



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

Empathy Walk - Bedürfnisse

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Empathy Walk - Bedürfnisse

Überblick



Wie zufrieden bin ich eigentlich in meiner Arbeit, und wo gibt es blinde Flecken? Der Empathy Walk zu Wachstumsbedürfnissen ist ein strukturierter Spaziergang zu zweit, bei dem genau diese Fragen in Bewegung reflektiert werden. Durch das Gehen und gezielte Skalierungsfragen entsteht ein tiefer, oft überraschender Einblick in die eigene Arbeitszufriedenheit.

| Aspekt | Details |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Ziel | Reflexion der eigenen Wachstumsbedürfnisse im Organisationskontext |
| Weg | Strukturierter Spaziergang mit Skalierungsfragen |
| Alternative Methoden | Empathy Walk - Change, Empathy Walk - Verantwortungskultur, Selbstreflexionspraxis |
| Dauer | 60 Minuten |
| Teilnehmer | 2 Personen |

Grundprinzip

Der Empathy Walk kombiniert Bewegung mit Reflexion. Zwei Personen gehen gemeinsam spazieren, wobei eine Person die andere anhand strukturierter Skalierungsfragen (0–10) durch neun Bedürfnisfelder führt. Nach der Hälfte wird getauscht. Die Bewegung lockert, die frische Luft klärt den Kopf, und die Skalierung macht den eigenen Zustand greifbar und vergleichbar.

Themenfelder der Reflexion

| Bedürfnis | Reflexionsfrage |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Zugehörigkeit | Wie sehr fühlst du dich zugehörig und anerkannt? |
| Wertschätzung | Wie sehr fühlst du dich als Mensch wertgeschätzt? |
| Sicherheit | Wie sicher fühlst du dich, auch mal Kritik zu äußern? |
| Abwechslung | Ist dein Aufgabenspektrum interessant genug? |
| Entwicklung | Kannst du dich in deinen Fähigkeiten weiterentwickeln? |
| Sinn | Wie stark berührt dich die Vision deiner Organisation? |
| Klarheit | Herrscht Klarheit über Rolle, Aufgaben, Gestaltungsfreiraum? |
| Grenzen | Fällt es dir leicht, auch mal Grenzen zu setzen? |
| Struktur | Wie sehr wird dein Bedürfnis nach gesunden Strukturen gestillt? |

Vorteile und Grenzen

| Vorteile | Grenzen |
|----------------------------------|-------------------------------------------|
| Bewegung fördert Reflexion | Wetter- und ortsabhängig |
| Strukturierte Selbsterkenntnis | Erfordert Vertrauen zwischen den Partnern |
| Skalierung macht Zustand messbar | Kann konfrontierend sein |
| Gegenseitiger Austausch | Zeitintensiv (60 Minuten) |

Vorgehensweise

| Zeit | Phase | Aktivität |
|-------------|---------------------|-------------------------------------------------------|
| 25 Min. | Erste Runde | Person A führt Person B entlang der Skalierungsfragen |
| 2–3 Min. | Resonanz | Person A gibt kurze Resonanz |
| ca. 30 Min. | Rollentausch | Person B führt Person A |
| 2–3 Min. | Abschluss | Jeder zieht ein kurzes Resümee |

Skalierungsfragen (0–10)

Jede Frage wird auf einer Skala von 0 (wenig vorhanden) bis 10 (voll vorhanden) beantwortet:

1. Wie sehr empfindest du dich in deinem Arbeitskontext zugehörig und anerkannt?
2. Wie sehr fühlst du dich als Mensch wertgeschätzt?
3. Wie sicher fühlst du dich, auch mal Kritik zu äußern?
4. Ist dein Aufgabenspektrum interessant und abwechslungsreich genug?
5. Kannst du dich in deinen Fähigkeiten weiterentwickeln?
6. Wie sehr inspiriert dich deine aktuelle Tätigkeit und wie stark berührt dich die Vision (Big Picture) deiner Organisation?
7. Herrscht für dich Klarheit über deine Rolle, deine Aufgaben und deinen Gestaltungsfreiraum?
8. Fällt es dir leicht, auch mal Grenzen zu setzen?
9. Wie sehr wird dein persönliches Bedürfnis nach gesunden Strukturen und Abläufen gestillt?

Materialien

- Notizblock für Skalenwerte

Quellen

- Braun, Johannes: *Empathy Walk Bedürfnisse*
- Maslow, Abraham: *Motivation und Persönlichkeit*

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info