



**FACHHOCHSCHULE DES BFI WIEN**  
**BACHELORSTUDIENGANG**  
**Arbeitsgestaltung und HR Management**

LEHRVERANSTALTUNG:  
SEMINAR ARBEITSGESTALTUNG

# **B A C H E L O R A R B E I T**

Eingliederung hochsensibler Personen in den Arbeitsalltag

Fachbereich: **Arbeitsgestaltung**

Eingereicht von: **Pia Drabits**

Personenkennzeichen: **1310582130**

Anschrift: **2304 Orth an der Donau,  
Am Markt 27**

Betreuer/in bzw. Begutachter/in: Mag.<sup>a</sup> Renate Czeskleba

Erhalter: Fachhochschule des BFI Wien GmbH  
Wohlmutterstraße 22  
1020 Wien

Wien, 19.5.2016

## Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere,

dass ich die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten habe, insbesondere, dass ich die Diplomarbeit selbständig verfasst und mich anderer als der im beigefügten Literaturverzeichnis angegebenen Quellen nicht bedient habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Ich versichere weiters, dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Mir ist bewusst, dass auch nach positiver Beurteilung der Diplomarbeit die Aufdeckung eines Verstoßes gegen die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens (insbesondere bei Vorliegen eines Plagiats) die Einleitung eines Verfahrens zur Nichtigerklärung der Beurteilung sowie des akademischen Grades zur Folge hat.

---

Datum

---

Unterschrift

## Einverständniserklärung

Mit meiner Unterschrift räume ich der FH des bfi Wien GmbH das weltweite, zeitlich und örtlich unbegrenzte Nutzungsrecht ein, meine Bachelor-/Diplomarbeit auf einer Internetplattform zur Verfügung zu stellen (iSd § 18a UrhG) und für Lehrzwecke zu vervielfältigen.

Ich bin weiters damit einverstanden, dass meine Bachelor-/Diplomarbeit von der FH des bfi Wien GmbH bei Prämierungsveranstaltungen bzw. –bewerben (wie z.B. „Best-paper-Award“) nach Rücksprache mit dem Autor/der Autorin bzw. den AutorInnen eingereicht wird.

---

Unterschrift des/der Autors/in

Wien, \_\_\_\_\_

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begriffsdefinition</b> .....	<b>3</b>
2.1	Hochsensibilität .....	3
2.2	Stimulation .....	3
<b>3</b>	<b>Die fünf Dimensionen der Hochsensibilität</b> .....	<b>5</b>
3.1	Der Sehsinn – visuelle Reize .....	5
3.2	Der Hörsinn – auditive Reize.....	5
3.3	Der Geruchssinn – olfaktorische Reize .....	6
3.4	Der Geschmackssinn – gustatorische Reize .....	6
3.5	Der Hautsinn – taktile Reize .....	6
<b>4</b>	<b>Arten von Hochsensiblen Personen</b> .....	<b>8</b>
4.1	Introvertierte HSP.....	8
4.2	Extrovertierte HSP.....	8
<b>5</b>	<b>Eigenschaften von Hochsensiblen</b> .....	<b>9</b>
5.1	Positive Eigenschaften .....	9
5.1.1	Intuition und Kreativität.....	9
5.1.2	Sehr gute Detailwahrnehmung sowie Fehlersensibilität .....	9
5.1.3	Denken in größeren Zusammenhängen.....	10
5.1.4	Perfektionismus sowie Gewissenhaftigkeit und Verlässlichkeit.....	10
5.1.5	Großes Harmoniebedürfnis, Sozialkompetenz.....	10
5.1.6	Lernfähigkeit bis ins hohe Alter .....	10
5.2	Negative Eigenschaften .....	11
5.2.1	Wenig Stressresistenz und Belastbarkeit.....	11
5.2.2	Rasche Gereiztheit und Verstimmtheit.....	11
5.2.3	Rückzugsbedürfnis.....	11
5.2.4	Häufiges Übergangen-werden .....	12
5.2.5	Uneinheitliches Persönlichkeitsbild .....	12
5.2.6	Körperliche Tendenzen .....	12
<b>6</b>	<b>Herausforderungen am Arbeitsplatz</b> .....	<b>13</b>
6.1	Stress .....	13
6.2	Burnout.....	14
6.3	Mobbing .....	15
6.4	Arbeitsaufgaben .....	16
6.5	Körperliche Bedingungen .....	17
<b>7</b>	<b>Hochsensibilität als Vorteil für den Arbeitgeber</b> .....	<b>18</b>
7.1	Hochsensibilität als Teil von Diversity Management.....	18
7.2	Hochsensibilität als Hochbegabung der Sinne .....	19
<b>8</b>	<b>Empirischer Teil</b> .....	<b>20</b>
8.1	Forschungsfrage .....	20

8.2	Methodische Vorgehensweise .....	20
8.3	Darstellung und Analyse der gewonnenen Ergebnisse .....	23
8.3.1	Kategorie „Definition von HSP“ .....	23
8.3.2	Kategorie „Vorteile von HSP“ .....	23
8.3.3	Kategorie „Nachteile von HSP“ .....	26
8.3.4	Kategorie „Best Practice Unternehmen“ .....	26
<b>9</b>	<b>Conclusio</b> .....	<b>27</b>
<b>10</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>29</b>

## Anhangsverzeichnis

<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Seite</b>
	<b>Anhang A: Interviewleitfaden .....</b>	<b>31</b>
	<b>Anhang B: Transkript eines Interviews .....</b>	<b>32</b>

## Tabellenverzeichnis

<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Seite</b>
<b>Tabelle 1:</b>	Problematische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz.....	17
<b>Tabelle 2:</b>	Inhaltsanalyse nach Mayring.....	22
<b>Tabelle 3:</b>	Vorteile von HSP.....	24
<b>Tabelle 4:</b>	Rahmenbedingungen um Vorteile nutzen zu können.....	25

## **Abkürzungsverzeichnis**

HSP	Hochsensible Person/en
HS	Hochsensibel/Hochsensibilität

## **Abstract**

15 to 20% of the population are highly sensitive. Therefore we should inform us about what high sensitivity is, how we can use the potential of these persons and what the challenges are for these peoples and for companies employing such persons. This is exactly what the subject of this bachelor thesis is about: The integration of highly sensitive Persons in the daily routine at work.

The research question is “Which chances and challenges resulting from the integration of highly sensitive persons in the daily routine at work?”

Especially important for the research part were the authors Parlow and Skarics. For the empiric part the author interviewed four persons which are all Experts in this topic. The interviews lasted about 20 minutes per person and have been recorded. After the transcription the author analysed the data in style of the context analyse from Mayring. The results were presented and compared with the results of the theory. In the conclusion the research question has been answered.

## 1 Einleitung

„Was ist los mit dir?“, „Heulsuse!“ „Sei nicht so sensibel!“, diese Aussagen und noch viele mehr sind lebenslange Wegbegleiter hochsensibler Personen. Dabei ist der Prozentsatz an hochsensiblen Menschen und auch Lebewesen nicht gering.

15 – 20 % aller Menschen und Tiere sind hochsensibel. (vgl. Aron 2001, S.6)

Obwohl dieses Wort „(Hoch-)sensibel“ in der westlichen Gesellschaft oft negativ behaftet ist, gab es bereits früher verschiedene Berufsbereiche in denen vorwiegend Hochsensible tätig waren. *Parlow (2003)* nennt hier unter anderen den Bereich der Kunst, Religion und Wissenschaft (vgl. S.67f.).

*Skarics (2007)* nennt Berufsfelder in den Bereichen Beratung, Mediation, Psychologie und Therapie, Pflege- und Sozialberufe, Kunst, Grafik, Design, Datenverarbeitung und Archivierung, Berufe rund um Bücher und Sprachen, und Berufe im Bereich der Werbung und PR, u.a. (vgl. S.168).

Auch *Aron (2007)* erkennt die durchaus wichtige Rolle der hochsensiblen Personen in der Arbeitswelt. Sie beschreibt diese anhand eines historischen Abrisses.

*„[...] the more aggressive cultures in the world, all western societies includes, stem from an original social organization that divided people into two classes, the impulsive and tough warriors and kings on the one hand and the more thoughtful, learned priests, judges, and royal advisors on the other.“* (Aron 2001, S.117)

*Aron (2007)* ist der Überzeugung, dass jede dominierende Kultur ihren Ursprung in einer Gesellschaft hat, welche zwischen zwei Klassen unterscheidet: die impulsiven, zähen KriegerInnen und ihre aufmerksamen RatgeberInnen. Die Kultur kann nur durch die Balance zwischen beiden Klassen überleben und wachsen. Ohne hochsensible Personen in Führungspositionen würden die Entscheidungen viel impulsiver und ohne Berücksichtigung der Zukunft, wie zum Beispiel entscheidende Trends, getroffen werden (vgl. S.117).

Aufgrund ihrer differenzierten Wahrnehmung von Sinnesreizen, tauchen für Hochsensible jedoch auch einige Probleme im Arbeitsalltag auf (*Parlow, 2003, S.179ff.*).

In der vorliegenden Arbeit soll nun einerseits auf die Vorteile, die sich durch die Integration von hochsensiblen Personen in den Arbeitsalltag ergeben, eingegangen werden, zum anderen soll aufgezeigt werden mit welchen Herausforderungen diese konfrontiert sind.

Die Forschungsfrage auf welche sich die Bachelorarbeit bezieht lautet wie folgt:

**„Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus der Eingliederung hochsensibler Personen in den Arbeitsalltag?“**

Die Arbeit möchte sich dabei speziell den folgenden Fragen widmen:

- Was ist Hochsensibilität?
- Welchen Herausforderungen stehen hochsensible ArbeitnehmerInnen im Arbeitsalltag gegenüber?
- Welche Chancen ergeben sich durch hochsensible ArbeitnehmerInnen für das Unternehmen?

Zuerst werden die oben genannten Punkte im Zuge des theoretischen Teiles anhand der Literatur untersucht. An dieser Stelle sei erwähnt, dass mehrere der im Literaturverzeichnis angeführten Quellen einen Ratgebercharakter haben, da es zu dem Thema noch sehr wenige wissenschaftliche Studien gibt. Viele der Ratgeber beinhalten jedoch empirische Untersuchungen wie Befragungen und Interviews.

Die Forschungsfrage wird anhand von qualitativen, unstrukturierten ExpertInneninterviews mit vier HSP ExpertInnen erforscht. Es wird deshalb qualitativ und unstrukturiert gearbeitet, da so präziser auf mögliche Themen die durch das Gespräch aufkommen, eingegangen werden kann.

Die Interviews werden in Anlehnung an die Vorgaben von Mayring (2015) analysiert. In der Conclusio werden sie mit der Literatur verglichen.

## 2 Begriffsdefinition

### 2.1 Hochsensibilität

Im Folgenden wird der Begriff der „*Hochsensibilität*“ zum besseren Verständnis näher erläutert.

*Aron (2001)*, welche die Bezeichnung „*Highly Sensitive Person*“, kurz HSP, einführte, beschreibt solche als Personen mit einem sehr sensiblen Nervensystem (S. xiii).

In der Literatur wird Hochsensibilität auch als erhöhte „*sensory-processing sensitivity*“, also eine erhöhte sinnesverarbeitende Empfindsamkeit, bezeichnet (vgl. Aron et al., 2005; Aron, 2004).

Diese erhöhte sinnesverarbeitende Empfindsamkeit äußert sich laut *Aron et al. (2005)* durch eine hohe Sensibilität gegenüber Stimuli, eine schnell erreichte Überstimulation, eine Anfälligkeit von „*pause to check*“ in neuen Situationen und eine Präferenz zu ständigen Reflektion von neuen Erfahrungen (S.181).

Der Unterschied zwischen einer HSP und einer Nicht-HSP liegt folge dessen darin, dass die HSP die Grenze zur Überstimulation wesentlich früher erreicht beziehungsweise überschreitet als die Nicht-HSP, da ihr Nervensystem sensibler ist (vgl. Parlow, 200, S.12ff.).

Das sensiblere Nervensystem zeigt sich dadurch, dass „*die Filter der Sinnesorgane weniger ausgeprägt [sind], was zu einer erhöhten Informationsaufnahme aus der Innen- und Außenwelt führt*“ (vgl. Lengyel, 2013, S.26).

Sie können mehr Eindrücke (Reize) aufnehmen und diese gründlicher verarbeiten, „*[...] daher sind sie auch schon früher >>gesättigt<< oder überfordert*“ (vgl. Parlow, 2003, S.12ff.).

### 2.2 Stimulation

Ein Begriff der in Zusammenhang mit Hochsensibilität steht, ist die Stimulation. Unter Stimulation werden alle Reize (Stimuli) verstanden, welche auf uns einwirken, egal ob von außen oder von innen. Strömen mehr Reize auf uns ein als wir verarbeiten können, sind wir überstimuliert und somit gestresst (vgl. Parlow, 2003, S. 12).

*„Überstimulation kann durch zu intensive Reize (z.B. extremer Lärm), zu viele verschiedene Reize zur gleichen Zeit (z.B. vier Kinder, die uns zur gleichen Zeit harmlose Fragen stellen), oder durch an sich erträgliche oder anfangs sogar angenehme Reize über einen langen Zeitraum hinweg (z.B. das sanfte Kraulen am Hinterkopf [...]) hervorgerufen werden“ (Parlow, 2003, S.12).*

Folgen dieses negativen Stresses (Dystress) können Schweißausbrüche, Herzklopfen und Zitterigkeit sein, damit verbunden aber auch sinkende Leistungen, Tollpatschigkeit oder emotionale Reaktionen, um nur einige Symptome zu nennen (vgl. Parlow, 2003, S.12).

### **3 Die fünf Dimensionen der Hochsensibilität**

Wie unter Punkt 2.1. bereits erwähnt sind die Filter der Sinnesorgane einer HSP nicht sehr ausgeprägt, dadurch haben sie eine viel detailliertere und feinere Wahrnehmung. Sie sind also in Bezug auf Reize hochsensibel. Diese Hochsensibilität kann sich nun in den fünf Sinnesbereich eines Menschen zeigen.

#### **3.1 Der Sehsinn – visuelle Reize**

Das Auge kann als Kamera des menschlichen Körpers verstanden werden. Über dieses Organ können Reize in Form von gebündeltem Licht aufgenommen und verarbeitet werden (vgl. Gerrig, R., Zimbardo, P., 2008, S.119).

Alle Reize welche über das Sinnesorgan des Auges aufgenommen werden, werden als visuelle Reize bezeichnet.

Hochsensibilität in diesem Bereich kann vor allem bei künstlerischen Berufen ein großer Vorteil sein. HSP haben meist ein gutes Gespür für Farben und ihre Wirkung auf die Stimmungen und Gefühle der Menschen und können somit den Eindruck der Bilder, oder auch visuelle Werbebotschaften vermitteln sollen, sehr gut beeinflussen. Andererseits können disharmonische Bilder einen belastenden Zustand für solche Personen darstellen (vgl. Parlow, 2003, S. 21f.).

#### **3.2 Der Hörsinn – auditive Reize**

Wir nehmen einen Reiz oft zuerst über unsere Ohren wahr, bevor wir ihn sehen. Der Hörsinn bedingt meist den Sehsinn, da wir in die Richtung sehen von der wir etwas hören (vgl. Gerrig, R., Zimbardo, P., 2008, S.129).

Diese Stimuli bezeichnet man als auditive Reize.

Im Bereich der auditiven Hochsensibilität hat *Parlow (2003)* ein Beispiel angeführt, welches sehr gut verdeutlicht was dies bedeutet. Er vergleicht die Reaktionen in einer bestimmten Situation von zwei nicht HSP mit zwei HSP. Die Situation ist folgende: Die Personen unterhalten sich auf der Straße, ein Einsatzwagen der Polizei oder Rettung mit lauter Sirene fährt vorbei. Die nicht HSP, so Parlow, werden entweder ihre Stimmen erheben, um sich trotz des Lärmes weiterunterhalten zu können oder kurz mit ihrem Gespräch inne halten bis das Einsatzfahrzeug außer Hörweite ist. Die beiden HSP jedoch werden ihr Gespräch zur Gänze abbrechen und sich vielleicht sogar die Ohren zuhalten, da dies für sie als körperlich schmerzhaft empfunden wird bzw. sie überlastet. Zusätzlich zu dieser erhöhten Ge-

räuschempfindlichkeit fällt es ihnen schwer, sich an permanente Geräusche zu gewöhnen (vgl. S.20f.).

### **3.3 Der Geruchssinn – olfaktorische Reize**

Das Organ des Geruchssinns ist die Nase. Menschen setzen den Geruchssinn hauptsächlich in Verbindung mit ihrem Geschmackssinn ein. Für Tiere hat dieser Sinn eine größere Bedeutung als für Menschen (vgl. Gerrig, R., Zimbardo, P., 2008, S.135).

Nimmt man einen Reiz über die Nase auf, wird er als olfaktorischen Reiz bezeichnet. Zum Thema hochsensibler Geruchssinn gibt es derzeit in der Literatur keine Beispiele oder näheren Erklärungen.

### **3.4 Der Geschmackssinn – gustatorische Reize**

Vor allem beim Essen arbeiten Geschmacks- und Geruchssinn eng zusammen. Denn das für den Geschmackssinn verantwortliche Organ ist die Zunge. Die Geschmacksknospen, welche für die Verarbeitung von gustatorischen Reizen verantwortlich sind, können leicht beschädigt werden, wie etwa durch Alkohol, Zigarettenrauch und Säuren (vgl. Gerrig, R., Zimbardo, P., 2008, S.136).

Ähnlich wie beim Geruchssinn gibt es auch beim Geschmackssinn derzeit keine näheren Erläuterungen in Bezug auf Hochsensibilität.

### **3.5 Der Hautsinn – taktile Reize**

Der Hautsinn, auch Tastsinn genannt, hat eine sehr vielseitige Aufgabe. Über die Haut können „*Empfindungen von Druck, Wärme und Kälte*“ erzeugt werden. Des Weiteren schützt das größte Sinnesorgan des Körpers, diesen vor Verletzungen der Körperoberfläche, hält Körperflüssigkeiten im Körper und wirkt unterstützend bei der Regulierung der Körpertemperatur (vgl. Gerrig, R., Zimbardo, P., 2008, S.137).

Durch das größte Sinnesorgan des Körpers sind HSP besonders gefordert, da sie ständig Informationen über dieses Organ aufnehmen. Deshalb können taktile HSP häufig dabei beobachtet werden wie sie ihr Mikroklima regulieren. Dies kann zum Beispiel am „*Öffnen und Schließen von Fenstern, durch das An- und Ablegen von Kleidung, oder durch Standortwechsel wegen Sonne oder Wind*“ beobachtet werden (vgl. Parlow, 2003, S.22f.).

Laut *Gerrig und Zimbardo (2008)* gibt es jedoch auch noch zwei weitere Sinne: den Gleichgewichtssinn und den kinästhetischen Sinn (Koordination von willkürlichen Bewegungen) (vgl. S.138). Da diese Sinne im unmittelbaren Bezug auf das Thema Hochsensibilität jedoch nicht relevant sind, wird auf diese hier nicht näher eingegangen.

## **4 Arten von Hochsensiblen Personen**

Meist verbinden wir unbewusst die Eigenschaften „sensibel“ und „schüchtern“ bzw. „introvertiert“ miteinander. Doch nicht jede Person, welche hochsensibel ist, ist auch introvertiert.

### **4.1 Introvertierte HSP**

Als introvertiert bezeichnet man Personen, welche sich gerne zurückziehen und lieber zuhören als selbst zu sprechen. Eigenschaften solcher Personen sind unter anderem: *„zurückhaltend, schweigsam, ruhig, passiv, schüchtern und reserviert“* (vgl. Mensch und Psyche, 2016, o.S., online).

Aron (2004) fand heraus dass Introvertiertheit kein Synonym für Sensibilität ist, sondern eine Bewältigungsstrategie. HSP versuchen durch introvertiertes Verhalten, wie Schüchternheit, Stimulationen durch soziale Interaktionen zu vermeiden (vgl. Aron, 2004, S.339f.).

### **4.2 Extrovertierte HSP**

Eine Studie ergab, dass 30% aller HSP extrovertiert sind. Extrovertierten Personen stellen die Minderheit dar. Sie wuchsen in einer unterstützenden Familie auf, in welcher die Interaktionen mit anderen Menschen als angenehm und nicht überstimulierend empfunden wurden. Diese Menschen brauchen dennoch „down time“ alleine bzw. in Stille um nicht überstimuliert zu werden (vgl. Aron, 2004, S.339f.).

## **5 Eigenschaften von Hochsensiblen**

Es gibt eine Vielzahl von Eigenschaften, welche HSP zugeordnet werden können. Da dies jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, beschränkt sich die Autorin im folgenden Kapitel darauf, die für die Arbeitswelt relevantesten Eigenschaften anzuführen. Unterteilt werden diese in positive und negative Eigenschaften.

### **5.1 Positive Eigenschaften**

Als positive Eigenschaften werden jene Charakterzüge verstanden, welche von der Umwelt, vor allem im Bereich der Arbeit, überwiegend als bereichernd empfunden werden.

#### **5.1.1 Intuition und Kreativität**

*Parlow (2003)* versteht unter dem Begriff der Intuition, eine instinktive Handlung. Er definiert sie als „*Das unbewusste Aufnehmen von Einzelheiten, diese in Beziehung setzen und das Ergebnis bei Bedarf wiedergeben*“. Eine Entscheidung, Handlung o.ä. wird also nicht aufgrund von Erfahrung oder Abwägen des Ergebnisses, sondern instinktiv richtig getroffen (vgl. S.32).

Unter Kreativität versteht sich das Talent „*flüssig, flexibel und originell zu denken*“. Dies kann vor allem in Verbindung mit Intuition zu neuen Lösungswegen für Probleme führen (vgl. Skarics, 2007, S.22f.).

Kreatives Gestalten fällt HSP leichter als lineares Denken, da diese Personen sich eher von der rechten Gehirnhälfte leiten lassen (vgl. Fischer, 2007, S.27).

#### **5.1.2 Sehr gute Detailwahrnehmung sowie Fehlersensibilität**

HSP sind in der Lage auch die kleinsten Details wahrzunehmen und haben dabei eine sehr geringe Fehlertoleranz (vgl. Skarics, 2007, S.19; Parlow, 2003, S.41).

Laut *Parlow (2003)* strengen sich etwa 89% der HSP besonders an, um Fehler und Vergesslichkeit zu vermeiden. Dabei sind sie auch anderen Personen gegenüber nicht in der Lage, Fehler zu akzeptieren und weisen diese auf ihre Fehler hin. Dies kann dann leicht zu einer negativ empfundenen Eigenschaft werden, da die HSP somit den Ruf, „überkritisch“ oder „pingelig“ zu sein bekommen (vgl. S.40f.).

### **5.1.3 Denken in größeren Zusammenhängen**

Eine weitere Eigenschaft von HSP ist das Denken in größeren Zusammenhängen (vgl. Skarics, 2007, S.19; Parlow, 2003, S.37).

Diese Art des Denkens kann sich zeitlich-ursächlich (bilden von Zusammenhängen über größere Zeitspannen hinweg), inhaltlich (Verknüpfen von verschiedenen Bereichen oder Personen miteinander) oder assoziativ (Bereiche, welche noch nicht in Verbindung mit dem Thema stehen, werden einbezogen) sein (vgl. Parlow, 2003, S.37).

### **5.1.4 Perfektionismus sowie Gewissenhaftigkeit und Verlässlichkeit**

Laut *Parlow (2003)* sagen 80% aller HSP von sich, dass sie gewissenhaft seien. Diese Eigenschaft geht einher mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein. Sie wollen demnach ihre Arbeit gut und verlässlich erledigen (vgl. S.39; Skarics, 2007, S.23). Sie sind dabei außerdem nicht nur verlässlich, sondern dem/der ArbeitgeberIn gegenüber auch äußerst loyal (Vgl. Rohleder, 2015, S.48).

### **5.1.5 Großes Harmoniebedürfnis, Sozialkompetenz**

72,6% der HSP sind sehr Harmoniebedürftig und ziehen sich deshalb im Konfliktfall lieber zurück. Grund dafür könnte sein, dass HSP in Konfliktfällen früher oder später der Reizüberflutung und somit der Überstimulierung ausgesetzt sind. Dies bedeutet natürlich eine unglaublich Stresssituation (vgl. Parlow, 2003, S.42f.).

Des Weiteren besitzen HSP aufgrund ihrer sensiblen Sinneswahrnehmung eine hohe Sozialkompetenz. Sie nehmen die Stimmungen in ihrer Umgebung sehr stark auf und sind deshalb in der Lage Konflikte bereits im Entstehen zu erkennen und benennen. Diese Fähigkeit kann im Berufsleben von großen Vorteil sein (vgl. Naturarzt, 2016, S.40; Skarics, 2007, S.29).

### **5.1.6 Lernfähigkeit bis ins hohe Alter**

Aufgrund des sensiblen Sinnessystems von HSP, nehmen diese ständig, auch unbewusst, neue Reize auf und verarbeiten diese. Sie sind somit ständig in einem Lernprozess. Im Zusammenhang mit der unter Punkt 5.1.3 angeführten Eigenschaft in größeren Zusammenhängen zu denken, erweitern sie im Arbeitsbereich oft ihre Tätigkeiten. Sie möchten den Gesamtprozess verstehen und beschäftigen sich somit auch mit den Aufgabenfeldern der anderen MitarbeiterInnen. Diese erhöhte Lernfähigkeit ist dabei unabhängig vom Alter (vgl. Parlow, 2003, S.44).

## **5.2 Negative Eigenschaften**

Unter negativen Eigenschaften, werden Charakterzüge verstanden, die von der Umwelt, vor allem im Bereich der Arbeit als problematisch oder negativ angesehen werden.

### **5.2.1 Wenig Stressresistenz und Belastbarkeit**

Das HSP weniger stressresistent und belastbar sind als Nicht-HSP hängt ebenfalls mit der Tatsache zusammen, dass HSP durch die fehlenden Wahrnehmungsfilter viel mehr Reizen ausgesetzt sind. Die stressauslösenden Momente aufgrund zu vieler Reize liegen somit viel dichter beieinander als bei Nicht-HSP (vgl. Skarics, 2007, S.25).

Laut *Parlow (2003)* liegen diese bei HSP nicht nur dichter beieinander, HSP sind auch schon nach deutlich weniger Störungen im Bereich des Langzeitstress angelangt. Befragungen ergaben, dass ab etwa drei kurz aufeinanderfolgenden Störungen bereits das Langzeitstresshormon Cortisol ausgeschüttet wird (vgl. S.76ff.).

Dieses wird deutlich länger abgebaut, als das Kurzzeitstresshormon Adrenalin. Der Abbau von Cortisol kann einige Tage in Anspruch nehmen. Des Weiteren hat die dauerhafte Ausschüttung von Cortisol Nebenwirkungen, wie unter anderem Vergesslichkeit, Bluthochdruck und Infektanfälligkeit (vgl. Skarics, 2007, S. 25).

### **5.2.2 Rasche Gereiztheit und Verstimmtheit**

Die Ausschüttung von Cortisol hat jedoch auch noch eine andere Nebenwirkung. Es hemmt die Ausschüttung des Hormons Serotonin. Dieses Hormon hat unter anderem Einfluss auf die Stimmungslage und kann, in Extremfällen, Depressionserkrankungen begünstigen (vgl. Skarics, 2007, S.25).

### **5.2.3 Rückzugsbedürfnis**

Stimuli werden von HSP nicht nur intensiver wahrgenommen, die Person verarbeitet diese instinktiv auch gründlicher. Dies nimmt viel Zeit in Anspruch. Bei vielen HSP entsteht deswegen das Bedürfnis, sich zurück zu ziehen bzw. auf Distanz zu gehen (vgl. Parlow, 2003, S 29ff.).

Geht eine HSP im Arbeitsalltag dem Bedürfnis nach Rückzug und Distanz nach kann dies dazu führen, bei den ArbeitskollegInnen als schüchtern oder gar arrogant bekannt zu werden (vgl. Skarics, 2007, 27f.).

### **5.2.4 Häufiges Übergangen-werden**

Laut *Skarics (2007)* sind HSP keine Personen welche sich anpreisen oder sich ein Kontaktnetzwerk für den eigenen Vorteil aufbauen. Aus diesem Grund werden sie in beruflicher Hinsicht, trotz ihrer Kompetenzen, leicht übersehen (vgl. S.70).

### **5.2.5 Uneinheitliches Persönlichkeitsbild**

Das Gesamtbild eines HSP ist gespalten. Auf der einen Seite kennt man sie als ruhig, harmoniebedürftig, empathisch, gewissenhaft, ethisch, etc. Auf der anderen Seite jedoch können Sie bei einer Überstimulation auch als zornig und rücksichtslos erlebt werden. Im Arbeitsalltag ist dies für die KollegInnen oft schwierig zu handhaben, da ihnen das Hintergrundwissen fehlt. Eine HSP kann bereits dann überstimuliert sein, wenn sie besonders hungrig ist. Hinzu kommt die Unfähigkeit zu Konflikten bei HSP. Eine (für Nicht-HSP) harmlose Diskussion kann für HSP bereits eine Reizüberflutung darstellen, auf welche sie mit weinen oder Verlassen des Raumes reagiert. Aus Sichtweise einer Nicht-HSP sind diese Reaktionen nicht nachvollziehbar (vgl. Parlow, 2003, S.43).

### **5.2.6 Körperliche Tendenzen**

Die Feinmotorik von HSP ist in der Regel überdurchschnittlich gut. Im Zusammenhang damit haben sie die Fähigkeiten lange in Stille zu verharren und hoher Konzentrationsfähigkeit. *Parlow (2003)* nennt in diesem Zusammenhang das Beispiel eine Flüssigkeit aus einer Flasche in eine andere zu füllen. Diese Aufgabe würde die meisten Nicht-HSP nervös machen. Durch Überstimulierung kann die Koordination jedoch vehement beeinflusst sein. Des Weiteren ist der Blutzuckerspiegel bei HSP in der Regel sehr niedrig, weswegen sie sehr extrem auf beispielsweise Hungerfühle reagieren (vgl. S.46f.).

## 6 Herausforderungen am Arbeitsplatz

Unter Herausforderungen am Arbeitsplatz können die „*Negativseiten einer ungesunden Arbeitskultur*“ verstanden werden (Bruckner et.al., 2010, S.151).

Im Folgenden möchte die Autorin auf drei wichtige Herausforderungen eingehen, welche auch bei HSP eine große Rolle spielen: Stress, Burnout und Mobbing (vgl. Skarics, 2007, S. 62-96).

Aufgrund der hohen Empfindlichkeit des Nervensystems verkörpern HSP ein Frühwarnsystem. Schon die kleinsten, negativen, körperlichen oder geistigen Einflüsse werden sofort an das Bewusstsein weitergeleitet und solange verarbeitet bis eine Antwort dafür gefunden wurde. Eine HSP ist somit in der Lage gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen bereits sehr früh zu erkennen und zu benennen (Parlow, 2003, S.73f.).

### 6.1 Stress

Der Begriff „Stress“ ist mittlerweile als Modewort gebräuchlich, da er oft auch schon für die einfachsten Situationen verwendet wird. Die Kinder fühlen sich gestresst, wenn sie keine Süßigkeiten bekommen, die Mutter fühlt sich gestresst vom Nachbarn und ähnliche Situationen. Diese alltagsgebräuchliche Verwendung des Begriffes kann dazu führen, dass die enormen Folgen, die Stress haben kann, herabgesetzt und nicht beachtet werden. Im Grunde ist Stress nichts anderes als die Reaktion des Organismus auf äußere Reize. Zu unterscheiden sind hierbei physische, psychische und soziale Reize (vgl. Litzcke, Schuh, 2005, S.2ff.).

Physische Reize sind unter anderem „*Lärm, Hitze, Kälte, Temperaturschwankungen, Luftdruckänderungen, Hunger, Infektionen, Verletzungen, schwere körperliche Arbeit, langes Autofahren, Reizüberflutung*“. Unter psychischen Reizen können „*Versagensängste, Überforderung, Unterforderung, Fremdbestimmung, Zeitmangel, Hetze, Kontrollverlust*“ verstanden werden. Soziale Reize zeichnen sich aus durch „*Konflikte, Isolation, ungebetener Besuch, Verlust vertrauter Menschen, Mobbing*“ (Litcke, Schuh, 2005, S.6).

Ob eine Situation nun aber als stressig empfunden wird, hängt zu dem sehr stark von der persönlichen Bewertung der Situation ab. Die Veranlagung, Erfahrung, Einstellung, Persönlichkeit und Bewältigungsstrategien spielen dabei eine große Rolle. Hat man etwa Erfahrung mit ähnlichen Situationen oder weiß man wie man mit Stress, welcher beispielsweise durch Konflikte entsteht, umgeht, so ist die Ge-

fahr von negativen Stress (Dis-Stress) geringer (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.14). Es gibt auch positiven Stress (Eu-Stress). Er treibt uns zu Höchstleistungen an (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.6).

Ist man Dis-Stress dauerhaft ausgesetzt kann dies zu schwerwiegenden gesundheitlichen Erkrankungen führen. Folgen können sein: Bluthochdruck, Herzinfarkt, Immunstörungen, Hauterkrankungen und Kopfschmerzen um nur einige davon zu nennen (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.43-47).

Stress tritt bei jedem auf, egal ob Hochsensibel oder Nicht, HSP reagieren jedoch früher und stärker (vgl. Skarics, 2007, S.74).

Dies liegt ziemlich wahrscheinlich an der Tatsache, dass HSP viel mehr Reize aufnehmen können.

## **6.2 Burnout**

Unter Burnout versteht man einen Zustand körperlicher, emotionaler sowie geistiger Erschöpfung. Die betroffene Person ist in ihren Ressourcen verbraucht (vgl. Skarics, 2007, S. 85f.).

Das Hauptmerkmal von Burnout ist die Erschöpfung. Diese zeigt sich auf körperlich, emotionaler und geistiger Ebene. Körperlich leiden die Personen unter Energiemangel, chronischer Müdigkeit, Verspannungen der Hals- und Schultermuskulatur, Schlafstörungen, Alpträume, Veränderung der Essgewohnheit und anderen Symptomen. Emotionale Merkmale sind das Gefühl der Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit, unbeherrschtes Weinen, Reizbarkeit, Vereinsamung und Lustlosigkeit sowie viele andere mehr. Geistig äußert sich die Erschöpfung in einer negativen Einstellung zu sich selbst, zur Arbeit, zum Leben, einem Gefühl der Minderwertigkeit, dem Verlust von natürlichen Kontakten etc. (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.147f.).

Die Auswirkungen der Konsequenzen können sich über Jahre hinweg ziehen und manchmal auch ein Leben andauern (vgl. Jaeger, 2004, S. 84f.).

Burnout entsteht durch eine nicht ausbalancierte Wechselwirkung, zwischen Anforderungen an eine Person und Belastbarkeit derselben (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.149).

Belastungen können im Betrieb, in der Person, im privatfamiliären Bereich und im sozialen Bereich entstehen. Im *Burn-out Leitfaden zur Betrieblichen Gesundheitsförderung des Fonds Gesundes Österreich (2012)* werden als Beispiele für Belas-

tungen im Betrieb Zeitdruck, Arbeitsüberlastung, mangelnde Pausen und schlechtes Führungsverhalten angeführt. Belastungen in der Person können aufgrund eines ineffektiven Stressmanagements oder mangelnder Entspannungsfähigkeit entstehen. Beispiele im privatfamiliären Bereich sind Beziehungskrisen, Betreuungspflichten von Kindern oder Pflegebedürftigen. Im sozialen Bereich wären die Leistungsgesellschaft und eine hohe Arbeitslosigkeit bei einer problematischen wirtschaftlichen Lage Beispiele (vgl. S. 8).

Typische Eigenschaften von gefährdeten Personen sind eine große Arbeitsbegeisterung, hohe Erwartungen an sich selbst, ignorieren der eigenen Belastbarkeitsgrenze, außer Acht lassen der eigenen Bedürfnisse und Interessen sowie eine Bereitschaft zu Mehrarbeit (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.149).

Diese Punkte decken sich größtenteils auch mit den unter Punkt 5 angeführten Eigenschaften von HSP. Sie möchten ihre Arbeit ganzheitlich verstehen, sind sehr perfektionistisch, haben ein großes Harmoniebedürfnis und haben oft die Neigung ihre Hochsensibilität zu verstecken und gehen somit über ihre Grenzen hinaus.

### **6.3 Mobbing**

*„Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist, von einer oder mehreren anderen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfunden“* (Kloimüller et.al., 2012, S. 7, zit. nach Leymann, 1993).

Am Arbeitsplatz kann zwischen unterschiedliche Arten von Mobbing unterschieden werden: Bossing (die obere Hierarchieebene schikaniert jemanden in der Ebene darunter), Staffing (die untere Hierarchieebene hat es auf jemanden aus den Ebenen darüber abgesehen), Mobbing auf gleicher Hierarchieebene (Schikane zwischen KollegInnen), (vgl. Czeskleba, Kloimüller, 2010, S.215f.).

Ursachen von Mobbing können in der Persönlichkeit aller Beteiligten, an dem Organisationsklima, der Führungskraft und seines/ihres Führungsstiles oder ähnlichen Rahmenbedingungen liegen (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.126ff.).

Mobbinghandlungen sind unter anderem: Gerüchte und Unwahrheiten zu verbreiten, die Arbeitsleistung falsch zu bewerten, Hänseleien, Informationsverweige-

rung, Ausgrenzung, Beleidigungen, Arbeitsbedingungen und ähnliches (vgl. Sitcke, Schuh, 2005, S.121).

Die Folgen für Betroffene sind ähnlich den Folgen, welche bei Stress entstehen können (siehe Punkt 6.1.). Dies liegt daran, dass die Situation, welche durch Mobbing entsteht, einen dauerhaften negativen Stress bei den Betroffenen auslöst. Folgen für Betriebe können eine erhöhte Fluktuation der MitarbeiterInnen, sowie vermehrte Fehlzeiten, eine geringere Leistungsbereitschaft, Fehlerhäufigkeit, schlechtes Betriebsklima und Unternehmensimage sowie die innere Kündigung und einige mehr sein (vgl. Bruckner et.al., 2010, S.219).

Skarics (2007) hat die typische Zielperson für Mobber wie folgt definiert:

*„Die typische Zielperson eines Mobbers ist laut diversen Untersuchungen talentiert, pflichtbewusst, scheu, höflich, integer, selbstsicher, kompetent, nett, intelligent, kreativ, hat eine hohe Moral und möchte andere erfreuen. Viele Mobbingopfer lieben ihre Arbeit und identifizieren sich stark mit ihrer Tätigkeit. Sie fühlen sich ihrer Arbeit sehr verbunden.“ (S.66).*

Auch hier lassen sie wieder deutlich parallelen zu den Eigenschaften HSP aus Kapitel 5 ziehen.

Zusätzlich dazu verschlimmern HSP ihre Situation oft unbewusst. Durch ihre schlechteren Reizfilter suchen sie in den Arbeitspausen statt des Gespräches mit den KollegInnen eher Ruhe und wollen für sich sein. Auch nach der Arbeit unternehmen sie selten etwas mit ihren ArbeitskollegInnen. Dies kann bei anderen MitarbeiterInnen schnell Missverständnisse, verbunden mit negativen Gefühlen bewirken. Dieses Verhalten könnte zum Beispiel mit Desinteresse oder Arroganz der HSP an ihren KollegInnen interpretiert werden. Zudem werden oft viele Informationen in solchen Pausen/bei solchen Aktivitäten ausgetauscht, welche die HSP dadurch nicht erhält (vgl. Skarics, 2007, S.67f., Knoll, 2013, S.13).

## **6.4 Arbeitsaufgaben**

Aufgrund des hohen Gerechtigkeits sinnes von HSP, ist es für sie schwer Arbeitsaufgaben zu erledigen, welche nicht mit ihren Werten übereinstimmen (vgl. Skarics, 2007, S.48).

Soll ein Anwalt beispielsweise eine Firma für die Zustimmung eines umweltschädigenden Projektes vertreten, ist selbst jedoch sehr Naturverbunden, wird es dieser Person immens widerstreben, diese Arbeit zu erledigen.

Des Weiteren kann es für HSP auch eine Herausforderungen sein, ihre Aufgaben unter ständigen Zeitdruck oder Kontrolle von Vorgesetzten zu erledigen. Sie sind ohnehin sehr gewissenhaft und perfektionistisch (vgl. Skarics, 2007, S.48f.).

## 6.5 Körperliche Bedingungen

Skarics (2007) nennt folgende Bedingungen am Arbeitsplatz, welche für HSP problematisch sein können:

<b>Licht</b>	Permanente Neonbeleuchtung, Zu viel Kunststoff, Zu viel/zu wenig Tageslicht
<b>Geräusche</b>	Stimmen, Telefone, Akustische Dauerbelästigung durch Baumaschinen, Fahrzeuge, Produktions- und Verarbeitungsanlagen, Subtile Belästigung (weil sie von Nicht-HSP kaum als belästigend erlebt wird) durch den Dauerton von Leuchtstoffröhren, Ventilatoren, Kopiergeräten, Computersurren oder Tastaturklappern, Radioberieselung
<b>Gerüche</b>	Zigarettenrauch, Maschinengerüche, Essensgerüche, Parfums
<b>Der Raum</b>	Zu wenig Privatsphäre, Mit dem Rücken zur Tür sitzen zu müssen (beunruhigt und beeinträchtigt somit die Konzentration), Zugluft, Unangenehme Klimaanlage, Ergonomisch ungünstiger Stuhl, Unangenehme Raumatmosphäre

**Tabelle 1:** Problematische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz (Skarics, 2007, 54ff.)

## **7 Hochsensibilität als Vorteil für den Arbeitgeber**

Hochsensibilität ist für ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitsgeberInnen eine Herausforderung. Personen mit einer solchen Gabe sind aber keineswegs „schwächer“ oder gar „schlechter“ fürs Unternehmen. Ihre Herausforderungen können als Frühwarnsystem genutzt werden. Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel eine unangenehme Klimaanlage oder ein ergonomisch ungünstiger Stuhl kann auch bei Nicht-HSP Probleme auslösen. HSP leiden in diesem Beispiel lediglich früher an Symptomen. Beachtet man dies, kann auf gesundheitsschädigende Einflüsse bereits viel früher eingegangen werden und die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten werden.

Doch es gibt auch ganz konkrete Vorteile für ArbeitsgeberInnen, welche HSP beschäftigen. Im Folgenden möchte die Autorin einen kurzen Einblick in diese geben.

### **7.1 Hochsensibilität als Teil von Diversity Management**

Der Begriff „Diversity“ kann mit „Vielfalt“ gleichgesetzt werden und bezieht sich dabei auf die Vielfalt der personellen Ressourcen (vgl. Aretz, 2002, S.7).

„Diversitymanagement“ beschreibt den Umgang mit den verschiedenen Diversitäten. Umso qualitativ hochwertiger der Umgang mit den vielfältigen personellen Ressourcen ist, desto mehr Chancen für das Unternehmen ergeben sich (vgl. Bendl, et.al., 2012, S.33f.).

Neben dem Befolgen des Gesetzes (aufgrund des Gleichbehandlungsgebots dürfen keine Personen aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden) kann Diversity-Management zu einer Steigerung des Unternehmenserfolges beisteuern (vgl. Skarics, 2007, S.150ff., [help.gv.at](http://help.gv.at), 2016, online, o.S.).

*Finke (2005)* unterteilt die Chancen durch Diversity in interne und externe Potentiale. Interne Potentiale sind unter anderem die Fähigkeit von vielfältigen MitarbeiterInnengruppen zu kreativen und innovativen Ideen sowie Problemlösungen, höhere Motivation und Zufriedenheit vor allem bei den diversen MitarbeiterInnen und damit verbunden Kostensenkungen durch Loyalität, Verringerung der Betriebsblindheit und mehr Offenheit seitens der MitarbeiterInnen gegenüber Veränderungen, was Restrukturierungen erleichtert. Externe Potentiale sind Marketing allge-

mein (dadurch können neue Marktsegmente erschlossen werden), Personalmarketing um qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben, Imageverbesserung und die Verbesserung von KundInnenbeziehungen sowie Gewinn an Attraktivität bei AktionärInnen (S.21f.).

Um von Vielfältigkeit zu profitieren gehört auch die Nutzung von Charakteristiken, welche, anders als das Geschlecht, Alter, Herkunft, etc. nicht sichtbar sind, dazu. Hochsensibilität ist so gesehen ein unsichtbares Charakteristikum.

## **7.2 Hochsensibilität als Hochbegabung der Sinne**

Hochsensibilität kann eine Begabung sein (vgl. Sellin, 2011, S.23). Für *Heintze (2013)* ist Hochsensibilität sogar eine Art Hochbegabung der Sinne. Sie beschreibt es als „*besonders ausgeprägte Begabung zu feiner, intensiver und empfindlicher Wahrnehmung mit allen fünf körperlichen Sinnen*“. HSP können dadurch mehr Informationen aufnehmen und verarbeiten als andere. Des Weiteren führt sie an, dass viele hochbegabte Menschen zugleich auch hochsensibel sind. Eine Gabe bzw. ein Potential wird diese Eigenheit jedoch nur, wenn die betroffene Person gelernt hat, auch mit den Schattenseiten ihrer Hochsensibilität umzugehen (S.67ff.).

## **8 Empirischer Teil**

Im empirischen Teil wird die Forschungsfrage vorgestellt und die methodische Vorgehensweise erläutert. Die Ergebnisse der empirischen Forschungen werden innerhalb von Kategorien dargestellt und analysiert. Am Schluss folgt die Beantwortung der Forschungsfrage anhand der theoretischen und empirischen Erkenntnisse und die wichtigsten Ergebnisse werden zusammengefasst.

### **8.1 Forschungsfrage**

Die Forschungsfrage befasst sich mit dem Thema der Eingliederung hochsensibler Personen in den Arbeitsalltag. Eine genauere Abgrenzung des Themas kann aufgrund dessen, dass das Thema noch sehr unbekannt ist, nicht vorgenommen werden. Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt aus Sicht von ExpertInnen zu diesem Thema.

Die Forschungsfrage auf welche sich die Bachelorarbeit bezieht lautet wie folgt:

**„Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus der Eingliederung hochsensibler Personen in den Arbeitsalltag?“**

Die Arbeit widmet sich dabei den folgenden Fragen:

- Was ist Hochsensibilität?
- Welchen Herausforderungen stehen hochsensible ArbeitnehmerInnen im Arbeitsalltag gegenüber?
- Welche Chancen ergeben sich durch hochsensible ArbeitnehmerInnen für das Unternehmen?

### **8.2 Methodische Vorgehensweise**

Die unter Punkt 8.1. angeführte Forschungsfrage wird anhand von vier teilstrukturierten ExpertInneninterviews beantwortet. Es wurde diese Befragungsart gewählt, da somit Missverständnisse der Fragestellung während des Gespräches aufgelöst werden können. Weiters ist es durch unstrukturierte Interviews möglich, in eventuell aufkommende Themengebiete tiefer hineinzufragen. Im Folgenden werden die ExpertInnen kurz vorgestellt.

Frau **Anne Heintze**, 55 Jahre, selbstständig tätig als Coach und Autorin und Leiterin der Openmind Akademie. Sie setzt sich besonders für die Förderung von Hochbegabung, Hochsensibilität und Hochsensitivität ein. Für sie ist Hochsensibilität eine Form der Hochbegabung.

Frau **Dr. Mag. Manuela Mätzener**, 49 Jahre, selbstständig tätig in der Informations- und Consultingbranche. Ihre Haupttätigkeiten umfassen Aufstellungsarbeit, Coachings, Trainings und Unternehmensberatung. Frau Dr. Mag. Mätzener ist Gründerin und Geschäftsführerin des ifub (Institut für Familienbetriebe).

Frau **Mag. Sabine Knoll**, 50 Jahre, selbstständig tätig als Autorin und Trainerin. Frau Mag. Knoll ist Lehrgangsheiterin des Wifi-Lehrgangs „Experte/Expertin für HSP“ und Gründerin, sowie Obfrau des hochsensitiv.netzwerk von HSP für HSP.

Weiters schreiben Frau Mag. Knoll und Frau Dr. Mag. Mätzener derzeit mit einer weiteren Kollegin an einem Buch zum Thema HSP im Berufsleben.

Herr **Mag. (FH) Ronald Lengyel**, 33 Jahre, selbstständig tätig als Organisationsberater, besonders engagiert im Bereich Resilienz und Hochsensibilität. Er besitzt eine Werbeagentur und einen Vertrieb mit Erdungsprodukten.

Alle Interviews wurden im Mai durchgeführt. Die Interviews dauerten im Durchschnitt etwa 15-20 Minuten. Die InterviewpartnerInnen erhielten die Interviewfragen bereits vorab, um sich optimal auf das Interview vorzubereiten. Die Autorin hat alle Interviews selbst transkribiert und im Anschluss in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Im Anhang befindet sich ein Transkript eines ExpertInneninterviews, um einen Einblick in die Interviews zu geben.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden vier Kategorien erstellt: „Definition von HSP“, „Vorteile von HSP“, „Nachteile von HSP“, „Best Practice Unternehmen“. Der Kategorie „Vorteile von HSP“ wurde eine Unterkategorie „Rahmenbedingungen, um Vorteile nutzen zu können“ hinzugefügt. Unter Punkt 8.3. findet sich eine genauere Erklärung der Kategorien und die Ergebnisse. Nach dem Transkribieren wurden die Textpassagen in die Kategorien eingeteilt, generalisiert und im Anschluss erfolgte eine Reduktion dieser. Ein Beispiel zu der Vorgehensweise in Anlehnung an Mayring findet sich in der unten abgebildeten Tabelle 2.

Person	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
Heintze	2	Wenn sie die überfordern, dann ist es schlicht und einfach eine Arbeitskraft die überhaupt keine Leistung bringen kann	Bei Überforderung ist es eine Arbeitskraft die überhaupt keine Leistung bringen kann.	<p>K2 Bei Überstimulierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskraft kann keine Leistung bringen</li> <li>• Neigung zu psychosomatischen Reaktionen</li> <li>• Burnout</li> <li>• Mobbing</li> <li>• Vermehrte Krankheitszeiten</li> <li>• Unmut bei KollegInnen, wenn auf die Bedürfnisse von HSP eingegangen wird</li> </ul>
	4	Neigung zu psychosomatischen Reaktionen	Neigung zu psychosomatischen Reaktionen	
	5	dass diese Menschen einfach ein bisschen anders sind, kann dazu führen, dass andere intolerante Kollegen dazu neigen, diese HS Menschen wirklich nieder zu machen	Mobbing	
Mätzener	1	kommt es häufiger zu Krankheitsständen und auf Dauer auch zu schweren Burn-outs.	Häufige Krankheitsstände, Burnout	
Lengyel	2	die Bedürfnisse von Hochsensiblen können auch sehr oft als „Extrawurst“ bezeichnet werden	Unmut bei Kollegen wenn auf die Bedürfnisse von HSP eingegangen wird	

**Tabelle 2:** Inhaltsanalyse nach Mayring (Eigenerstellung)

## **8.3 Darstellung und Analyse der gewonnenen Ergebnisse**

### **8.3.1 Kategorie „Definition von HSP“**

Durch die Kategorie „Definition von HSP“ soll aufgezeigt werden was HS für ExpertInnen des Themas ist und wie sie es definieren würden. Diese Kategorie wurde erstellt, um mehrere Sichtweise auf das Thema zu geben.

In der Literatur wurde zu Beantwortung dieser Frage die Definition nach Elaine Aron herangezogen, welchen den Begriff der Hochsensiblen Person definierte. Sie bezeichnet HSP als Personen mit einem sehr sensiblen Nervensystem. Die empirische Forschung ergab ähnliche Antworten.

Aus den zusammengefassten Antworten konnte folgende Definition abgeleitet werden: „Hochsensibilität ist die Fähigkeit Reize über die 5 Sinne und die Über Sinne (6. Und 7. Sinn) intensiver wahrzunehmen. Als 6. Und 7. Sinn sind eine erhöhte Empathie, das Spüren von Stimmungen im Raum und Intuition gemeint.“ Zu bedenken wurde gegeben, dass mehr Input auch mehr Verarbeitungszeit bedeute.

### **8.3.2 Kategorie „Vorteile von HSP“**

In der Kategorie „Vorteile von HSP“ soll aufgezeigt werden, welche Vorteile Personen, die hochsensibel sind, dem Unternehmen bringen.

In der Literatur wurden zu diesem Punkt einige Charakterzüge, welche sich gewinnbringend auf das Unternehmen auswirken, angeführt. HSP sind sehr kreative Menschen, haben eine gute Detailwahrnehmung, sind sehr fehlersensibel, denken in größeren Zusammenhängen, sind perfektionistisch und gewissenhaft sowie sehr verlässlich. Sie haben zudem eine hohe Sozialkompetenz und sind sehr harmoniebedürftig. Ein großer Vorteil besteht auch darin, dass sie bis ins hohe Lebensalter hinein lernfähig sind.

In den Interviews wurden die Vorteile durch die ExpertInnen ebenfalls durch Charaktereigenschaften definiert. Zur besseren Veranschaulichung wurden drei Ebenen gebildet in welche die Eigenschaften eingeteilt wurden. Die soziale Ebene soll die Fähigkeiten von HSP im sozialen Bereich, also in der Zusammenarbeit darstellen. Die organisatorische Ebene bezieht sich auf die Arbeitsweise, wie die Aufgaben erledigt werden. Die strategische Ebene umfasst Eigenschaften, die dem Unternehmenserfolg zugutekommen können. Die Auswertung ergab folgende Eigenschaften:

<p style="text-align: center;"><b>Soziale Ebene</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empathie</li> <li>• Einfühlungsvermögen</li> <li>• Teamplayer</li> <li>• Können gut kommunizieren (respektvoller Umgang)</li> <li>• Loyalität</li> <li>• Gute Einschätzung des Betriebsklimas</li> <li>• Hochsensible Führungskräfte können gut auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingehen</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Organisatorische Ebene</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewissenhaftigkeit</li> <li>• Perfektionismus</li> <li>• Tiefe Reflexionsfähigkeit</li> <li>• hohe Zahlenaffinität</li> <li>• Genauigkeit</li> <li>• Hoher Arbeitswille</li> <li>• Hohe Kreativität</li> <li>• Selbstständigkeit</li> <li>• Gute Arbeitseinteilung</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Strategische Ebene</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nehmen viel wahr (Trends)</li> <li>• Erkennen Probleme</li> <li>• Hohe Problemlösungskompetenz</li> <li>• Ganzheitliches Denken ohne Details aus den Augen zu lassen, können Querverbindungen ziehen und Verknüpfungen herstellen</li> <li>• Hohe Initiative</li> </ul>

**Tabelle 3:** Vorteile von HSP (Eigenerstellung)

Großteils decken sich die Eigenschaften, die in der Literatur angeführt wurde mit der empirischen Erhebung. Die Ergebnisse der Interviews ergeben jedoch noch einige Eigenschaften mehr. Dies könnte daran liegen, dass sich im literarischen Teil nur auf die von der Autorin am wichtigsten empfunden Eigenschaften bezogen wurde.

Unterkategorie „Rahmenbedingungen um Vorteile nutzen zu können“

Um die oben angeführten Vorteile nutzen zu können, müssen jedoch gewisse Rahmenbedingungen gegeben sein. Deshalb wurde hier eine Unterkategorie erstellt. Im Literaturteil wurde bereits erwähnt, dass Arbeitsbedingungen wie Licht, Geräusche, Gerüche und der Raum problematisch sein können. Durch die Interviews konnte ein Maßnahmenkatalog erstellt werden. Dieser beinhaltet Maßnahmen, welche Rahmenbedingungen schaffen, in denen HSP ihr Potential voll und ganz entfalten können. Auch hier wurde zwischen drei Bereichen unterschieden: räumliche, soziale und organisatorische Rahmenbedingungen.

<b>Räumliche Rahmenbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleinraumbüros</li> <li>• Kommunikationshinweise</li> <li>• Kummerkasten</li> <li>• Heimarbeitsplätze</li> <li>• Ruheraum/Meditationsraum</li> <li>• Rauchfreie Büros</li> </ul>
<b>Soziale Rahmenbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rücksichtnahme</li> <li>• Kommunikation über Bedürfnisse</li> <li>• Wertschätzender, respektvoller Umgang</li> <li>• Offenes Ohr für Probleme</li> <li>• Interne Ansprechperson</li> <li>• Meinungen akzeptieren</li> <li>• Anerkennung der besonderen Leistung wie Intuition und Kreativität</li> </ul>
<b>Organisatorische Rahmenbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freie Pauseneinteilung</li> <li>• Regelmäßige Mitarbeitergespräche</li> <li>• Meetingprotokolle und die Möglichkeit Inputs auch nachträglich noch einbringen zu können</li> <li>• Telefonzeiten definieren</li> <li>• Klare Strukturen wer für was verantwortlich ist</li> <li>• Freie Arbeitseinteilung wie flexible Arbeitszeiten</li> <li>• Keine Stundenhonorare, sondern Werkverträge</li> <li>• Gutes, wertvolles, biologisches, vegetarisches Kantinenessen</li> </ul>

**Tabelle 4:** Rahmenbedingungen um Vorteile nutzen zu können (Eigenerstellung)

Als weitere Vorteile wurden in der Literatur Hochsensibilität als Teil von Diversity Management und als Hochbegabung der Sinne angeführt. Hierzu gibt es keine empirischen Belege oder Widerlege.

### **8.3.3 Kategorie „Nachteile von HSP“**

In dieser Kategorie soll aufgezeigt werden, welchen Herausforderungen sich HSP im Arbeitsalltag stellen müssen und ob es für das Unternehmen Nachteile gibt wenn HSP beschäftigt werden. Herausforderungen können wie unter Punkt 6.4. und 6.5. beschrieben die Arbeitsaufgaben und körperliche Bedingungen (wie Licht, Geräusche, Gerüche und der Raum) sein. Theoretisch haben diese Personen ein erhöhtes Risiko an Stressfolgen oder Burnout zu erkranken und sind gefährdeter als Nicht-HSP, Opfer von Mobbingattacken zu werden. Frau Heintze war der Meinung, sofern HSP an der richtigen Stelle eingesetzt werden und auf ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen wird, entstünden keinerlei Nachteile. Bei einer Überstimulierung jedoch, in diesem Punkt waren sich alle ExpertInnen einig, gäbe es sehr wohl Herausforderungen bzw. Nachteile. Die Arbeitskraft könne keine oder weniger Leistung erbringen, es bestünde eine Neigung zu psychosomatischen Reaktionen, ein erhöhtes Burnoutrisiko und es entstünden dadurch vermehrte Krankheitszeiten. Des Weiteren wäre es oft schwierig, auf die Bedürfnisse von HSP einzugehen und wenn darauf eingegangen wird, bestünde die Gefahr Unmut bei den KollegInnen zu fördern. Auch Mobbing wurde bei den Interviews genannt.

Unter Punkt 5.2. befinden sich weiters noch Eigenschaften von HSP, welche sich negativ auf die Arbeitsweise bzw. das Arbeitsteam auswirken können. Diese konnten empirisch weder bestätigt noch widerlegt werden.

### **8.3.4 Kategorie „Best Practice Unternehmen“**

Durch der Kategorie „Best Practice Unternehmen“ sollte herausgefunden werden, in wie weit das Thema Hochsensibilität bereits in den Unternehmen präsent ist. In der Literatur lassen sich dazu keinerlei Studien oder ähnliches finden. Drei von vier ExpertInnen haben selbst Unternehmen oder haben KundInnen in welchen Sie oder ihre KundInnen sensibel auf das Thema Hochsensibilität reagieren. Grundsätzlich herrscht bei vielen Unternehmen jedoch Unwissenheit vor. Geht man nun davon aus das Hochsensibilität ein Teil von Diversity Management ist, so sollten sich Unternehmen in Zukunft mit dem Thema auseinandersetzen um entsprechend davon zu profitieren.

## 9 Conclusio

Die vorliegende Bachelorarbeit befasst sich mit der Eingliederung hochsensibler Personen in den Arbeitsalltag. Im Besonderen soll darauf eingegangen werden was Hochsensibilität ist, was eine HSP ausmacht, welche Vorteile dadurch für den/die ArbeitgeberIn oder das Unternehmen entstehen und auf welche Nachteile bzw. Rahmenbedingungen geachtet werden muss. Die empirische Untersuchung fand anhand von vier teilstrukturierten ExpertInneninterviews statt. Die Interviews wurden mittels Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden vier Kategorien erstellt: „Definition von HSP“, „Vorteile von HSP“, „Nachteile von HSP“, „Best Practice Unternehmen“. In der Kategorie „Vorteile von HSP“ wurde eine Unterkategorie „Rahmenbedingungen um Vorteile nutzen zu können“ erstellt.

Durch die Ergebnisse der Kategorie „Definition von HSP“ wurde folgende Definition erstellt: „Hochsensibilität ist die Fähigkeit Reize über die 5 Sinne und die Über Sinne (6. Und 7. Sinn) intensiver wahrzunehmen. Als 6. Und 7. Sinn sind eine erhöhte Empathie, das Spüren von Stimmungen im Raum und Intuition gemeint“.

Die Kategorie „Vorteile von HSP“ ergab vorteilbringende Charaktereigenschaften auf sozialer, organisatorischer und strategischer Ebene. Die Punkte Hochsensibilität als Teil von Diversity Management und als eine Art Hochbegabung konnten in Empirie weder bestätigt noch widerlegt werden.

Die Unterkategorie „Rahmenbedingungen, um Vorteile nutzen zu können“ konnte durch Maßnahmen im räumlichen, sozialen und organisatorischen Bereich beantwortet werden.

Die in der Theorie angeführten Nachteile bestätigten sich durch die Aussagen der ExpertInnen. Stress, Burnout und Mobbing sowie die Arbeitsaufgaben und körperlichen Bedingungen wie unter Punkt 6 angeführt, stellen große Herausforderungen dar. Sich als negativ erweisende Charaktereigenschaften konnten nicht bestätigt oder widerlegt werden.

Die Kategorie „Best-Practice-Unternehmen“ ergab die Tatsache eines wachsenden Bewusstseins der Thematik, jedoch noch keine Präsenz des Themas in Unternehmen.

Die Forschungsfrage kann anhand der, durch die Literatur und Interviews gewonnen, Ergebnisse nun wie folgt beantwortet werden:

HSP sind eine wichtige, aber weitgehend noch unentdeckte Ressource für Unternehmen. Sie überzeugen durch Vorteile auf sozialer, organisatorischer und strategischer Ebene, denn sie haben eine Hochbegabung im Bereich ihrer Sinne. Auch im Bereich Diversity spielen sie eine große Rolle, da sie eine Bereicherung, im Zeichen der Vielfalt, darstellen. Doch genauso müssen sie sich wie jeder Andere, Herausforderungen stellen. Wer mehr Reize aufnehmen kann, braucht auch länger um diese zu verarbeiten. Für den/die ArbeitsgeberIn interessante Herausforderungen sind ein erhöhtes Risiko was Stress, Burnout und Mobbing betrifft, sofern diesen Personen nicht die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Abschließend kann zu bedenken gegeben werden, dass die Forschung zu dieser Thematik erst „in den Kinderschuhen steckt“. Ein interessantes Thema in Hinblick auf den Human Resources Bereiche wären auch hochsensible Lehrlinge oder hochsensible RecruiterInnen.

## 10 Literaturverzeichnis

- Aretz, H., Hansen, K. (2002). Diversity und Diversity-Management im Unternehmen. Eine Analyse aus systemtheoretischer Sicht. Münster: LIT-Verlag
- Aron, E. (2001). The Highly Sensitive Person. How to Thrive When the World Overwhelms You. New York
- Aron, E. (2004). Revisiting Jung's concept of innate sensitiveness. Journal of Analytical Psychology. San Francisco. S.337-367
- Aron, E., Aron A., Davies K. (2005). Adult Shyness: The Interaction of Temperamental Sensitivity and an Adverse Childhood Environment. Society for Personality and Social Psychology, Inc. S.181-197
- Bendl, Hanappi-Egger, Hofmann. (2012). Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Czeskleba, R., Kloimüller, I., (2010): Dem Phänomen Mobbing auf der Spur, in: Bruckner, H., Czeskleba, R., Heider, A., Hoffmann, P., Kloimüller, I., Schneeberger, K.: Erfolgsfaktor gesunde Arbeit. Arbeitswissenschaftliche Fakten für die betriebliche Praxis. Wien: Verlag des österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH Wien
- Finke, M. (2005). Diversity Management. Förderung und Nutzung peroneller Vielfalt in Unternehmen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Fischer, D. (2007). Hochsensibel. Begabung und Herausforderung, in: Gesundheit durch Wissen. Nr.2, S.25-29
- Gabriel, T., Nicham, R., (2012). Burnout-Leitfaden zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. 2., überarbeitete Aufl. (Wissen 5), hg. v. GÖG/FGÖ. Gesundheit Österreich GmbH / Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich. Wien
- Gerrig, R., Zimbardo, P., (2008). Psychologie. 18., aktualisierte Auflage, München: Pearson Deutschland GmbH.
- Harke, S. (2016). Ein besonderes Temperament. Hochsensibilität ist keine Krankheit, in: Naturarzt. Natürlich heilen – gesund leben. 134. Jahrgang, Nr. 1, S.40-41
- Heintze, A. (2013). Außergewöhnlich normal. Hochbegabt, hochsensitiv, hochsensibel: Wie Sie Ihr Potential erkennen und entfalten. Deutschland: Ariston Verlag in der Verlagsgruppe Random House GmbH

Help.gv.at. Verfügbar unter:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860100.html> [03.05.2016]

Jaeger, B. (2004). Making Work Work for the Highly Sensitive Person. USA: McGraw-Hill

Kloimüller, I., Gabriel, T., Schurian, S., Riedler, B., Nicham, R., et. al (2012). Mobbing-Leitfaden zur Prävention und Intervention. 2., überarbeitete Aufl. (Wissen 7), hg. v. GÖG/FGÖ. Gesundheit Österreich GmbH/Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich. Wien

Knoll, S., (2013). Hochsensitivität – Gabe oder Bürde in panta rhei – Alles fließt – Ganzheitliche Psychotherapie in Aktion, hrsg. V. Clemens Hanika, Shaker Media

Lengyel, R. (2013). Wirtschaftsfaktor: Hochsensibilität. Wahrnehmung und Einschätzung von Hochsensibilität im Beruf. Waldneukirchen: Verlag Peser-mo

Litzcke, S., Schuh, H. (2005). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz. Deutschland: Springer Medizin Verlag Heidelberg.

Mensch und Psyche: Verfügbar unter

<http://www.mensch-und-psyche.de/persoenlichkeit/extrovertiert-oder-introvertiert/> [05.04.2016]

Parlow, G. (2003). Zart Besaitet. Selbstverständnis, Selbstachtung und Selbsthilfe für hochsensible Menschen. Wien: Festland Verlag Ingrid Peternell Eder

Rohleder, L. (2015). Die Berufung für Hochsensible. Die Gradwanderung zwischen Genialität und Zusammenbruch. Leipzig: dielus edition Leipzig

Sellin, R. (2011). Wenn die Haut zu dünn ist. Hochsensibilität – vom Manko zum Plus. München: Kösel-Verlag

Skarics, M. (2007). Sensibel kompetent. Zart besaitet und erfolgreich im Beruf. Wien: Festland Verlag

## Anhang

### Anhang A: Interviewleitfaden

## Interviewleitfaden ExpertInnen

Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview Zeit nehmen und mich damit bei meiner Bachelorarbeit unterstützen.

Meine Arbeit handelt von Chancen und Herausforderungen von hochsensiblen Personen im Arbeitsalltag.

Das Interview wird in etwa 20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen.

- (1) Was ist für Sie Hochsensibilität und was macht für Sie eine HSP aus?
- (2) Wo sehen Sie als ExpertIn die Chancen für Unternehmen durch HSP? Welche Vorteile können genutzt werden?
- (3) Auf welche Rahmenbedingungen sollte man als Arbeitgeber oder FK bei HSP im Team achten um ihre Stärken zu nutzen?
- (4) Welche Nachteile sehen Sie für Unternehmen, welche HSP beschäftigen?
- (5) Kennen Sie „Best Practice – Unternehmen“ zu diesem Thema? Wenn ja – was macht diese zu Vorzeigeunternehmen?

### Demografische Daten:

Haupttätigkeit:

Branche:

Selbstständig/unselbstständig tätig:

Geschlecht:  männlich  weiblich

Alter:

## **Anhang B: Transkript eines Interviews**

I: Danke, dass Sie sich Zeit nehmen und mich bei meiner Bachelorarbeit unterstützen. Die erste Frage wäre was ist für Sie HS und was macht für Sie ein HSP aus?

H: Das erste ist für mich ganz klar, die HS ist die starke Wahrnehmungsfähigkeit über die 5 körperlichen Sinne wie sie Aristoteles definiert hat. Also sehen, hören, riechen, schmecken, fühlen, davon wesentlich mehr wahrzunehmen auch intensiver zu reagieren, das macht dann die Persönlichkeit aus, sehr viel feinere Nuancen wahrzunehmen und den Körper als Seismografen zu haben. Dann gibt es noch die, darüber hinausgehend, die Hochsensitivität und darunter versteh ich diesen 6., 7. Sinn, die Empathie, das Einfühlungsvermögen, das Spüren von Stimmungen im Raum, die Wahrnehmung wenn's Menschen schlecht geht oder wenn jemand aggressiv ist oder wenn jemand einen anlügt. Also da so ganz ganz feine Antennen zu haben für, ja es ist jetzt nicht etwas das über die körperlichen Sinne wahrgenommen wird, sondern so ne Schwingung, ja, es is' so eine Wahrnehmung die bis hin gehen kann zur Medialität. Und ja Menschen die diese Wahrnehmungsebenen haben, die sind natürlich so gepolt, dass sie sehr viel intensiver auch reagieren, was dazu führen kann das der Körper manchmal zu viel hat, ja. Sie haben manchmal sehr empfindsame Sensoren für Nahrungsmittelallergien oder für Chemikalien, oder aber auch nur Überempfindlichkeit gegenüber Medikamenten.

I: Die zweite Frage wäre wo sehen Sie als Expertin die Chancen für Unternehmen durch HSP? Also welche Vorteile können genutzt werden?

H: Ja, es ist natürlich völlig klar, dass diese Menschen die diese feinen Antennen haben, ganz besonders in allen sozialen Bereichen besonders gut sind. Mit dieser Empathie, mit diesem Einfühlungsvermögen sind das tolle Teamplayer, es sind Menschen die viele Dinge spüren in einem Umfeld, die können unheimlich schön kommunizieren. Viele davon sind introvertiert, das heißt ein Unternehmen muss auch lernen auf die stillen auf die leisen Menschen zu hören, super wichtig. Und wenn die dann an Stellen sitzen wo sie ihre Feinfühligkeit einsetzen können, zum

Beispiel, dass sie auch merken wo Probleme sind, obwohl die anderen es noch gar nicht gemerkt haben. Die sind ja auch oft Querdenker, das heißt sie finden auch auf ungewöhnliche Art Lösungen. Also es ist ja nicht nur die Problemorientierung, sondern auch die Möglichkeit auch mit ihren feinen Sensoren besondere Probleme zu lösen. Also ganz wichtig, dass diese Menschen an der richtigen Stelle sitzen und nicht irgendwo an einem Arbeitsplatz wo sie der Reizüberflutung erliegen können.

I: Würden Sie dann auch sagen, dass es gewisse Berufe gibt, für die diese Personen besonders geeignet sind und Berufe wo sie sich eher schwerer tun?

H: Ja! Überall wo sie beratend tätig sein können, wo sie mit Menschen zu tun haben, wo sie kommunizieren müssen, wo sie ihre soziale Intelligenz und die emotionale Intelligenz wirklich benötigen. Das sind alle beratenden Berufe wie Lehrer, Ärzte, Kindergärtner, Therapeuten, Coaches, also überall da wo die Kommunikation ein ganz wesentlicher Faktor ist. Auch übrigens tolle, wunderbare Führungskräfte. Wenn die ein Team haben und mit denen auf ihre HS Art und Weise kommunizieren ist das eine hervorragende Sache. Also immer der Menschenkontakt. Dann ist ein zweiter Bereich, dass sie sehr oft intensive, künstlerische Neigungen haben, einen großen Sinn für Ästhetik, also alles was optische Verschönerung angeht oder auch wirklich Kunst selbst produzieren. Da sind sie ganz toll. Dann ham ma' die Berufe, wo die körperlichen Sinne gebraucht werden, wie Köche, schmecken, riechen, Someliers, da gibt's ne ganze Menge Möglichkeiten wo HS wirklich ihre Gaben einsetzen können.

I: Ich muss da jetzt kurz noch reinfragen, weil's mich interessiert. Ich hab das natürlich auch in vielen Büchern auch schon gelesen, dass man auf allen 5 Sinnesebenen oder auch darüber hinaus HS sein kann. Aber ich kann mir das total schwer vorstellen, wie man zum Beispiel im Geschmackssinn HS sein kann.

H: Naja, also es gibt Menschen die schmecken jedes einzelne Gewürz in einem Gericht raus. Da geht's zum Beispiel schon mal los. Dann schmecken sie ob das, wie es gekocht wurde, dann schmecken sie Unterschiede in, ob das jetzt ein biologisch produziertes Nahrungsmittel ist oder eben so ein Chemiedampfer, ja? Also

da kann man schon sehr sehr feine Nuancen wahrnehmen, jeder weiß zum Beispiel ein Somelier oder ein Weinfachmann, Kaffeefachmann oder ein Teefachmann die schmecken die Hanglage wo das Zeug herkommt was sie gerade schmecken. Ganz ganz wichtiger Faktor klar. Jeder Koch genau das gleiche, die feinen Zutaten so zusammen zu bringen, dass da wirklich ein Geschmackserlebnis herauskommt, dazu braucht man die HS.

I: Dann die nächste Frage wäre auf welche Rahmenbedingungen sollte man als Arbeitgeber oder als Führungskraft bei HSP im Team achten um die Stärken halt auch nutzen zu können.

H: Ein ganz wichtiger Faktor ist das viele HS Menschen sehr sehr geräuschempfindlich sind. Das heißt der Arbeitsplatz sollte möglichst nicht, wenn das so einer ist, ein Großraumbüro sein. Sondern am besten Kleinbüros, Rückzugsmöglichkeiten, wo man die Tür zu machen kann. Auch dann Kommunikationshinweise, zum Beispiel ich möchte jetzt das jemand Anklopft wenn der bei mir reinkommt, zum Beispiel. Das man das berücksichtigt. Dann sollten sie wirklich auch die Möglichkeit haben sich äußern in Personalgesprächen, was sie brauchen damit sie ihre volle Leistung bringen können und dann nicht mit verdrehten Augen dasitzen so „noch so ein Sensibler“, sondern „aha ok schau'n wir mal wie wir das hinkriegen“, damit der wirklich optimal seinen Arbeitstag gestalten kann und abends nicht völlig K.O. nach Hause geht und dann nicht mehr Herr seiner Sinne ist wie das immer so schön heißt. Also wirklich die Rücksichtnahme und die Kommunikation über seine Bedürfnisse ist super wichtig.

I: Also ist das so, dass die meisten übers Gehör HS sind vom Prozentsatz her?

H: Nö, das kann man wirklich nicht sagen, bei einem ist es mehr der andere ist es weniger. Bei Arbeitsplätzen gibt es zum Beispiel auch solche Sachen, hab ich schon oft gehört, ne Frau oder ein Mann teilt sich mit einem Kollegen ein Büro, der eine reißt immer das Fenster auf, der nächste macht's Fenster immer zu. Der Raucher der zwar nicht im Büro raucht, aber nach einer Zigarettenpause wieder reinkommt, der stinkt einfach, da machen wir uns nichts vor, der stinkt und das kann so schrecklich sein, sodass ein Mensch der HS ist dann wie buchstäblich

nicht atmen kann. Da muss man echt drüber sprechen und Bedingungen schaffen, dass dieses Leiden möglichst gering gehalten wird.

I: Gut. Die nächste Frage wäre welche Nachteile sehen Sie für Unternehmen welche HSP beschäftigen?

H: Na eigentlich gar keine. Wenn sie die an die richtige Stelle setzen gibt's keine Nachteile. Wenn sie die überfordern, wenn sie die nicht gemäß ihrer Gaben einsetzen, dann ist es schlicht und einfach ne Arbeitskraft die überhaupt keine Leistung bringen kann, so wie sie's eigentlich vom Vermögen her wies möglich wäre. Und das is' dann ein Nachteil, weil im Grunde genommen verschenken die, wie heißt das heute Humankapital. (lacht) Und das wäre dann der einzige Nachteil, das liegt dann nicht am HS, sondern an Unternehmen, dass diese Umweltbedingungen nicht schaffen kann.

I: Das heißt quasi der Nachteile wären, wenn sie nicht das Umfeld schaffen, dass sie das Kapital nicht nutzen können oder keinen Vorteil daraus ziehen können.

H: Im schlimmsten Fall kriegen solche Menschen ein Burnout. Wer permanent in einer Umgebung ist wo er völlig überreizt ist, dann ham die auch ein sehr hohes Harmoniebedürfnis und können ganz schlecht nein sagen diese HS. Dann kann das dazu führen, dass sie einfach sagen „ich schaff es nicht mehr und ich kann nicht mehr“ und wirklich auch krank werden. Wirklich auch oft eine Neigung zu psychosomatischen Reaktionen, also der Körper der erste seismografische Ausschlag jetzt wird's zu viel.

I: Sind solche Personen dann im falschen Arbeitsumfeld eher mehr gefährdet wie andere Personen an Stressfolgen zu erkranken oder an Burnout eben?

H: Genau.

I: Spielt auch Mobbing eine Rolle, weil ich hab in vielen Büchern auch gelesen, dass da Mobbing auch eine ganz große Rolle spielt.

H: Ja. Die Tatsache, dass diese Menschen einfach ein bisschen anders sind, kann dazu führen, dass andere intolerante Kollegen dazu neigen, diese HS Menschen wirklich nieder zu machen. Auch wenn sie kein Verständnis dafür entwickeln, dass es ne völlig normale Reaktionsweise ist, kann das dazu führen, dass sie gemobbt werden und jetzt kommt noch ein weiterer Faktor dazu der HS ist oft ein Perfektionist und hat extrem eine Neigung zum Selbstzweifel. Das heißt, der versucht es immer besser zu machen, er strengt sich sehr an und damit macht man sich bei Kollegen natürlich auch nicht so wahnsinnig beliebt wenn die so gerne ihre 5e grade sein lassen wie das schön heißt. Und wenn sie wirklich viel leisten möchten und die Kollegen sagen „Hey, mach mal langsam, sonst fallen wir so auf“ hab ich selbst gehört, übrigens ich selbst, dann is‘ das natürlich nichts was ne tolle Arbeitsatmosphäre schafft.

I: Ja. Gut, dann sind wir eigentlich eh schon bei der letzten Frage und zwar kennen Sie Best-Practice Unternehmen zu dem Thema, also Vorzeigeunternehmen?

H: Nein. Kenn ich nicht. Also ich habe noch nie von einem Unternehmen gehört, was sogar definitiv von sich selbst sagt „ich erkenne meine HS“ da geht’s doch mal los. Wie sollen die denn, wenn die Personalabteilung gar nicht in der Lage ist ihre HS zu identifizieren und dann an eine passende Stelle zu setzen und entsprechende Personalentwicklungsprogramme zu haben, wie sollen die dann geeignet sein dafür. Die wissen es noch gar nicht. Die haben noch nicht die Fähigkeit, wir reden von 10% aller Menschen, nicht 20% das ist meiner Meinung nach ein absoluter Hype, das stimmt definitiv nicht. 10% eines Unternehmens, sagen wir mal die haben 10.000 Mitarbeiter, sind 1.000 HS. Und 1.000 mal die Möglichkeit, dass die an der falschen Stelle sitzen oder falsch behandelt werden oder nicht ihre Leistung bringen können. Es geht um die Personalabteilungen. Leider weiß ich kein Unternehmen wo die Personaler schon diesen „Aha, guck mal hier wir achten drauf, wir brauchen die an bestimmten Stellen, wir suchen sie auch“.

I: Wäre eigentlich wünschenswert für die Zukunft.

H: Ja. Genau.

I: Dann habe ich noch eine zusätzliche Frage ich habe nämlich auch gelesen, dass HSP quasi als Frühwarnsystem eingesetzt werden können. Können Sie mir da dazu was sagen?

H: Ja. Wie ich's vorhin gesagt habe, wenn die sehr schnell spüren da geht etwas in die falsche Richtung, zum Beispiel in der Teamkommunikation, zum Beispiel im Projektmanagement, die sehen sehr früh wegen diesem Perfektionismus, wegen dem Selbstzweifel, sehen Fehler, sehen auch wenn's Menschen nicht gut geht, die dann so in ne innere Immigration gehen. Dann könne die sehr schnell präventiv sagen, pass mal auf wir brauchen hier ne andere Entwicklung, wir brauchen ne andere Weichenstellung, wir müssen darauf Rücksicht nehmen. Das sind wirklich Seismografen. Seismografen als Frühwarnsystem, als frühe Erkenner, von Dingen die schief laufen kann man super super super einsetzen.

I: Das heißt sie erkennen einfach früher wie Nicht- HSP da kann's jetzt Probleme geben und das heißt diese Probleme würden dann für Nicht- HSP gar nicht auftreten, wenn man das gleich beseitigen würde? Theoretisch.

H: Exakt. Zumindest werden sie nicht so groß. Wenn man merkt in dem Projektmanagement wo's 6, 7, 8 Leute gibt, 3 kommunizieren gar nicht miteinander, die rechte Hand weiß nicht was die Linke macht, dann wissen wir, dass da unheimlich viele Fehlerquellen liegen und die kann man beseitigen.

I: Dankeschön.

H: Gerne.