



# Empathie in der digitalen Zusammenarbeit

## Und warum sie immer wichtiger wird

Essenz aus unserem Training  
„Empathie in der digitalen  
Zusammenarbeit“

Im Studium und bei der Arbeit als Trainer\_in sind wir häufig mit Situationen konfrontiert, die ein hohes Maß an Kommunikation erfordern. Damit diese glückt, ist es wichtig, nicht nur die Gefühle des Gegenübers, sondern auch die eigenen wahrzunehmen und damit entsprechend umgehen zu können. Dabei hilft uns unsere Empathie.

Vor allem durch das Voranschreiten der Digitalisierung unseres (Arbeits-/Studien-) Alltags wird empathisches Handeln zunehmend erschwert, da uns in unserem sozialen Miteinander online wichtige Informationen verloren gehen können. Hinzu kommen außerdem weitere Ablenkungen, wie zum Beispiel das Smartphone, welches ständig mit unserem Gegenüber um unsere Aufmerksamkeit konkurriert.

### Erkenntnis

Empathie lässt sich durch Übungen gezielt fördern und auch bis ins hohe Alter ausbauen.

### Praktische Tipps

Tipps zur Förderung der eigenen empathischen Fähigkeiten:

- Selbsterkenntnis verbessern
- Achtsamkeit trainieren
- Bewusstes Beobachten üben
- Situationen/Herausforderungen mit Beteiligten, Freunden, etc. durchsprechen
- Ehrliches Interesse am Erleben anderer Menschen entwickeln

### Relevanz im Studium

Da es in vielen Situationen im Studium und im Kontext eines Trainings um den Umgang und die Kommunikation mit anderen Menschen geht, spielt Empathie hier eine tragende Rolle.

Technische Universität  
Darmstadt

Hochschuldidaktische  
Arbeitsstelle (HDA)  
Arbeitsbereich  
Schlüsselkompetenzen

[trainer@  
hda.tu-darmstadt.de](mailto:trainer@hda.tu-darmstadt.de)

**Literatur:**

Asendorpf, J. B. (2002). Emotionale Intelligenz nein, emotionale Kompetenzen ja. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 180–181.

Bosley, I. & Kasten, E. (2018). *Emotionale Intelligenz*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. doi:10.1007/978-3-662-54815-8

Cherniss, C. (2010b). Emotional Intelligence: New Insights and Further Clarifications. *Industrial and Organizational Psychology*, 3 (02), 183– 191. Cambridge University Press. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01222.x

Feyerherm, A. E. & Rice, C. L. (2002). EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TEAM PERFORMANCE: THE GOOD, THE BAD AND THE UGLY. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), 343–362. doi:10.1108/eb028957

George, J. M. (2000). Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence. *Human Relations*, 53 (8), 1027–1055. Sage PublicationsSa, CA: Thousand Oaks, CA. doi:10.1177/0018726700538001

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can maier more than IQ*. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence*. Bantam.

Gözlner, H. & Meyer, P. (2018). *Emotionale Intelligenz in Organisationen*. (H. Gözlner & P. Meyer, Hrsg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-19127-6

Joseph, D. L. & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), 54–78. doi:10.1037/a0017286

Kramer, J. (2009). Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland. *Psychologische Rundschau*, 60 (2), 82–98. Hogrefe Verlag Göttingen . doi:10.1026/0033-3042.60.2.82

Lopes, P. N., Bracke F, M. A., Nezelek, J. B., Schütz, A., Sellin, I. & Salovey, P. (2004). Emotional Intelligence and Social Interaction.

May, S. & Kullmann, J. (2009a). *Praxishandbuch Chefentlastung, Band 2*. doi:10.1007/978-3-8349-8738-9

Siebert, K. (2006). Zum Einfluss von Emotionaler Intelligenz auf die Übereinstimmung von Selbst-und Fremdeinschätzungen in der