

Voigt, Eileen

**Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen als Ressource im  
Berufsalltag**

eingereicht als  
BACHELORARBEIT

an der  
HOCHSCHULE MITTWEIDA

---

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2022

Erstprüferin: Prof. Dr. phil. Barbara Wedler

Zweitprüferin: M.A. Frenzy Scholz

### **Bibliographische Beschreibung:**

Voigt, Eileen:

Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen als Ressource im Berufsalltag. 45 S.  
Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit,  
2022

### **Referat:**

Diese Bachelorarbeit setzt sich mit der Frage auseinander, ob Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen als Ressource im Berufsalltag genutzt werden kann. Die Merkmale der Hochsensibilität werden dabei mit den Kompetenzen, die Sozialarbeiter\*innen aufzeigen sollen, verglichen. Ebenso werden entlastende Strategien aufgeführt, die Sozialarbeiter\*innen dazu befähigen können, ihre Hochsensibilität als Ressource in den Berufsalltag einzubauen. Mögliche Grenzen und Herausforderungen werden ebenfalls betrachtet.

In der Bachelorarbeit soll zudem die Wichtigkeit von hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen im Berufsalltag hervorgehoben werden.

# Inhaltsverzeichnis

Bibliografische Beschreibung

Referat

1	Einleitung.....	1
2	Begriffserklärung Hochsensibilität.....	2
2.1	Forschungen .....	4
2.2	Merkmale .....	8
2.3	Arten.....	13
3	Berufsfeld Soziale Arbeit .....	16
3.1	Definition und aktuelle Problemlage.....	16
3.2	Aufgaben und Ziele .....	18
3.3	Kompetenzen von Sozialarbeiter*innen.....	19
4	Hochsensible Sozialarbeiter*innen.....	22
4.1	Herausforderungen und Ressourcen.....	22
4.2	Entlastende Strategien im Arbeitsalltag .....	29
4.3	Umgang im beruflichen Miteinander .....	38
5	Fazit .....	43
	Anlagen.....	47
	Literaturverzeichnis/Quellenverzeichnis .....	IV

# 1 Einleitung

Ein Teil der Menschen ist auf der Suche nach dem Sinn des Lebens, verspürt den tiefen Wunsch Erfüllung im Alltag und Beruf zu finden oder ist geprägt von der Sehnsucht nach Zugehörigkeit. Dies kann mit dem Gefühl einhergehen, die persönlichen Empfindungen und Denkweisen, im Vergleich zum eigenen Umfeld, als „komisch“ oder auch „anders“ wahrzunehmen, sich schnell überlastet und überfordert zu fühlen und dadurch ein geringes Selbstwertgefühl zu entwickeln.

Oft sind Rückzug und Ruhe für einige Menschen ein Ausweg, denn auch Straßenlärm, Menschenmassen oder starke, belastende Emotionen anderer Menschen können sie beeinflussen und oft viel Energie kosten. All diese Empfindungen und Reaktionen auf äußere und innere Reize können mit dem Charakterzug Hochsensibilität (HS) einhergehen. Durch die Erkenntnis hochsensibel zu sein, kann sich im Leben viel verändern. So kann der Charakterzug anstatt mit Abneigung nun mit Wertschätzung betrachtet werden. Doch trotzdem bleibt oftmals das Gefühl „anders“ zu sein nicht aus. Denn den Umgang mit den eigenen hochsensiblen Bedürfnissen und Wahrnehmungen in der heutigen, immer schneller und lauter werdenden Welt zu kennen, spielt eine wichtige Rolle. Gerade im Berufsleben können hochsensible Menschen (HSM), ohne passende Strategien, schnell Überforderung und Panik verspüren.

Da ich selbst hochsensibel bin und vor dem Eintritt in die Arbeitswelt stehe, entwickelte sich der Wunsch, mich tiefer und differenzierter mit dem Thema der Hochsensibilität, bezogen auf das Berufsfeld Soziale Arbeit, zu beschäftigen. Somit entstand mein Bachelorthema „Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen als Ressource im Berufsalltag“ und die daraus folgende Fragestellung „Kann Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen eine Ressource im Berufsalltag sein?“. Hochsensibilität wird oft als Herausforderung im Berufsalltag wahrgenommen. Daher ist das Anliegen dieser Bachelorarbeit, diese Denkweise auf die ebenso vorhandenen Ressourcen von hochsensiblen Menschen zu lenken und die Wichtigkeit von hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen für die Profession hervorzuheben.

Im ersten Teil der Bachelorarbeit wird die Hochsensibilität beleuchtet und auf die bisherigen Forschungen, die Merkmale und die verschiedenen Arten eingegangen, damit das Spektrum und die Vielfalt von hochsensiblen Menschen aufgezeigt wird.

Um die Verbindung zur Sozialen Arbeit zu schaffen, wird im Punkt drei das Berufsfeld definiert und die aktuelle Problemlage aufgezeigt. Ebenso werden die Aufgaben und Ziele von Fachkräften in der Sozialen Arbeit beleuchtet. Im weiteren Verlauf werden hochsensible Sozialarbeiter\*innen betrachtet. Dafür ist es nötig zuvor auch die Kompetenzen, die die Fachkräfte aufweisen sollen, zu erklären. Die Themen Hochsensibilität und Soziale Arbeit werden dann im Punkt vier zusammengeführt. In Bezug auf die Fragestellung dieser Bachelorarbeit, werden die Herausforderungen und Ressourcen, auf die hochsensible Sozialarbeiter\*innen im Berufsalltag treffen können, beleuchtet. Da hochsensible Fachkräfte auch leitende Positionen einnehmen können, wird ein Exkurs zum Thema „HSM in Führungspositionen“ angeführt. In der Bachelorarbeit soll nicht nur die Wichtigkeit der eigenen Erkenntnis von Hochsensibilität zur Geltung kommen, sondern auch, welche entlastenden Strategien hochsensible Sozialarbeiter\*innen anwenden können. Ebenso können Unsicherheiten und Missverständnisse zwischen hochsensiblen und nicht hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen und Führenden entstehen, welche im Punkt 4.3 näher betrachtet werden.

Abschließend wird die Frage „Kann Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen eine Ressource im Berufsalltag sein?“ im Fazit geklärt und die Bachelorarbeit zusammengefasst.

In der Arbeit werden die Begriffe „Hochsensibilität“ und „hochsensible(r) Mensch(en)“ mit den Abkürzungen „HS“ und „HSM“ verwendet.

## **2 Begriffserklärung Hochsensibilität**

Im Folgenden wird sich an eine Definition des Begriffes Hochsensibilität angenähert. Dabei wird Bezug auf die Definitionen der Autor\*innen Elaine Aron und Cordula Roemer genommen.

Elaine Aron ist eine amerikanische Psychologin und Pionierin auf dem Gebiet der Hochsensibilität. Durch ihr eigenes Gefühl sich selbst als „anders“ wahrzunehmen, führte sie viele eigene Forschungen durch und wertete vorhandenes Wissen, unter anderem von Iwan Pawlow, Jerome Kagan und Carl Gustav Jung, aus. Somit entwickelte sie den Begriff „Highly Sensitive Person“, auf Deutsch „Hochsensible Person(en)“. Als Abkürzung dafür wird HSP „hochsensible Person(en)“ oder auch HSM „hochsensible(r) Mensch(en)“ verwendet (vgl. Hensel 2013, S.31). Bevor

Aron diesen Begriff einführte, wurde der Wesenszug fälschlicher Weise als „[...] Introvertiertheit, Schüchternheit, Gehemmtsein [...]“ (Aron 2019, S.12) bezeichnet.

Hochsensibilität ist eine Veranlagung, welche vererbt wird. In verschiedenen Lebensabschnitten oder auch durch äußere Einflüsse kann diese Veranlagung abgeschwächt oder auch verstärkt werden. Eine langfristige Unterdrückung kann jedoch zu einer Belastung führen (vgl. Roemer 2021, S.11).

Ein hoher Anteil der Menschheit hat situativ bedingt einen sensiblen Wesenszug. Laut Aron sind 15 bis 20 Prozent der Menschen hochsensibel (vgl. Aron 2019, S. 9f.). „Dies bedeutet, dass Sie Feinheiten in Ihrer Umgebung eher wahrnehmen – ein großer Vorteil in manchen Situationen. Dies bedeutet allerdings auch, dass Sie sich viel leichter überfordert fühlen, wenn Sie über einen zu langen Zeitraum starken Reizen ausgesetzt sind, von Geräuschen und visuellen Eindrücken bombardiert werden, bis Ihnen Ihr Nervensystem Erschöpfung signalisiert.“ (ebd., S. 10).

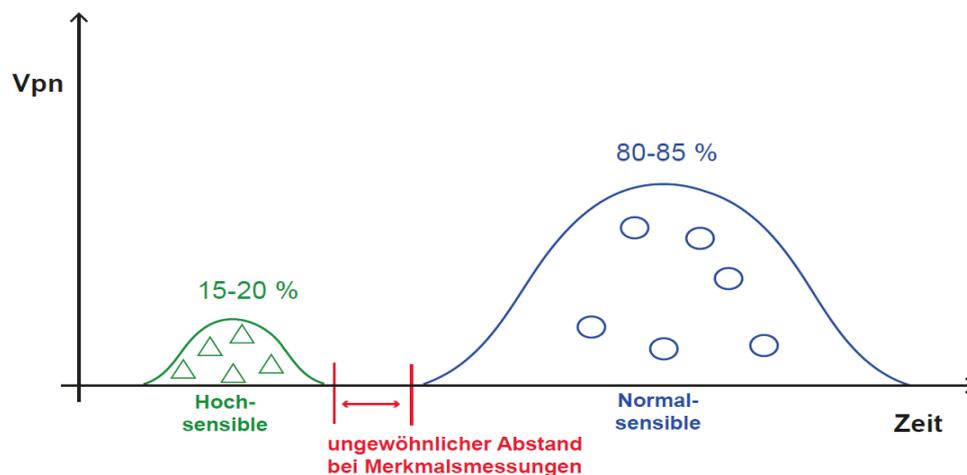
Auch Roemer, welche unter anderem Pädagogin und Beraterin ist, führt eine sehr ähnliche Definition an: „Als Hochsensibilität – oder auch Hochsensitivität – wird jenes Phänomen beschrieben, bei dem die betreffenden Menschen deutlich mehr Reize und Informationen wahrnehmen. Vorallem verarbeiten sie Reize intensiver, als dies beim Rest der Menschen der Fall ist. [...] Hochsensibilität ist vererbbar, also eine Disposition und weder eine Störung noch Krankheit. Sie stellt sozusagen eine interessante und nützliche Variation des neuronalen Systems dar. Verantwortlich dafür ist ein speziell strukturiertes Filtersystem. Es ist darauf ausgerichtet, viele Reize aufzunehmen, sie intensiv zu verarbeiten, um anschließend komplexe und innovative Lösungskonzepte entwerfen zu können.“ (Roemer 2021, S. 9).

Zusammenfassend ist die Toleranz gegenüber Reizen bei manchen Menschen geringer (vgl. Aron 2019, S. 20). Die geringere Toleranz kann zu Stress führen und zu einer Belastung des Nervensystems. Somit kann das eigene System außer Kontrolle geraten und den Alltag gegebenenfalls beeinträchtigen (vgl. ebd., S. 31f.).

## 2.1 Forschungen

Die Hochsensibilität ist ein junger Begriff und auch von einem jungen Forschungsfeld geprägt.

Erkenntnisse, die auf die HS anwendbar sind, erzielte Iwan Pawlow in den 1920er Jahren. Er fand heraus, dass es einen Unterschied gab, wie seine Proband\*innen Stimulationen verarbeiteten. Es gibt eine Schwelle, transmarginale Hemmung genannt, die bei Überstimulation eintritt. Sie wird ausgelöst, um das System vor weiterer Überstimulation zu bewahren und dient somit als Schutzfunktion. Die transmarginale Hemmung setzt bei Menschen unterschiedlich schnell ein. Iwan Pawlows Ansicht nach, ist dieser Unterschied vererbbar (vgl. Aron 2019, S. 31). In seinem Experiment setzte Pawlow Menschen Lärm aus und beobachtete, ab wann Abwehrmechanismen, wie Muskelverspannungen, eintraten. 15 bis 20 Prozent der Probanden reagierten ersichtlich schneller als die Restlichen 80 bis 85 Prozent. Dabei war auffällig, dass zwischen diesen beiden Gruppen auch eine größere Zeitspanne lag bis die transmarginale Hemmung jeweils eingetreten ist (vgl. Roemer 2017, S. 10f.).



„Messung der Belastbarkeit per Reizinput (akustisch).“ (Roemer 2017, S. 11)

„Es gibt also zwei voneinander unabhängige Ausprägungen. Diese Tatsache weist auf ein sogenanntes bimodales Merkmal hin, ähnlich wie die Augenfarbe: Man hat das Merkmal entweder in der Ausprägung blauer Augen oder brauner Augen.“ (Roemer 2017, S. 11). Wenn man dieses Merkmal erlernen könnte, gäbe es nicht

eine so große Lücke zwischen beiden Gruppen. Somit wird auch von der Vererbung von Hochsensibilität ausgegangen (vgl. Roemer 2017, S. 11).

Der Psychologe Jerome Kagan stellte Forschungen zur Vererbung von Temperament an. Dabei stellte sich bei 500 Babys im Alter von vier Monaten heraus, dass jedes fünfte Baby sich vorsichtiger verhielt. Diese Gruppe beschrieb er im Verlauf seiner Forschung als „extrem reaktive“ Kinder. Sie zeigten, unter Anwesenheit ihrer Mütter, bei einem platzenden Luftballon eine höhere Stimulation durch Schreien, als die restlichen Babys. Kagan traf die gleichen „extrem reaktiven“ Babys im Alter von zwei bis elf Jahren wieder. Ihre Reaktion auf Reize war immer noch ausgeprägter, als bei den nicht „extrem reaktiven“ Kindern (vgl. Sand 2016, S. 125f.). Dieses Ergebnis deutet auf eine Vererbung hin, da auch nach Jahren das Merkmal, trotz der Beeinflussung durch die Umgebung und Erziehung, bestehen bleibt. Auch stellte Kagan fest, dass die „extrem reaktiven“ Kinder oft von Allergien oder Schlafstörungen betroffen sind (vgl. Roemer 2017, S. 14).

Die Intensität der Reaktion auf einen Reiz ist daran erkennbar, dass sich „[...] durch eine hohe Frequenz des Herzschlags, die Ein- beziehungsweise Ausatemungsfolge [...]“ (Aron 2019, S. 67) ändert, die Pupillen der Augen sich weiten und der Adrenalin Spiegel steigt. Bei kurzzeitigen Erregungen wird zudem auch das Hormon Cortisol ausgeschüttet. Den Anstieg kann man zum Beispiel im Blut oder Speichel nachweisen. Eine bedrohliche oder stark reizvolle Situation lässt sich also auch bei Menschen anhand des Cortisols messen. Situationen, die für HSM belastend sind, lösen immer erst eine kurzzeitige Erregung aus. Die Cortisolwerte können unterschiedlich ausfallen. Denn je eher eine Situation eine Erregung hervorruft, wie es bei Hochsensiblen der Fall sein kann, umso mehr Cortisol wird ausgeschüttet. Folglich steigt unter anderem der Blutdruck und auch die Anfälligkeit für Infekte ist erhöht (vgl. ebd.). Die übermäßige Ausschüttung an Cortisol kann aber auch verhindert werden, indem sich die Person selbstsicher fühlt oder eine tiefe Bindung zu einer Bezugsperson aufweist und dadurch ein Sicherheitsgefühl entsteht. Somit kann eine neue Situation durch ein selbstbewusstes Gefühl einfacher bezwungen werden und es wird auch keine kurzzeitige Erregung ausgelöst (vgl. ebd., S. 68). Weitere entlastende Strategien und Methoden werden im Punkt 4.2 angeführt.

Die amerikanische Psychologin Megan Gunnar bestätigte in ihrer Forschung den Anstieg von Cortisol. Gunnar initiierte eine bedrohliche Situation, wie in dem Experiment von Kagan, um herauszufinden, welches Kind „gehemmt“ ist. Der Begriff „gehemmt“ steht in diesem Zusammenhang auch für Kinder, welche eine hohe Erregung auf Reize aufweisen. Somit übergab sie Babys im Alter von neun Monaten einen bestimmten Zeitraum an Babysitter und weg von ihren Müttern. Sie fand heraus, dass die „gehemmten“ Kinder sich bei fürsorglichen Babysittern wohl fühlten. Jedoch zeigten diese bei Babysittern, die weniger auf die Kinder eingingen, starke Reaktionen und schrien. Hier konnte auch mehr Cortisol im Speichel nachgewiesen werden. Bei nicht „gehemmten“ Kindern, welche den Babysittern mit weniger Einfühlung zugeteilt wurden, stieg das Cortisol nicht so stark an (vgl. Aron 2019, S. 68).

Dies zeigt also, dass durch eine fürsorgliche Bezugsperson, bei der sich die „gehemmten“ Kinder sicher fühlen, der Anstieg des Cortisols vermieden werden kann. Auch in weiteren Experimenten, wie zum Beispiel von dem amerikanischen Evolutionsbiologe David Sloan Wilson, bildeten sich ebenfalls zwei unterschiedliche Gruppen heraus. Er forschte an Kürbiskernbarschen und fand anhand einer Fressfalle heraus, dass es risikofreudige Fische gab, welche direkt in die Fressfalle schwammen. Wiederum gab es auch die Fische, welche auf Sicherheit bedacht waren und die Situation erst einmal beobachteten. Es wurde somit herausgefunden, dass die gleiche Tierart am selben Ort unterschiedlich handelt. Diese Tiere zeigen also Ähnlichkeiten zum Menschen auf, denn man könnte sie auch als introvertiert und extravertiert bezeichnen (vgl. Roemer 2017, S. 11f.).

Der Schweizer Psychiater Carl Gustav Jung beschäftigte sich mit den Begriffen Introversion und Extraversion, welche im Punkt 2.3 näher beleuchtet werden. Elaine Aron bezieht sich in ihrer Arbeit besonders auf Jung, da sie herausfand, dass sich Introversion und Hochsensibilität sehr stark ähneln (vgl. Aron 2019, S. 71f.). Introvertierte Menschen haben eine reiche Innenwelt, in die sie sich gern zurückziehen. Extravertierte Menschen halten sich gern in der äußeren Welt auf (vgl. Hensel 2018, S. 20).

Jung kam auch zu dem Ergebnis, dass die Ausprägung der Sensibilität vererbt wird. Ähnlich wie die Psychologin Gunnar sah Jung die Verbindung zwischen einer gut erlebten Kindheit von „gehemmten“ Kindern und einer dadurch resultierenden

positiven Ausprägung im späteren Leben. Gunnar stellte fest, dass Kinder, die eine stabile Verbindung zu einer Bezugsperson haben, sich automatisch wohl fühlen. Wiederum wies Jung nach, dass sensible Kinder, welche kein Trauma erlebten, im späteren Leben auch keine Neurosen entwickelten (vgl. Aron 2019, 71f.). „Neurosen sind verbunden mit intensiven Angstgefühlen, Depressionen, Über-Angepasstheit oder Vermeidung von Intimität und sie sind für gewöhnlich auf eine gestörte Kindheit zurückzuführen.“ (ebd., S.114).

Elaine Aron empfindet die Beschreibung der Introversion von Jung als eine wertvolle Grundlage. Jung sah unter anderem, dass Erlebtes sensible Menschen noch lang beschäftigen kann (vgl. ebd., S. 72). So beschreibt auch Aron die Hochsensibilität von Menschen, welche im Punkt 2.2 genauer betrachtet wird.

Auch fand Jung heraus, dass sich sensible Menschen mit Unbewusstem stärker auseinander setzen müssen, da sie auf dieser Ebene über eine hohe Wahrnehmung verfügen (vgl. ebd.). Doch Aron sieht Jungs Forschung auch kritisch. Im Gegensatz zu C. G. Jung ist sie der Meinung, dass HSM auch gesellig sein können. Sie stellte die Vermutung an, dass Hochsensibilität und Introversion sich zwar ähneln, aber nicht die gleichen Charakterzüge aufzeigen. Diese Einschätzung war der Ursprung für Elaine Arons eigene Forschungen (vgl. ebd., S. 18).

Zu sehen ist, dass die hier aufgezeigten Forschungen sich zwar mit der Vererbung von Wesenszügen beschäftigten, aber die Hochsensibilität als solche noch nicht erforscht war. Elaine Aron gilt somit als Pionierin auf diesem Gebiet.

Sie beschäftigt sich seit den 1990er Jahren mit dem Wesenszug (vgl. Hensel 2018, S. 17). Ihre erste Forschung initiierte sie an ihrer damaligen Universität und suchte Mitarbeiter\*innen für Interviews, die das Gefühl hatten, Reize stark wahrzunehmen. Es meldeten sich mehr mögliche Proband\*innen bei ihr, als sie benötigte. Sie erstellte zudem einen Fragenkatalog, den sie an 1000 Menschen verschickte. Auch basieren ihre Studien auf Telefoninterviews und Beobachtungen aus ihrer eigenen Praxis in Kursen und Gesprächen mit Klient\*innen (vgl. Aron 2019, S. 18).

Ihre Forschungen bestätigen, dass die Intensität der Sensibilität genetisch bedingt ist. Sie wählte 300 Menschen zufällig aus und führte eine Telefonumfrage durch (vgl. ebd., S. 60f). Dabei schätzten sich „[...] 20 Prozent als „extrem“ oder zumindest „ziemlich“ sensibel ein. Weitere 27 Prozent hielten sich für „mäßig“ empfindsam. Zusammengenommen schienen diese drei Kategorien eine große

Gruppe mit ähnlichen Merkmalen zu bilden, doch dann gab es einen radikalen Bruch. Nur 8 Prozent sagten, sie seien „nicht“ sensibel und immense 42 Prozent behaupteten „überhaupt nicht“ empfindsam zu sein.“ (Aron 2019, S. 61). Die Psychologin Aron hält fest, dass HSM eine gesonderte Gruppe sind, welche aber eine vielfältige Ausprägung hat (vgl. ebd.).

Den Bezeichnungen „gehemmte“ oder auch „schüchterne“ Menschen, von vorhergehenden Forschungen, kann Aron nicht zustimmen (vgl. ebd., S. 59). Sie entwickelte daher den wissenschaftlichen Begriff „Sensory Processing Sensitivity“ im Deutschen „Reizverarbeitungssensibilität“ (vgl. Hensel 2018, S. 17).

Natalie Banek berichtet in ihrem Buch von einer Forschung von Bianca P. Acevedo und weiteren Autoren aus dem Jahr 2014. Diese Studie soll aufzeigen, wie die Stimmungen anderer Personen HSM beeinflussen. Den Teilnehmenden wurden Fotografien von nahestehenden Personen und fremden Menschen mit jeweils unterschiedlichen Emotionen vorgelegt. Das Ergebnis zeigt, dass bei den fröhlichen Bildern von Verwandten die Gehirnregion bei HSM, die mit Empathie und Aufmerksamkeit auf diese Emotionen reagieren, stärker aktiviert wurde und somit die Reaktion im Gehirn höher ausfiel. Dadurch konnte nachgewiesen werden, dass HSM eine hohe Aufnahme von Stimmungen anderer aufzeigen (vgl. Banek 2022, S. 25).

Eine weitere Forschung von Daniel Panetta von 2017 wird im Exkurs „HSM in Führungspositionen“ ausgeführt. Diese verfolgt unter anderem das Ziel Verhaltensweisen und Merkmale von hochsensiblen Führungspersonen aufzuzeigen (vgl. Panetta 2017, S. 3).

Die benannten Studien zeigen, dass HS im Laufe der Jahre immer weiter erforscht wurde. Ebenso bleibt Raum für weitere Forschungen, die das Persönlichkeitsmerkmal mit den verschiedenen Ausprägungen tiefer analysieren können.

## **2.2 Merkmale**

Elaine Aron führt zu Beginn ihres Buches „Sind sie Hochsensibel?“ 23 Aussagen auf (Anlage 1). Diese sollen die Leser\*innen für sich ausfüllen. Wenn davon mehr als die Hälfte mit zutreffend angekreuzt wurde, dann können die Leser\*innen davon ausgehen, dass diese hochsensibel sind. Doch es gibt keinen anerkannten Test, der zu 100 Prozent bestätigen kann, dass eine Hochsensibilität vorliegt. Auch

dies bestätigt Aron, denn selbst wenn nur wenige Aussagen des Tests zutreffen, aber sich diese dafür sehr deutlich im Leben zeigen, dann kann diese Person ebenfalls hochsensibel sein (vgl. Aron 2019, S. 24). Die höchste Wahrscheinlichkeit zu wissen, ob man selbst hochsensibel ist, erzielt man mit einer umfassenden Recherche zum Thema. Weiterhin sollte man auf das eigene Gefühl hören, ob die Wesenszüge von Hochsensibilität zutreffen (vgl. Hensel 2018, S. 26). Hochsensibilität zeigt sich hauptsächlich im Verhalten und in der Art des Empfindens. Es heißt, dass HSM zu einem Reize stärker in ihrer Art und Dauer wahrnehmen. Dies passiert dadurch, dass der Filter, welcher dabei hilft Informationen und Situationen nach relevant und unwichtig zu gliedern bei HSM nicht so stark ausgeprägt ist. HSM können Störfaktoren nicht ignorieren, sondern es geschieht das Gegenteil und sie beachten diese umso mehr. Somit sind sie schneller überreizt und reagieren auch dementsprechend gereizt oder ziehen sich zurück. Eine Überreizung stellt für den Körper ein Warnsignal dar. Im Allgemeinen sind Reize oft schwer kontrollierbar, das kann sie noch unangenehmer machen. Dabei spielt das Nervensystem eine große Rolle (vgl. Hensel 2013, S. 42). „Es hat die Aufgabe, Informationen über die Umwelt und den Organismus aufzunehmen, zu verarbeiten und Reaktionen des Organismus zu veranlassen.“ (ebd.). Reize können also von außen kommen, wie Geräusche oder Gerüche. Sie entstehen aber auch im Inneren durch zum Beispiel Gefühle, Erinnerungen und Gedanken oder auch durch Hunger und Durst. Reize werden dann an das Gehirn weitergeleitet und dort verarbeitet (vgl. ebd.).

Die Autorin Roemer schreibt, dass Menschen nur vier Prozent aller Einflüsse wahrnehmen. Daher merkt ein HSM meist auch erst durch seine Reaktion oder das körperliche Befinden nach einer Situation, dass die Aufnahme von Reizen zu viel war (vgl. Roemer 2017, S.18). Die hohe Reizbarkeit der Sinne kann dabei als positiv oder negativ wahrgenommen werden. Gerüche und Geräusche können als störend empfunden werden, aber der Genuss von Essen oder das Hören von Musik kann wiederum angenehm sein. Jeder HSM nimmt die Sinne Sehen, Hören, Riechen, Schmecken und Tasten unterschiedlich intensiv wahr. Der sechste Sinn, welcher über die Grenzen der Wissenschaft hinausreicht, beschreibt umgangssprachlich das Bauchgefühl oder auch Intuition, welche bei HSM sehr ausgeprägt sind (vgl. Hensel 2013, S. 42f.).

Im Allgemeinen sind Wahrnehmungen immer subjektiv, da jeder Mensch nur Teile seiner Umwelt wahrnimmt und diese in Zusammenhang mit anderen Erfahrungen bringt. Hensel berichtet in ihrem Buch vom „Gipsbeinphänomen“, welches Carver Willis in seinen Studien entwickelt hat. Dieses Phänomen begründet die Annahme, dass jeder Mensch nur das wahrnimmt, was dieser auch wahrnehmen möchte. Einer Person, die ein Gipsbein hat, begegnen subjektiv gesehen mehr Menschen, die auch einen Gips tragen (vgl. Hensel 2013, S. 45).

Die Reizoffenheit kann zur Folge haben, dass die Leistungsfähigkeit und Konzentration nachlässt und sich auch das Gefühl von Stress einstellt (vgl. Hensel 2018, S. 24). HSM sind deshalb nicht weniger leistungsfähig, sie müssen aber wissen, wie sie mit Überreizung umgehen (vgl. Schröder 2022, S. 29).

Die Merkmale von HSM kann man in ihrem Wahrnehmen, Denken und Fühlen beobachten (vgl. Hensel 2018, S. 24).

Betrachtet man den Punkt des hochsensiblen Wahrnehmens, wird das Merkmal der Reizoffenheit wieder aufgegriffen. Durch die hohe Reizaufnahme haben HSM eine große Wachheit und eine detaillierte Wahrnehmung. Dies kann zum Beispiel dabei helfen Gefahren früh zu erkennen oder auch feine Schwingungen zwischen Menschen zu erspüren. HSM können ebenso die Stimmung einer einzelnen Person erfühlen, welche sich dann schnell auf sie überträgt. Somit besitzen sie eine ausgeprägte Empathiefähigkeit und sind feinfühlig veranlagt. Sie können dadurch die Probleme anderer auf der Gefühlsebene wahrnehmen, müssen sich dabei aber gut abgrenzen. Denn so sehr sich HSM über positive Gefühle anderer, wie Freude, mitfreuen, so sehr leiden sie bei negativen Gefühlen anderer, wie Trauer oder Angst, mit. Auch Weltgeschehnisse wie Not oder Hungerleiden erschüttern sie im großen Maße. HSM müssen daher darauf achten, ihre Wahrnehmungen nicht zu überinterpretieren, denn dies verleitet schnell ihre Gefühle über ihre Mitmenschen als Fakt wahrzunehmen (vgl. ebd., S. 52f.).

Diese Wahrnehmungen und auch andere Erfahrungen in ihrem Leben können HSM noch lange belasten. Sie zergrübeln Erlebnisse aus der Vergangenheit und benötigen viel Zeit um diese zu verarbeiten. Das Grübeln über Ereignisse entsteht auch aus dem ausgeprägten Langzeitgedächtnis. Sie verarbeiten Situationen sehr bildhaft. HSM sind durch ihre hohe Reizaufnahme schneller erschöpft als nicht HSM und empfinden dadurch ein starkes Rückzugsbedürfnis. Dabei liegt auch nahe, dass sie am liebsten in Harmonie leben und Streit oder negative Gefühle

mehr vermeiden wollen, da dies Stress für ihren Organismus bedeutet (vgl. Roemer 2017, S. 19f.).

Anstatt Spontanität lassen HSM eher Vorsicht walten. Sie handeln in vielen Fällen weitsichtig und möchten viele Aspekte mit einbeziehen. Ihre Entscheidungsfindungen sind damit sehr aufwändig, da erst alle Möglichkeiten und Konsequenzen der Entscheidungen durchdacht werden (vgl. Hensel 2018, S. 50f.).

Damit einhergehend ist die Komfortzone von HSM kleiner als bei nicht HSM (vgl. ebd., S. 56). Die Komfortzone, ist eine Zone in der sich eine Person wohlfühlt und in der die Abläufe immer wieder gleich stattfinden. Außerhalb der Komfortzone liegt die Lernzone und danach kommt die Panikzone. Indem die Lernzone betreten wird, kann auch die Komfortzone erweitert werden. Dies ist aber mit Anstrengung verbunden. In der Panikzone findet wenig Wachstum statt, da hier das Handeln, durch zum Beispiel Angst, blockiert ist (vgl. Busch-Holfelder 2020, S. 13ff.). Bei HSM im Vergleich zu nicht HSM kommt es schnell vor, dass die Komfortzone verlassen werden muss. Dadurch geraten HSM auch oft in die Panikzone, in der die Stimulierung des Nervensystems sehr hoch ist. Dies wiederum ruft das häufige Gefühl nach Rückzug bei Hochsensiblen hervor (vgl. Hensel 2018, S. 56).

Das Verlassen der Komfortzone geht auch immer mit Veränderungen und der Abgabe von Kontrolle einher. Da HSM gern Kontrolle über ihr Leben haben und in gewohnten Strukturen leben möchten, lässt sich daraus schlussfolgern, dass sie sich gern in ihrer Komfortzone aufhalten. Spontanität, Neues und generelle Veränderungen möchten sie gern vermeiden (vgl. ebd., S. 55).

HSM werden häufig als schüchtern und ruhig wahrgenommen. Im Punkt 2.3 wird diese Annahme differenziert betrachtet werden. Dieses Merkmal kann zutreffen, da HSM sich oft in ihrer reichen Gedankenwelt aufhalten und gerade in großen Gruppen alle Details wahrnehmen und die Beobachterrolle einnehmen. Dabei sieht es in ihrem Innenleben sehr lebendig aus. Damit verbunden fällt Small Talk vielen HSM schwer. Sie möchten tiefe und gehaltvolle Gespräche führen (vgl. Roemer 2017, S. 19f.).

Zudem haben HSM viele Interessen und können sich für viele Themen begeistern. In Kunst und Musik finden sie sich oft wieder und weisen Begabungen auf. Im Allgemeinen sind HSM oft intelligent, in manchen Fällen ist die Begabung auch eine Hochbegabung, da sie vernetzt und in einer Ganzheit denken können (vgl. ebd., S. 19). Auch haben sie ein großes Gespür für Natur und Tiere. Geräusche von

anderen Menschen weisen meist Unbehagen bei HSM auf, da sie diese auch nicht kontrollieren können. Naturgeräusche, wie Vogelgezwitscher oder Regen, können sie eben so wenig kontrollieren, doch werden diese als angenehm und wohltuend wahrgenommen (vgl. Hensel 2018, S. 47).

HSM sind oft auf der Suche nach dem tieferen Sinn im Leben oder einem Lebensziel (vgl. Roemer 2017, S. 19). Dabei ist es nicht selten, dass sie auch der Spiritualität<sup>1</sup> und dem Glauben an Gott oder an andere höhere Kräfte zugewendet sind. Denn oft finden sie keine Antworten auf ihre eigenen tiefen Fragen in der alltäglichen Welt. Spiritualität wird somit ganz individuell gelebt und ist unabhängig von Konfessionen. Auch hat die Selbstverwirklichung für Hochsensible eine große Bedeutung (vgl. Hensel 2013, S. 65f.).

Alle bisher aufgezählten Merkmale entsprechen weniger den gesellschaftlichen Anforderungen. „Da Durchsetzungsvermögen und Stärke bevorzugt werden, wird unser Persönlichkeitsmerkmal als etwas angesehen, mit dem sich schwer leben lässt oder das geheilt werden muss.“ (Aron 2019, S. 73). Dieser Annahme von nicht HSM sind sich HSM häufig bewusst. Die Autorin Hensel nennt Beispiele von Sätzen, die wahrscheinlich die meisten HSM schon einmal von ihrem Umfeld gehört haben: „Es kann nicht sein, dass du das spürst.“ (Hensel 2018, S. 45), „Mach dir nicht so viele Gedanken.“ (ebd., S. 49) oder auch „Nimm dir das doch nicht so zu Herzen“ (ebd., S. 51).

Da Menschen nicht gern vorverurteilt werden wollen, passen sich auch HSM oft an den gängigen Lebensstil der Mehrheit an. Dies führt aber nicht zu positiven Gefühlen und der Kreislauf sich ausgelaugt zu fühlen, beginnt von vorn (vgl. Aron 2019, S. 27f.). Die Anpassung von HSM wird im Punkt 4.1 näher beschrieben.

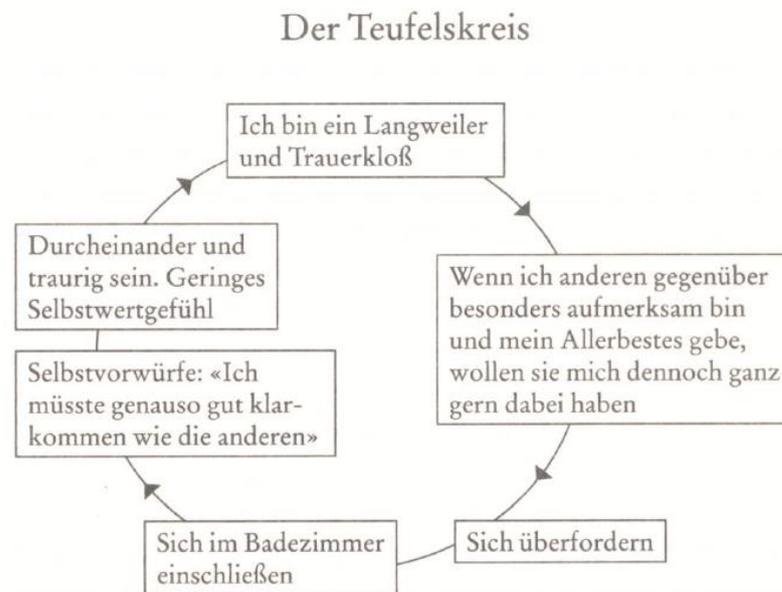
HSM werden nicht selten als Spielverderber gesehen, da sie sich oft von Mitmenschen abheben und zum Beispiel tendenziell wenig bis gar keinen Alkohol trinken. Dies trifft auch auf andere Drogen wie Nikotin oder Koffein zu, da HSM auf diese Stoffe sensibel reagieren und die gleiche Menge intensiver wahrnehmen können als nicht HSM (vgl. Roemer 2017, S. 20).

Das Gefühl der Andersartigkeit und der hohe Anspruch an sich selbst in der Gesellschaft mithalten zu können, steht oft in Verbindung mit einem geringen

---

<sup>1</sup> Spiritualität ist ein vielschichtiges und komplexes Konstrukt. Somit variieren die Definitionen. Grundlegend geht Spiritualität unter anderem mit dem Glauben über einen tieferen Sinn im Leben und der Verbundenheit zum Heiligen einher. Ebenso kann Spiritualität im Mitgefühl gegenüber Mitmenschen und einem selbst ausgelebt werden (vgl. Krause 2015, S. 4).

Selbstwertgefühl. HSM streben nach Perfektion, erkennen kleine Fehler, möchten immer ihr Bestes geben, jedem die Aufmerksamkeit schenken und hilfsbereit sein. Sie sind sehr gewissenhaft und haben einen ausgesprochenen Gerechtigkeitssinn. Durch die selbstaufgelegten Vorgaben entsteht größerer Druck, wie die folgende Abbildung zeigt (vgl. Sand 2016, S. 35ff.).



„Der Teufelskreis“ (Sand 2016, S. 41)

Die Autorin Ilse Sand weist darauf hin, „[...] dass hochsensible Menschen nicht immer behutsam, gewissenhaft und empathisch sind.“ (Sand 2016, S. 24).

Abschließend ist festzustellen, dass nicht jedes Merkmal auf jeden Hochsensiblen zutrifft. Hochsensibilität ist trotz der beschriebenen Merkmale sehr individuell und lässt sich nicht auf jede Person verallgemeinern. Weder Hochsensible noch nicht Hochsensible sind einander überlegen (vgl. Aron 2019, S. 12).

## 2.3 Arten

Hochsensibilität zeigt sich in verschiedenen Ausprägungen. Das liegt allein schon daran, dass eine hochsensible Person auch noch andere Charaktereigenschaften aufweist und von ihrer Umwelt geprägt wird (vgl. Hensel 2018, S. 28).

In diesem Abschnitt werden die Arten von Hochsensibilität vorgestellt. Die Ausprägungen lassen sich in fünf Gruppen untergliedern: Sensation Seeker, Extra- und Introvertierte, Scanner und Hochbegabte.

Außerdem fängt die Unterscheidung schon beim Geschlecht zwischen männlich und weiblich an. „Nach dem vorherrschenden Ideal im westlichen Kulturkreis hat ein Mann eben immer noch schnell, entschlossen, unerschrocken, belastbar, unerschütterlich, draufgängerisch, kampflustig usw. zu sein [...].“ (Hensel 2018, S. 28). Diese Eigenschaften werden auch schon in der Kindheit vermittelt und passen nur gering zu den Eigenschaften eines Hochsensiblen. Dabei können Männer und Frauen zu gleichen Teilen hochsensibel sein. Auf Grund der gesellschaftlichen Sichtweise auf Männer, besteht bei ihnen die Gefahr die eigene HS gar nicht zu erkennen oder sie zu verdrängen. Denn HS wird in der Gesellschaft oft mit Schwäche in Verbindung gebracht, doch ein Mann soll, nach gesellschaftlicher Auffassung, stark sein. Frauen hingegen sind häufig in der Fürsorge für andere Menschen oder auch für die eigene Familie tätig. Daher wird oft vorausgesetzt, dass sie sensibel und sanft sind. Dies wird für solche Frauen schwierig, welche mehrfach belastet werden durch ihre Arbeit, Kinderbetreuung und/oder Haushalt. Hochsensible Frauen müssen dabei auch eine gute Balance zwischen ständiger Abrufbereitschaft und ihrer eigenen Fürsorge finden, damit sie nicht dauerhaft in einem Erschöpfungszustand sind (vgl. ebd., S. 28ff.).

HSM sind meist nicht risikobereit, wenn dann nur unter achtsamer Vorbereitung und Abwägung. Sensation Seeking ist das genaue Gegenteil von HS, doch können das Persönlichkeitsmerkmal und die Veranlagung auch zusammen auftreten. Ende der 1960er wurde ein Sensation Seeker als überaktiv bezeichnet. Diese Bezeichnung wurde im Laufe der Jahre nochmal überdacht (vgl. Roemer 2021, S. 12). Denn diese Menschen brauchen aufregende und abwechslungsreiche Erlebnisse, sind sehr risikofreudig und neugierig. Zusammenfassend benötigen sie ein höheres Maß an Spannung als andere Menschen. Elaine Aron hat die Bezeichnung High Sensation Seeker eingeführt. Diese stehen oft vor der Herausforderung, Balance zwischen der Extreme Langeweile und dem Wunsch nach Abenteuer zu bringen, denn genauso wie andere Hochsensible brauchen sie Zeit zum Regenerieren (vgl. Hensel 2018, S. 31f.).

Sensation Seeker kann man, laut Dr. Tracy Cooper, nur schwer von extravertierten HSM unterscheiden. Die Autorin Cordula Roemer und Dr. Cooper vertreten die gleiche Auffassung, dass Extravertierte und Sensation Seeker oft verwechselt werden. Wie im Punkt 2.1 erwähnt, beschäftigte sich der Schweizer Psychiater Carl Gustav Jung erstmals 1921 mit den Begriffen Extraversion und Introversion.

Extraversion besteht dennoch aus beiden Anteilen von extravertiert und introvertiert. Somit verfügt auch eine extravertierte Person über introvertierte Merkmale. Extravertierte Menschen weisen weniger Stimulation im Gehirn auf und wenden sich deshalb mehr äußeren Aktivitäten zu. Zudem sind sie risikobereit und gesellig, verfügen aber auch über den Gegenpol des Rückzugs. Somit weisen Sensation Seeker und Extravertierte ähnliche Merkmale auf. Beide Persönlichkeitsmerkmale lassen sich folglich nur durch die Risikobereitschaft, welche bei Extravertierten geringer ist, unterscheiden (vgl. Roemer 2021, S. 12 - 18). Roemer stellt sich die Frage, „[...] ob denn bei hoher Ausprägung von Sensation Seeking oder Extraversion tatsächlich parallel überhaupt eine Hochsensibilität vorliegen kann.“ (ebd., S. 18). Laut Cooper sinkt die Sensibilität, wenn die Person ebenso die anderen Merkmale aufweisen sollte (vgl. ebd.).

Die Autorin Hensel berichtet außerdem von dem Begriff „Ambivertierte“. Diese Bezeichnung wird für die Menschen genutzt, die genau in der Mitte zwischen intro- und extravertiert liegen und man nicht genau sagen kann, ob dieser Mensch eher ruhig oder eher gesellig ist (vgl. Hensel 2018, S. 30).

Die Beschreibung der extravertierten HSM widerspricht auch der Verallgemeinerung, in der HSM als introvertiert und zurückhaltend gelten. Es wurde herausgefunden, dass nicht alle HSM introvertiert sind. Auch wenn 70 Prozent der HSM introvertiert sind, gibt es trotzdem 30 Prozent extravertierte HSM. Dennoch benötigen die extravertierten HSM ebenso Ruhe und versinken öfter in ihrer Gedankenwelt als nicht HSM mit dem Persönlichkeitsmerkmal der Extraversion (vgl. ebd., S. 30f.).

HS Scanner verfügen über vielseitige Interessen, machen viele Dinge gern gleichzeitig, um immer Abwechslung zu bekommen. Haben aber ebenso Probleme sich zwischen ihren vielen Ideen entscheiden zu können und den richtigen Beruf oder das eine Hobby im Leben zu finden (vgl. Roemer 2021, S. 19f.)

Über einen Intelligenztest kann man die Hochbegabung eines Menschen feststellen. Dies ist ein Messverfahren in dem die kognitive Leistungsfähigkeit gemessen wird. Hochbegabt wird eine Person ab dem Intelligenzquotienten von 130 beschrieben. Die Hochbegabung und Hochsensibilität können bei einem Menschen auch gleichzeitig auftreten (vgl. ebd., S. 21). Roemer kritisiert jedoch, dass „[...] Hochbegabungen in Bereichen wie Kunst, Sport, Sozialem oder Medialität nur unzureichend erfasst [...]“ (ebd.) werden. Denn wenn ein Mensch von seiner

Hochbegabung nicht weiß, dann können bei diesem Gefühle aufkommen, die irritierend sein können. Schnelles Lernen, viele Interessen und ein schnelles Denktempo können unter anderem Merkmale für eine Hochbegabung sein (vgl. Roemer 2021, S. 22).

Die Autorin Hensel spricht gegen die Annahme, dass alle HSM auch hochbegabt wären. „Zum Beispiel sind hohe Empathiefähigkeit und emotionale Verletzlichkeit, typische Merkmale für Hochsensible, keine generellen Kennzeichen von Hochbegabung.“ (Hensel 2018, S. 34).

Es ist also ausschlaggebend zu wissen, ob man extravertiert ist oder noch ein anderes extremes Merkmal neben der Hochsensibilität aufweist, um über das eigene Verhalten Bescheid zu wissen oder überhaupt die Hochsensibilität neben beispielsweise der Extraversion zu erkennen. Die Typisierung öffnet auch das Sichtfeld von nicht HSM, sodass diese HSM einschätzen können und die Toleranz und Akzeptanz gegenüber unterschiedlichen Charakteren aufbringen können. Auf der anderen Seite kann dieses Wissen bei HSM auch dazu führen, dass sie sich zu sehr mit einer Rolle identifizieren oder sich auf diese versteifen und gar kein Raum mehr zur möglichen Veränderung und Weiterentwicklung bleibt (vgl. Sand 2016, S. 33f.).

### **3 Berufsfeld Soziale Arbeit**

Um das Wesensmerkmal Hochsensibilität mit der Profession eines Sozialarbeiters in Verbindung zu bringen, bedarf es im Vorhinein dem Verständnis von dem Berufsfeld der Sozialen Arbeit. Im Folgenden wird sich an die Definition der Sozialen Arbeit angenähert, die Aufgaben und Ziele aufgezeigt und die Kompetenzen von Sozialarbeiter\*innen beschrieben.

#### **3.1 Definition und aktuelle Problemlage**

Das Berufsfeld der Sozialen Arbeit ist sehr vielfältig und in vielen Bereichen, wie zum Beispiel in der Jugendarbeit, Beratungsstellen, Altenarbeit oder auch in der Schulsozialarbeit, verbreitet. Denn in vielen Bereichen können soziale Probleme auftreten, die betroffene Menschen nicht allein bewältigen können.

„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung

von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein. Diese Definition kann auf nationaler und/oder regionaler Ebene weiter ausgeführt werden.“ (DBSH 2016). Ursprünglich stammte diese Definition von der IFSW, International Federation of Social Workers oder auf Deutsch Internationaler Zusammenschluss der Profession Sozialer Arbeit, und wurde von der DBSH ins Deutsche übersetzt. Der DBSH ist der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (vgl. ebd.).

So die Definition des IFSW in der Theorie, doch Mechthild Seithe betrachtet die Soziale Arbeit auch aus anderen Blickwinkeln. Denn oft ist der Berufsalltag von Sozialarbeiter\*innen von Stress und Effizienz geprägt. Seithe führt zu Beginn Begebenheiten an, die immer wieder für Aufsehen sorgen. So steht das Jugendamt oft negativ im Mittelpunkt, da sie Kindesmisshandlungen übersehen, welche durch Nichteingreifen bis zum Tod des Kindes führen können. Sie ist der Meinung, dass solange die Soziale Arbeit nicht optimiert wird und Bedingungen für eine gelingende Arbeit geschaffen werden, die Soziale Arbeit auch nicht klar definierbar ist (vgl. Seithe 2012, S. 23f.).

Die Autorin betrachtet zudem auch die Außenwirkung der Sozialen Arbeit und stellt Vorurteile wie, „Soziale Arbeit, das kann doch jeder!“ (ebd., S. 31) oder auch „Sozialarbeiter sind nur für Randgruppen zuständig. Normale Leute haben besser damit nichts zu tun.“ (ebd. S. 34), fest.

Dies macht deutlich, dass die Definition vom Berufsfeld Soziale Arbeit noch nicht in der Gesellschaft angekommen ist und somit Fehleinschätzungen über die Professionalität der Arbeit auftreten können.

„Soziale Arbeit muss also weiter qualifiziert werden, die sozialarbeiterische Fachlichkeit und ihre wissenschaftliche Qualität müssten in der Praxis deutlicher greifen und Praxis noch klarer orientieren.“ (ebd., S. 36). Da das Berufsfeld noch nicht die Anerkennung der Gesellschaft und Politik bekommt, müssen die Fachkräfte um finanzielle und personelle Ressourcen kämpfen, um so ihre Arbeitsleistung aufrechterhalten zu können. Dazu kommt, dass die meisten

Handlungen von Sozialarbeiter\*innen gerechtfertigt werden müssen (vgl. Seite 2012, S. 38).

Soziale Arbeit wird auch als „Hilfe zur Selbsthilfe“ beschrieben. Klient\*innen sollen so unterstützt werden, dass sie durch die Fachkraft befähigt sind wieder autonom zu handeln und ihr Leben ohne Hilfe bewältigen zu können (vgl. Aner; Hammerschmidt 2012, S. 428 zit. n. Aner; Hammerschmidt 2018, S. 3).

### **3.2 Aufgaben und Ziele**

Soziale Arbeit richtet sich an Einzelne oder auch Gruppen aller Altersschichten, unabhängig ihrer sozialen Herkunft und Religion. Die Hilfe geht dabei nicht nur an Menschen in Notlagen, sondern wird auch präventiv ausgeführt. Dabei werden Menschen ganzheitlich betrachtet, um sie in ihr Lebensumfeld wieder einzugliedern. Durch die Unterstützungs- und Beratungsleistung der Fachkräfte soll den Klient\*innen dabei geholfen werden, ihre Konflikte zu überwinden und Ressourcen so in ihrem Lebensumfeld aufzubauen, dass sie ihre Problemlagen zukünftig wieder selbstbestimmt bearbeiten können (vgl. DBSH 2009, S. 22f.).

Unter anderem verfolgt Soziale Arbeit die Aufgabe der Gemeinwesenarbeit, welche Klient\*innen in Stadtteilen unterstützt. Sie soll Bewohner\*innen dazu befähigen, an der Entwicklung des eigenen Lebensraums mitzuwirken und mitentscheiden zu können. Ebenso soll die Selbsthilfe gefördert werden, damit dadurch zum Beispiel Selbsthilfegruppen entstehen können (vgl. ebd., S. 23).

Das Aufgabenfeld der Sozialen Arbeit umfasst auch die Beratung zur Beantragung staatlicher Leistungen. Dabei sind Sozialarbeiter\*innen immer auf die Kooperation der Klient\*innen angewiesen, damit diese wieder handlungsfähig werden (vgl. ebd.).

Klient\*innen werden dabei mit ihren eigenen Wünschen und Interessen ernstgenommen. Die Arbeit basiert immer auf der Berücksichtigung der Individualität von Menschen. Auch die vorhandenen Ressourcen von Klient\*innen sollen genutzt werden, um sie wieder in die Gesellschaft zu integrieren (vgl. Seite 2012, S. 61). Dabei können einzelne Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit nicht alle Lebensbereiche und Problemlagen abdecken. Daher arbeiten nicht nur die Arbeitsfelder untereinander eng zusammen, sondern auch übergreifend mit anderen Professionen. So soll die größtmögliche Hilfe erzielt werden und durch Förderung der Vernetzung auch hier die Selbsthilfe aktiviert werden (vgl. DBSH 2009, S. 23).

Dabei steht die Soziale Arbeiter immer im Konflikt mit dem Doppelmandat. Denn sie hat den Auftrag des Staates zu erfüllen und gleichzeitig die Interessen der Klient\*innen zu vertreten. Es geht also nicht nur um Hilfe gegenüber den Betroffenen, sondern auch um Kontrolle. Der Auftrag des Staates beinhaltet, dass die Gesetze und Werte durchgeführt werden und die Soziale Arbeit somit die Klient\*innen wieder an die Gesellschaft anpassen soll. Auf der anderen Seite soll die Individualität des Einzelnen gewahrt und wiederhergestellt werden. Ungerechtigkeit und Problemlagen werden aufgedeckt und die Betroffenen wieder handlungsfähig gemacht, damit sie sich auch für die eigenen Rechte einsetzen können (vgl. Seithe 2012, S. 68ff.).

Den Rahmen und die Gesetzmäßigkeiten für die Soziale Arbeit gibt der Staat vor. Dieser stellt Ressourcen, wie zum Beispiel finanzielle Unterstützung, bereit, entscheidet aber auch darüber, welche Zielgruppe die Unterstützung erhalten kann. Die genaue Umsetzung der Hilfe können die Fachkräfte größtenteils selbst entscheiden (vgl. Schmid Noerr 2018, S. 93f.).

Daneben spielen auch die Werte der Profession Soziale Arbeit eine Rolle, daraus entsteht das sogenannte Tripelmandat. Fachkräfte sind verpflichtet Menschenrechte durchzusetzen und berufsethische Prinzipien einzuhalten (vgl. Staub-Bernasconi 2007, S. 36f. zit. n. Schmid Noerr 2018, S. 95).

Das Ziel ist also, die Benachteiligten zu unterstützen, sodass sie eine Chancengleichheit erlangen können. Zudem sollen Problemlagen aufgedeckt werden und Klient\*innen befähigt werden diese zu bewältigen. Durch präventive Arbeit sollen ebenso prekäre Lebenssituationen vermieden werden, sowie Aufklärungsarbeit und Informationsarbeit geleistet werden (vgl. DBSH 2009, S. 23).

Im nächsten Punkt werden Kompetenzen, die Sozialarbeiter\*innen in den Berufsalltag mitbringen sollen, beschrieben. Diese dienen dazu, um im weiteren Verlauf die Chancen und Herausforderungen für hochsensible Sozialarbeiter\*innen unter anderem anhand dieser Kompetenzen zu betrachten.

### **3.3 Kompetenzen von Sozialarbeiter\*innen**

Der DBSH hat Schlüsselkompetenzen für die Soziale Arbeit verfasst, um somit das Berufsfeld zu präzisieren. Schlüsselkompetenzen sind die Grundkompetenzen und Anforderungen an Sozialarbeiter\*innen, welche in einem Bachelorstudium

erworben werden. Alle weiteren Vertiefungen kann die Fachkraft in einem Masterstudiengang oder in Weiterbildungen erlernen (vgl. DBSH 2009, S. 26f.).

Diese Grundkompetenzen sind nötig, denn sie spiegeln sich im praktischen Handeln wieder. Durch den Erwerb der Kompetenzen kann die Fähigkeit von gezielten Handlungen erlernt werden, die über das Alltagshandeln hinausgehen (vgl. Brake; Deller 2014, S. 67f.).

Als Sozialarbeiter\*in trifft man jeden Tag auf unterschiedliche Menschen, in ganz individuellen Lebenslagen. Dies gibt einen großen Einblick in ihr Leben und somit auch in oft prekäre Lebensumstände (vgl. Poulsen 2009, S. 14). Dadurch sind Sozialarbeiter\*innen häufig fremden Biografien ausgesetzt, die unangenehme Gefühle auslösen können. Deshalb braucht es für den Beruf nicht nur strategische oder methodische Kompetenzen, sondern auch kommunikative, soziale und personale Fähigkeiten (vgl. DBSH 2009, S. 26f.).

Im Folgenden werden vor allem Kompetenzen beleuchtet, die in Verbindung mit dem Thema Hochsensibilität gebracht werden können und hochsensible Menschen gegebenenfalls anders beeinflussen als Menschen bei denen dieser Wesenszug nicht so stark ausgeprägt ist.

„Der Beruf verlangt Empathiefähigkeit, Engagement und Interesse am Menschen, und die eigene Persönlichkeit kann als wichtigstes Instrument angesehen werden.“ (Poulsen 2009, S.14).

Die Verbindung aller Kompetenzen in der Sozialen Arbeit ist von Bedeutung, damit die Fachkraft ganzheitlich handeln kann (vgl. Brake; Deller 2014, S. 68). Aus diesem Grund werden auch die strategische, methodische und sozialpädagogische Fähigkeit kurz beleuchtet.

Die strategische Fähigkeit, umfasst dabei zum Beispiel das Wissen über die Rechtslage in der Sozialen Arbeit und wie dadurch die vorhandenen Ressourcen von Klient\*innen genutzt werden können (vgl. DBSH 2009, S. 26).

Methoden, wie die „[...] Einzelhilfe, Gruppenarbeit, Familienberatung und Gemeinwesenarbeit [...]“ (ebd.), sollen Sozialarbeiter\*innen bekannt sein, damit sie diese anwenden können, um zum Beispiel Probleme von Klient\*innen zu erfassen (vgl. ebd.).

Die Methodenkompetenz und die strategische Fähigkeit können im Bachelorstudium erlernt werden. Wie auch die sozialpädagogische Kompetenz, welche unter anderem Wissen über Theorie und Praxis in der Kinder- und

Jugendarbeit umfasst. Ebenso wichtig ist die sozialrechtliche Kompetenz, bei der es um das Kennen von Handlungsspielräumen wie Datenschutz und Schweigepflicht geht (vgl. DBSH 2009, S. 26).

Die bisher genannten Kompetenzen sind nur ein Ausschnitt von weiteren, welche Brake und Deller als „formale Kompetenzen“ (Brake; Deller 2014, S. 70) bezeichnen.

Vor allem aber sind soziale, personale und kommunikative Kompetenzen gefragt. Die Beziehung zwischen Klient\*in und Sozialarbeiter\*in spielt eine Hauptrolle, da die Fachkraft als Mittler zwischen den Anforderungen der Gesellschaft und den Wünschen der Klient\*innen steht (vgl. ebd., S. 71). Bei dieser Aufgabe kommt die kommunikative Kompetenz zum Tragen. Diese Kompetenz beschreibt das Wissen über eine angemessene Kommunikation und die Fähigkeit, Diskussionen führen zu können. Ebenso beinhaltet dies die verbale und nonverbale Sprache zu beherrschen (vgl. DBSH 2009, S. 27).

Die soziale Kompetenz beschreibt dabei nicht nur die Fähigkeit im Umgang mit Klient\*innen und diese zum eigenständigen Handeln zu befähigen, sondern auch die Arbeit an der eigenen Person. Das heißt, die Fachkraft braucht den Willen am eigenen Denken und Handeln zu arbeiten und sich somit ständig selbst zu reflektieren. In der Arbeit sollen so auch die eigenen Grenzen erkannt und gewahrt werden (vgl. ebd.).

Brake und Deller beschreiben die Selbstreflektion als emotionale Kompetenz. Dabei handelt es sich auch um die eigene Biografie, diese zu beleuchten und sich der eigenen Prägung durch Normen und Werte bewusst zu sein. Damit kann vermieden werden, dass die subjektiven Erfahrungen im Leben auf Klient\*innen übertragen werden. Zudem ist Selbstreflektion bei Überforderung im Berufsalltag erforderlich, um nicht gegebenenfalls bei langfristiger Überlastung die Konsequenzen von zum Beispiel Burn-out oder Depression zu erleben (vgl. Brake; Deller 2014, S. 70ff.).

Zu den Kompetenzen von Sozialarbeiter\*innen gehört ebenso das Verhalten unter den Fachkräften. So führt der DBSH auch die Wichtigkeit der Teamfähigkeit auf. Kolleg\*innen soll Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit entgegen gebracht werden. Dazu zählen auch gegenseitige Hilfe und Absprachen in gemeinsamen Aufgaben. Des Weiteren soll Kritik auch in geeigneter Weise übermittelt werden (vgl. DBSH 2009, S. 11).

Es gibt zwar einheitliche Methoden in der Sozialen Arbeit, dennoch sind die Probleme und Lebenslagen von Klient\*innen so unterschiedlich, dass diese nicht wie ein Entwurf auf alle gleich angewandt werden können. „Somit bleibt professionelles Handeln ein „Können“, das sich zwar auf Wissen stützt, aber nicht nach dem Muster wissenschaftlicher Arbeit methodisierbar ist.“ (Brake; Deller 2014, S. 72).

## **4 Hochsensible Sozialarbeiter\*innen**

Im Folgenden wird sich den Herausforderungen und Ressourcen, auf die hochsensible Sozialarbeiter\*innen treffen können, angenähert. Ressourcen bezeichnen in diesem Fall die Fähigkeiten, die bei HSM schon angelegt sind. Des Weiteren wird im Punkt 4.1 ein Exkurs zum Thema „HSM in Führungspositionen“ angeführt.

Welche entlastenden Strategien hochsensible Sozialarbeiter\*innen anwenden können, um mit ihrer HS ein erfülltes Berufsleben zu führen, wird im Punkt 4.2 beschrieben. Abschließend wird der Umgang im beruflichen Miteinander zwischen hochsensiblen und nicht hochsensiblen Kolleg\*innen und Leitenden betrachtet.

HSM kann die Berufswahl schwer fallen, denn oft ist diese mit einer langen Suche und Berufswechseln verbunden (vgl. Rohleder 2021, S. 13). In vielen Fällen finden sich HSM in sozialen Berufen wieder, da sie sozial und emotional begabt sind und über eine ausgeprägte Sinneswahrnehmung verfügen (vgl. Soziale Arbeit und Hochsensibilität).

### **4.1 Herausforderungen und Ressourcen**

Laut den Forschungen von Elaine Aron sind 15 - 20 Prozent der Menschen hochsensibel (vgl. Aron 2019, S. 9f.). Das heißt, dass im eigenen Berufsalltag oftmals mehr Kolleg\*innen und Führungspersonen nicht hochsensibel sind. Diese Tatsache kann verunsichernd wirken, denn HSM fallen, im Vergleich zu nicht HSM, durch ihre „Andersartigkeit“ in der Masse auf (vgl. Roemer 2017, S. 83). „Die Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft sind ausschließlich an den Bedürfnissen, Fähigkeiten und Empfindungsweisen der normalsensiblen Menschen ausgerichtet.“ (ebd., S. 81). Daher passen sich HSM oft an das „normale“ Verhalten an. Dies ist ein oft schneller und auch unbewusster Prozess und kann schon in der frühen Kindheit einsetzen (vgl. ebd., S. 83). An diesem Punkt ist zu

erwähnen, dass sich die Autorin Roemer mit dem Wort „normal“ einmal auseinander gesetzt hat. Dabei stellte sie fest, dass es bisher keine klaren Erklärungen dazu gibt. Sie ist der Ansicht, dass die meisten Definitionen sehr schwammig formuliert sind und „normal sein“ zirkulär mit „nicht normal sein“ erklärt wird (vgl. Roemer 2017, S. 85f.).

Sie erklärt weiter, dass Anpassung, auch Adaption genannt, ein wichtiger Prozess sein kann. In der Pflanzen- und Tierwelt kann die Anpassung eine überlebenswichtige Bedeutung einnehmen. Auch Menschen können sich anpassen, um zu zeigen, dass sie zu einer bestimmten Gruppe dazu gehören. Doch die Anpassung macht nicht in jedem Fall Sinn, denn dadurch werden die Ressourcen und Gaben von HSM zurückgehalten. Somit kann das Anpassungsverhalten von HSM im Arbeitsalltag zu einer großen Herausforderung werden. Das Verstecken der eigenen Persönlichkeit kann auf Dauer Stress für die Psyche und auch für den Körper bedeuten und dadurch HSM daran hindern, ein erfülltes und erfolgreiches Berufsleben zu führen (vgl. ebd., S. 80 - 83).

Es ist wichtig zu erwähnen, dass Herausforderungen oder auch mögliche Schwächen nicht negativ sind. Sie gewähren die Chance die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln und Wachstum zu ermöglichen (vgl. Sohst 2017, S. 32).

Wie im Punkt 3.3 erwähnt, können strategische, methodische und sozialpädagogische Kompetenzen, die Sozialarbeiter\*innen benötigen, durch ein Studium oder auch durch Weiterbildungen erlernt werden, denn es handelt sich um reines Wissen, wie beispielsweise Gesetze. Im Gegensatz dazu können soziale, personale und kommunikative Kompetenzen auch in Teilen erlernt werden, dennoch werden diese Fähigkeiten durch die eigene Persönlichkeit und Wahrnehmungen geprägt (vgl. DBSH 2009, S. 26). Deshalb können diese Kompetenzen Herausforderungen und Ressourcen für hochsensible Sozialarbeiter\*innen mit sich bringen.

Die kommunikative Kompetenz, wie im Punkt 3.3 geschrieben, ist verbunden mit der Fähigkeit, über das Wissen von Gesprächsmodellen zu verfügen, um professionelle Gespräche mit Klient\*innen führen zu können. Hochsensible Sozialarbeiter\*innen können dabei ihre Fähigkeit, sich gut in Klient\*innen hinein versetzen zu können, anwenden. Diese sind unter Umständen für hochsensible Fachkräfte auch bei der Umsetzung der sozialen Kompetenzen von Nutzen. Hier geht es, wie im Abschnitt 3.3 beschrieben, um den Umgang und die Befähigung

von Ratsuchenden zum eigenen Handeln. Dabei kann die Empathie, die wertschätzende Art und der ausgeprägte Gerechtigkeitssinn von Hochsensiblen besonders wertvoll sein, um die Bedürfnisse von Klient\*innen zu erkennen, sodass sich diese gesehen fühlen (vgl. Heintze 2019, S. 32).

Durch das große Einfühlungsvermögen können sich hochsensible Sozialarbeitende möglicherweise schwer abgrenzen und nehmen den emotionalen Ballast der ratsuchenden Personen auf sich. Belastende Emotionen wirken auf HSM länger und tiefer, da sie Reize stärker wahrnehmen. So fühlen sie sich nicht mehr nur in ihre Klient\*innen hinein, sondern leiden mit. Daraus entsteht der Kreislauf, dass sie durch die hohe Reizaufnahme schneller erschöpft und überreizt sind. Bei dieser Herausforderung kann das regelmäßige Hinterfragen und Reflektieren der eigenen Person als Ressource dienen, damit der HSM sich von Problemen der Klient\*innen abgrenzen kann. Somit ist der Wille sich selbst zu reflektieren, wie es die soziale Kompetenz vorschreibt, bei den meisten HSM vorhanden (vgl. ebd., S. 31).

Des Weiteren kann das ausgeprägte, ganzheitliche und vernetzte Denken dabei helfen, Probleme von ratsuchenden Personen zu analysieren und das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen. Hochsensible Menschen können gründlich und detailreich arbeiten und daher Unstimmigkeiten von Klient\*innen schnell erkennen. Dabei besteht die Gefahr sich im Detail zu verlieren, denn die Zeit ist auch in der Sozialen Arbeit oft knapp und Klient\*innen sollen möglichst schnell zum eigenen Handeln befähigt werden. Generell arbeiten HSM oft langsamer als nicht HSM, da sie hohe Ansprüche an sich selbst und ihre Arbeit haben. Dies kann zu Konflikten mit Mitarbeitenden oder der Leitungsperson führen. Dahingehend sollten Lösungen für Arbeitsweisen gefunden werden mit denen alle zufrieden sind (vgl. ebd., S. 30).

An diesem Punkt schließt auch das Verhalten gegenüber Kolleg\*innen oder Vorgesetzten an, wie im Punkt 3.3 schon genannt. HSM können nur bedingt mit Kritik umgehen, denn dies kann ihnen sehr nah gehen. Der Berufsalltag von Sozialarbeiter\*innen kann oft mit der Konfrontation von Kritik, ob von Kolleg\*innen, Arbeitgeber\*innen oder Klient\*innen, einhergehen. Durch die hohe Feinfühligkeit, kann Kritik für HSM sehr belastend sein. Daher tendieren diese weitere Kritik zu vermeiden und grenzen sich immer mehr von Mitmenschen ab. Dies kann zum Beispiel im Hinblick auf Klient\*innen nicht funktionieren, da Sozialarbeiter\*innen, laut der sozialen Kompetenz eine vertrauensvolle Bindung zu Klient\*innen aufbauen sollen. Dabei kann als Ressource wieder die ausgeprägte

Selbstreflektion dienen. Ebenso arbeiten HSM meist lösungsorientiert, was ihnen hierbei zu Gute kommen kann (vgl. Hensel 2018, S. 52). Der Umgang mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten wird im Punkt 4.3 nochmals genauer erläutert.

Durch die schnelle Verarbeitungstiefe von Informationen und Gefühlen Anderer können HSM dazu fähig sein, kreative Lösungen nicht nur für sich, sondern auch für Klient\*innen zu entwickeln. Das heißt, dass mit den Klient\*innen in der Sozialen Arbeit kreative Lösungsvorschläge erarbeitet werden können, welche die Ressourcen von Klient\*innen mit einbeziehen (vgl. Sohst 2017, S. 39).

Der Erkenntnisprozess der eigenen Hochsensibilität geht in den meisten Fällen mit einer ausgiebigen Reflektion des bisherigen Lebens einher (vgl. Aron 2019, S. 13f). Auf die emotionale Kompetenz bezogen, die Sozialarbeiter\*innen aufweisen sollen, kann es eine Ressource für hochsensible Fachkräfte darstellen. Denn die eigene Biografie zu kennen ist erforderlich, um nicht eigene Probleme oder Denkmuster auf Klient\*innen zu beziehen. Hochsensible Sozialarbeiter\*innen müssen trotz ihrer Intuition darauf achten, ihre eigenen Wahrnehmungen nicht zu überinterpretieren und als Fakt hinzunehmen, wie im Punkt 2.2 beschrieben (vgl. Hensel 2018, S. 52f.). Es geht darum auf die Klient\*innen einzugehen und ihre Bedürfnisse herauszufinden (vgl. Seithe 2012, S. 61).

Zu einer Herausforderung kann ebenso der häufige Wechsel von Klient\*innen an einem Tag werden. So betreuen Sozialarbeiter\*innen nicht nur ein\*e Klient\*in, sondern häufig sehr viele (vgl. Heintze 2019, S. 31). Dies kann bei hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen zu einer Reizüberflutung führen. Dabei kann unter anderem ihr Organisationstalent eine Ressource darstellen, um den Überblick zu bewahren (vgl. Hensel 2013, S. 218). Damit einhergehend, besitzen HSM gern die Kontrolle im Alltag und sind wenig spontan. Unvorhergesehene Notfälle oder spontane Beratungen sind in der Sozialen Arbeit keine Seltenheit, in der sich der Hochsensible üben muss. Auch müssen oft Entscheidungen schnell getroffen werden (vgl. Hensel 2018, S. 50f.).

Das Ziel der Sozialen Arbeit ist es, dass eine Chancengleichheit entsteht und Benachteiligungen von Klient\*innen aufgedeckt werden (vgl. DBSH 2009, S. 23). Da HSM oft einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit haben (vgl. Roemer 2021, S. 10), kann es ihnen auch als Sozialarbeiter\*in helfen, dies im Blick zu haben.

Wie im Punkt vier geschrieben, sind HSM vor allem auch für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit geeignet. Doch, wenn der Fokus nur auf den Arbeitskontext gelegt

wird, kann dies zur Überidentifikation führen und mit Überstunden oder auch Überverantwortung einhergehen. Durch das übermäßige Verantwortungsgefühl kann es dazu kommen, dass Kompetenzgrenzen überschritten werden. Ebenso opfern sich HSM, die mit Begeisterung und Leidenschaft arbeiten, schnell für ihren Beruf auf. Die Autorin Sylvia Harke weist in ihrem Vortrag daraufhin, dass es ebenso wichtig ist, Bestätigung und Erfüllung außerhalb des Berufes zu finden (vgl. Hochsensibilität - Der Kongress 2017).

Hochsensibilität geht durch die Reizoffenheit nicht nur mit Herausforderungen, wie schneller Überforderung, einher, sondern auch mit vielen Ressourcen. Diese müssen erkannt werden, um von HSM genutzt werden zu können. Zusammenfassend können Herausforderungen im Arbeitsalltag von hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen unter anderem ihre unbewusste Anpassung, hohe Belastung durch Emotionen Anderer und die damit einhergehende hohe Erschöpfung durch Reizaufnahme, bedingte Kritikfähigkeit, langsamere Arbeitsweise und die Schwierigkeit der Abgrenzung gegenüber anderen, sein. All diese Herausforderungen, wenn sie einmal erkannt wurden, können Chancen für Wachstum sein. Des Weiteren werden die Herausforderungen durch die Ressourcen, wie zum Beispiel die hohe Sensibilität und Feinfühligkeit im Erkennen von Bedürfnissen anderer, Empathiefähigkeit, ausgeprägte Selbstreflexion, lösungsorientiertes Denken, detaillierte Arbeitsweise und den hohen Gerechtigkeitssinn von hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen wieder ausgeglichen (vgl. Hensel 2013, S. 217f.).

Abschließend kann gesagt werden, dass die ausgeprägte Sensibilität von Menschen von großem Nutzen sein kann. Als Sozialarbeiter\*in braucht es vor allem Menschlichkeit, Klient\*innen zu verstehen und sich in diese hinein zu fühlen, um geeignete Hilfe anbieten zu können (vgl. Poulsen 2009, S.14) „Wir brauchen mehr feinfühlig und zartbesaitete Menschen als ruhenden Gegenpol in einer immer hektischer werdenden Arbeitswelt.“ (Heintze 2019, S. 36). Auch Sylvia Harke appelliert, dass HSM eine höhere Wertschätzung in Unternehmen erfahren sollten, denn oft sind diese, auf Grund ihrer hohen Identifikation mit ihrer Arbeit, tragende Säulen in Einrichtungen (vgl. Hochsensibilität - Der Kongress 2017).

## **Exkurs: HSM in Führungspositionen**

Hochsensible Menschen können nicht nur als Arbeitnehmer\*innen tätig sein, sondern auch in Führungspositionen. HS wird oft mit Merkmalen, wie Schüchternheit, Zurückhaltung, minimale Belastbarkeit und geringe Entscheidungsfähigkeit in Verbindung gebracht. Selbst, wenn diese Merkmale zutreffen sollten, hindert es HSM nicht in Führungspositionen zu arbeiten. Sie können leiten, Verantwortung übernehmen und wenn diese wollen, auch in der Öffentlichkeit stehen (vgl. Sohst 2017, S. 73).

Die Autorin Sohst macht deutlich, dass hochsensible Führungskräfte sich ihrer Hochsensibilität in manchen Fällen gar nicht bewusst sind, da sie sich zum Beispiel, die oft negativ kommunizierten Merkmale von HSM nicht eingestehen wollen. Die Erkenntnis über die eigene Hochsensibilität kann in vielen Fällen noch verborgene Ressourcen hervorrufen und zum Beispiel neue Leitungsansätze erschaffen (vgl. ebd., S. 73f.).

Daraus leitet sich die Frage ab, wie HSM in Führungspositionen leiten und was diese von nicht hochsensiblen Führenden unterscheidet.

Der Autor Daniel Panetta führte in seiner Forschung Interviews mit hochsensiblen und nicht hochsensiblen Führungskräften. Dabei stellt er zum einen fest, dass hochsensible Führungskräfte vor allem in lehrenden oder beratenden Tätigkeiten arbeiten und sich ihren Beruf so auswählen, dass dieser mit den eigenen Werten übereinstimmt. Ebenso berichten hochsensible Leitende darüber, dass es für sie einen signifikanten Unterschied macht über die eigene HS Bescheid zu wissen. In den Ergebnissen von Panetta geht des Weiteren hervor, dass HSM in Führungspositionen auf ein ehrliches, verträgliches und gerechtes Miteinander mit ihren Mitarbeiter\*innen achten. Die Forschung zeigt auch, dass sie ihren Mitarbeiter\*innen gern auf Augenhöhe begegnen. Dabei begeben die hochsensiblen Führungskräfte sich eher in begleitende, anstatt in leitende Positionen. Der Fokus liegt dabei vor allem auf der Beziehungsarbeit zu den Mitarbeitenden. Auf Grund ihrer Empfänglichkeit von Stimmungen, ist ihnen ein freundliches und humorvolles Miteinander wichtig, berichtet Panetta. Hochsensible Führungskräfte können ebenso unsensibel auf Mitarbeiter\*innen reagieren (vgl. Panetta 2017, S. 129 - 132). „Allerdings sprechen die Verhaltensmuster dafür, dass

dadurch Unsicherheit und Überforderung ausgelöst werden und sie die intensiven negativen Gefühle und Emotionen auf sich kanalisieren.“ (Panetta 2017, S. 132). Das heißt, dass diese Führungspersonen ihr Handeln von aktuellen Stimmungen des Teams abhängig machen, Handlungen überdenken und somit ihre Reaktionen erst nach Konfliktsituationen mitteilen. Denn wie Panetta schreibt, können sich unbedachtes Handeln und die negativen Gefühle von eigenen Handlungen nicht nur unangenehm auf die Psyche auswirken, wie Angst oder Konzentrationsstörung, sondern auch auf den Körper, wie Herzrasen oder Weinen. Durch dieses erlernte Verhalten, sich in Konfliktsituationen zurück zu halten, reflektieren sich hochsensible Führungskräfte dauerhaft (vgl. ebd., S. 132f.).

Das Verhalten der befragten nicht hochsensiblen Führungskräfte lässt sich, laut den Ergebnissen von Panetta, von hochsensiblen Führenden abgrenzen. Denn nicht hochsensible Leitende bevorzugen eine autoritäre Führung und gehen bei problematischen Situationen mit den Beschäftigten, im Gegensatz zu Hochsensiblen, auf Konfrontation (vgl. ebd., S. 133). „Dabei haben sie Selbstzweifel und hinterfragen sich. Sie berichten von Vermeidungsverhalten, emotionaler Reaktivität und dadurch verursachten physischen Äußerungen, allerdings von der Intensität und Anzahl und Struktur der Nennungen nicht vergleichbar mit denen der HSFK<sup>2</sup>.“ (ebd.). Der autoritäre Umgang schließt einen sensiblen Führungsstil nicht aus. Die nicht hochsensiblen Leitenden legen den Fokus vermehrt auf Leistung ihrer Mitarbeitenden und auf den Kosten-Nutzen-Faktor (vgl. ebd., S. 131).

Die Ergebnisse von Panetta decken sich mit den Eigenschaften über HSM, die im Kapitel 2.2 beschrieben werden. Der Autor stellt zudem fest, dass über HSM in Führungspositionen weiter geforscht werden sollte, da Panetta nur eine begrenzte Anzahl an Interviews führen konnte. Dadurch konnte er auch noch keinen eindeutigen Führungsstil von HSM ausmachen (vgl. ebd., S. 34). Zusammenfassend spielen für HSM in der Führung die Stimmung im Team, das kooperative Miteinander und die Reflektion des eigenen Handelns eine ausschlaggebende Rolle.

Deutlich wird aus der Forschung von Panetta auch, dass hochsensible und nicht hochsensible Leitende ähnlich auf problematische Situationen und Konfrontationen

---

<sup>2</sup> HSFK = Hochsensible Führungskräfte.

mit negativ empfundenen Stimmungen reagieren. Auch wenn nicht hochsensible dies weniger intensiv wahrnehmen, ist das Gefühl bei den Befragten trotzdem vorhanden. Durch den reflektierten Umgang von konfliktbehafteten Situationen von hochsensiblen Führungskräften wird ihr Erleben damit nicht mehr so negativ empfunden. Als weiterführende Idee könnten sich hochsensible und nicht hochsensible Führende austauschen und voneinander lernen.

## **4.2 Entlastende Strategien im Arbeitsalltag**

Im Folgenden werden verschiedene Strategien aufgezeigt, die den eigenen Arbeitsalltag entlasten können. Auf Grund der Fülle von Vorschlägen, werden im Rahmen der Bachelorarbeit nur Ausschnitte genannt.

Gerade für HSM ist das Erlernen von spezifischen Strategien aussichtsreich, denn „Empfindsamkeit ist keine Erklärung für Handlungsunfähigkeit und schon gar keine Ausrede. Sie ist das Motiv für die Entscheidung, zu handeln und zu verbessern! Sie ist deine Gabe, die du entfalten und veredeln darfst, damit sie zu deinem von innen und von außen reichen Leben beitragen kann und die Welt verbessert.“ (Heintze 2019, S. 141).

Die Autorin Elaine Aron führt zu Beginn vier Schritte an, die eine Grundlage im Umgang mit der eigenen Hochsensibilität darstellen. Durch die Bearbeitung dieser Schritte kann ebenfalls eine Basis für das Berufsleben geschaffen werden. An erster Stelle steht die Selbsterkenntnis. Dies bedeutet, herauszufinden, ob das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität für einen selbst zutreffen könnte. Nach diesem Schritt geht es um die Neubewertung. Durch die Erkenntnis können Handlungsweisen vor einem neuen Hintergrund betrachtet werden. Laut den Forschungen von Aron ist das Merkmal vererbbar und somit auch schon in der Kindheit vorhanden. Um die Selbstachtung zu fördern, betont Aron die Aufarbeitung der eigenen Kindheit. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass der HSM im Kindesalter sein Denken und Handeln nicht verstanden hat und auch das Umfeld mit negativen Bewertungen auf den Hochsensiblen einwirkte. Diese Wunden gilt es im dritten Schritt zu heilen. Aron schreibt, dass verbunden mit der Hochsensibilität oft auch Schul- oder Familienprobleme in der Kindheit erlebt wurden, unter denen der HSM gelitten hat. Die Heilung der Vergangenheit braucht vielfach Zeit (vgl. Aron 2019, S. 13f.).

Als letzten Schritt zählt Aron die „Hilfe“ auf. Dieser Punkt ist verbunden mit den folgenden Strategien, denn mit diesem Schritt sollen Fähigkeiten erworben werden, um sich an der Außenwelt zu beteiligen und sich dort wohl zu fühlen (vgl. Aron 2019, S. 13f.).

Diese vier Schritte stellen einen langen Prozess dar. Um trotzdem ein erfülltes Arbeitsleben zu führen, können, wie im weiteren Textabschnitt aufgezeigt, verschiedene entlastende Strategien erworben werden.

Vor allem Sozialarbeiter\*innen sind in den meisten Arbeitsfeldern mit prekären Lebenslagen von Klient\*innen konfrontiert. Dabei ist es wichtig mitzufühlen, aber nicht mitleiden und dies kann oftmals zu einer Herausforderung für Hochsensible werden. Gerade HSM, wie im Punkt 2.2 beschrieben, erspüren feine Schwingungen, die sich schnell auf sie übertragen können. Somit werden diese im Arbeitsalltag täglich mit belastenden Gefühlen anderer konfrontiert. Sich als Sozialarbeiter\*in gesund abgrenzen zu können und nicht die Leidensgeschichten der Klient\*innen mit nach Hause zu nehmen, ist somit essentiell. Hierbei kann eine achtsame Lebensweise helfen. Diese Einstellung kann eine wichtige Grundlage in der Selbstfürsorge eines hochsensiblen Sozialarbeitenden darstellen. Achtsamkeit heißt, dass die gegenwärtige Situation wahrgenommen wird, ohne dabei die aufkommenden Gedanken und Gefühle zu bewerten (vgl. Sohst 2017, S. 79f.). Achtsamkeit kann schon am frühen Morgen beginnen, indem nach dem Klingeln des Weckers Körperempfindungen und Gefühle wahrgenommen werden. Ebenso kann anstatt schnell auch achtsam gegessen werden. Des Weiteren umfasst die Achtsamkeit zum Beispiel auch achtsames Warten, wenn zum Beispiel Klient\*innen einmal zu spät zum Termin erscheinen sollten (vgl. Heintze 2019, S. 167f.). Es geht nicht darum die ganzheitliche Wahrnehmung zu verlieren, sondern eine Metaperspektive einzunehmen. Dies kann man durch regelmäßiges praktizieren erlernen, sodass es zu einem automatischen Ablauf wird. Mit der Zeit entsteht nach einem Reiz eine Lücke bis die eigene Reaktion auf eine Situation einsetzt. Dadurch können alte Verhaltensweisen aufgebrochen und neue Bewältigungserfahrungen erlebt werden. So zum Beispiel kann bei einem Konflikt auf der Arbeit erst einmal Abstand genommen und der Einfluss der eigenen Gefühle beobachtet werden. Der HSM wird somit nicht mehr so häufig von den eigenen Gedanken oder Gefühlen überwältigt und von ihnen geleitet. Beim Erlernen der Achtsamkeit können das Praktizieren von Yoga, Atemmeditation oder

auch Bodyscan<sup>3</sup> helfen. Hochsensibilität ist nur ein Teil der eigenen Persönlichkeit. Doch wenn diese zu viel Raum einnimmt, dann wird sie auch die Führung übernehmen (vgl. Sohst 2017, S. 79ff.). Es geht also darum, das hochsensible Sozialarbeiter\*innen sich der Selbstfürsorge bewusst werden, um nachhaltig auch anderen helfen zu können. Es besteht nicht nur die Verantwortung gegenüber Klient\*innen, sondern auch gegenüber der eigenen Gesundheit (vgl. ebd., S. 42). Die Zufriedenheit von Sozialarbeitenden kann bei einer erfolgreichen Hilfe gegenüber Klient\*innen steigen, trotzdem sollte keine Abhängigkeit darin bestehen, die Bestärkung nur aus dem Beruf zu ziehen. Ebenso sollte damit keine Aufopferung und die damit einhergehende Vernachlässigung der eigenen Person entstehen (vgl. Heintze 2019, S. 178). Denn „[d]ie Selbstfürsorge ist für hochsensible Menschen im Beruf [...] ein MUSS. Kein KANN oder SOLLTE. Nein, wenn du als Hochsensibler zufrieden arbeiten willst, ohne ausgenutzt oder ausgelaugt zu werden, musst du zuerst (immer) an dich selbst denken, denn sonst kannst du für andere nicht wirklich ausgeglichen da sein.“ (ebd., S. 179).

Kathrin Sohst benennt zudem weitere „Starkmacher“, die hochsensible Arbeitnehmer\*innen im Arbeitsalltag helfen können die gewünschte Leistung zu erbringen. Auch Sohst berichtet, dass es zuerst von Bedeutung ist seine Hochsensibilität anzunehmen (vgl. Sohst 2017, S. 42f.). „Machen Sie sich bewusst, dass körperliche Stressreaktionen kein persönliches Versagen, sondern eine ganz natürliche Reaktion Ihres „Systems“ sind, das Ihnen Ihre aktuellen persönlichen Grenzen aufzeigt.“ (ebd.). Es ist oft einfacher auf die eigenen Schwächen zu schauen und auf das, was alles verbessert werden kann. Aber Sohst weist auf einen stärkenorientierten Blick hin. Wie im Punkt 2.2 schon erwähnt, verfügen HSM oft über ein geringes Selbstbewusstsein, da diese durch die perfektionistische Veranlagung einen kritischen Blick auf sich selbst einnehmen. Mit dem stärkenorientierten Blick kann ein HSM an Selbstsicherheit gewinnen und sich somit trotzdem herausfordernde Ziele setzen (vgl. ebd., S. 43). Auch wenn man als Sozialarbeiter\*in anderen Menschen hilft, ist es keine Schwäche selbst Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dies kann in Form von Beratungen, Coaching oder auch anderen therapeutischen Formen geschehen. In Situationen wie einer

---

<sup>3</sup> Bei einem Bodyscan wird die Aufmerksamkeit auf verschiedene Bereiche des Körpers gelegt. Dabei werden die Wahrnehmungen nicht bewertet, sondern nur beobachtet. Dies kann zu einer tiefen Erholung führen (vgl. Braun 2018, S. 21).

Lösungssuche, der Wunsch nach Weiterentwicklung oder beruflicher Neuorientierung, kann die Hilfe von Vorteil sein. Laut Sohst, sollte sich ein HSM auch einen hochsensiblen Coach suchen beziehungsweise eine Person, die sich mit dem Thema auskennt und Verständnis dafür aufbringt. Allein der Kontakt zu anderen HSM kann schon hilfreich sein (vgl. Sohst 2017, S. 46f.).

Luca Rohleder, ehemaliger Coach, schreibt in seinem Buch „Die Berufung für Hochsensible“ gleichermaßen über Methoden, die dabei helfen können Herausforderungen im Berufsalltag zu meistern und die eigenen Stärken zu erkennen. In seinen Coachings mit HSM hat er erfahren, dass ein Großteil der HSM im Laufe des Arbeitstages oft an Konzentrationsstörung und Erschöpfung leidet. Laut Rohleder, können viele kleine Ruhepausen zu mehr Leistungsfähigkeit und Inspiration führen. Das Gehirn eines HSM ist den ganzen Tag sehr aktiv, denn sie nehmen viele Feinheiten im Alltag wahr. Auf Platz eins empfiehlt der Autor daher das Grundbedürfnis Schlaf. Mehrere Schlafpausen über den Tag verteilt, können dem Körper helfen sich zu regenerieren. Es ist nicht untypisch, dass HSM in der Nacht auch nur ein paar Stunden schlafen können, sich danach aber voll leistungsfähig fühlen. Rohleder weist darauf hin, dass dieses Schlafmodell im Konflikt mit den meisten Angestelltenverhältnissen steht und somit kaum im Arbeitsalltag umgesetzt werden kann. Daher können auch Pausen helfen, die Schlafzuständen ähneln. Durch zum Beispiel Meditationen oder alleinige Spaziergänge an der frischen Luft, wird das Gehirn auf andere Gedanken gebracht. Aber auch diese Methode lässt sich nicht immer umsetzen, da HSM dazu neigen sich anzupassen und doch die Pause mit Kollegen verbringen, um nicht Gefahr zu laufen, ausgeschlossen zu werden (vgl. Rohleder 2021, S. 102 - 109). Die Aufklärung der eigenen Bedürfnisse gegenüber Kolleg\*innen oder Vorgesetzten kann helfen, um Missverständnisse zu vermeiden. Auch Kathrin Sohst führt regelmäßige Pausen als Selbstfürsorge in ihrem Buch, als eine Möglichkeit des Stressabbaus, auf. Sie nennt als weitere Möglichkeit, das Auto weiter von der Arbeitsstelle weg zu parken, um so Spaziergänge vor und nach der Arbeit einzubauen (vgl. Sohst 2017, S. 45). Als Fachkraft der Sozialen Arbeit ist dies auch eine Möglichkeit im ambulanten Arbeitsbereich, um so kleinere Spaziergänge in den Tag integrieren zu können.

Das ausgeprägte Rückzugsbedürfnis von HSM, wie im Punkt 2.2 beschrieben, würde vor allem in den kleinen Pausen Beachtung finden.

Rohleder ist der Meinung, dass auch Essen und Trinken die Leistungsfähigkeit kurzfristig wieder erhöhen kann. So kann es für Hochsensible von Vorteil sein viele kleine Mahlzeiten am Tag zu sich zu nehmen, anstatt drei große Mahlzeiten. Auch durch ausreichende und regelmäßige Wasserzufuhr kann das psychische Befinden verbessert werden. Durch die Aufnahme von Nahrung können positive Gefühle entstehen. Dabei besteht aber die Gefahr eine Sucht zu entwickeln und nur noch durch Essen Freude zu empfinden. Daher sollte diese Methode nur situativ angewendet werden (vgl. Rohleder 2021, S. 101ff.). Bei einem HSM sind oft nicht nur das Denken und Fühlen fein ausgeprägt, sondern das ganze System ist hochsensibel veranlagt. Somit kann auch das Verdauungssystem bei einer Fehlernährung, die Autorin Roemer führt diesbezüglich Fast-Food als Beispiel an, stärker reagieren als bei nicht HSM. In Fast-Food sind zum Beispiel chemische und künstliche Stoffe enthalten, auf die der HSM ausgeprägt, unter anderem durch Allergien und Unverträglichkeiten, reagieren kann. Somit lohnt sich eine Auseinandersetzung mit einer für sich selbst passenden Ernährung, zum Beispiel in Form einer Ernährungsberatung, um das sensible System nicht auch durch eine Fehlernährung zu schwächen (vgl. Roemer 2021, S. 41).

Wie schon beschrieben, nehmen HSM Reize stärker wahr und können sich somit schneller überreizt fühlen (vgl. Hensel 2013, S. 42). Für das Wohlbefinden kann daher versucht werden, Außenreize zu verringern. Im Angestelltenverhältnis können dies zum Beispiel ein eigener Arbeitsraum sein oder Ruheräume. Laut Rohleder wird es für HSM auf Dauer schwierig ohne Rückzugsmöglichkeiten zu arbeiten. Er empfiehlt, wenn keine Möglichkeiten bestehen, dieses Bedürfnis Arbeitgeber\*innen mitzuteilen. Wie eben schon aufgezählt kann auch der Rückzug in die Natur helfen, da diese Reize sich auf den Körper positiv auswirken. Außerdem können gute kollegiale Beziehungen schon zum Wohlbefinden beitragen, wenn ein eigenes Arbeitszimmer nicht zur Verfügung steht. HSM haben ein großes Harmoniebedürfnis, weshalb umso mehr darauf zu achten ist, mit welchen Mitmenschen sich ein HSM umgibt (vgl. Rohleder 2021, S. 110 - 118). „Wenn Sie als hochsensibler Mensch sich mit anderen umgeben, die Ihnen zu viel Lebensenergie rauben, Sie zu oft verunsichern oder Ihnen subtil unterstellen, nicht erfolgreich zu sein, dann müssen Sie sich schützen.“ (ebd., S. 118). Dies kann im Alltagsleben funktionieren, Arbeitskollegen kann man sich wiederum nur bedingt auswählen. Bei der Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre geht es darum

gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Nach der Autorin Sohst können zum Beispiel, je nach Arbeitsfeld, Home Office Tage, leere Meetingräume oder auch das Tragen von Gehörschutz für HSM eine Lösung sein, um fokussiert arbeiten zu können. Die Art und Weise, wie Bedürfnisse kommuniziert werden, spielen auch eine Rolle. Dabei kann die Gewaltfreie Kommunikation<sup>4</sup> angewandt werden. So können HSM Lösungsvorschläge einbringen, anstatt sich zurück zu ziehen. Ich-Botschaften können beim Formulieren helfen. Sohst sieht im Gegensatz zu Rohleder die Arbeitsbeziehung von HSM zu ihren Kolleg\*innen als positiv, da durch die Stärke der Empathie gute und sichere Beziehungen aufgebaut werden können, welche zu einem positiven Arbeitsklima beitragen können (vgl. Sohst 2017, S. 43f.).

Als eine weitere entlastende Strategie kann bewusstes Atmen angewandt werden. Der Vorteil daran ist, dass der Atem immer dabei ist. Sozialarbeiter\*innen können diese Methode vor, nach oder auch während stressigen und herausfordernden Situationen anwenden. So zum Beispiel in einer Situation, in der die Fachkraft Unruhe oder auch starke Betroffenheit gegenüber den Klient\*innen verspürt. Die Technik kann direkt, ohne dass es dem Gegenüber auffallen muss, angewandt werden. Die Autorin Roemer erklärt diese Methode genauer. Laut Roemer, neigen Menschen im Alltag zu einer flachen oder auch falschen Atmung, somit fehlt es dem Organismus an Sauerstoff. Das bewusste Atmen macht eine gelöste Ein- und Ausatmung, ohne dabei Druck auszuüben, aus. Dabei kann der Fokus auf das Heben und Senken des Brustkorbes gelegt werden. Dadurch wird der Organismus wieder ausreichend mit Sauerstoff versorgt und die innere Anspannung kann zur Entspannung wechseln (vgl. Roemer 2021, S. 35f.).

Wie schon beschrieben, empfiehlt Luca Rohleder Meditation, um in kleinen Pausen die Gedanken von der Arbeit für einen Moment wegzuleiten (vgl. Rohleder 2021, S. 108). Nach Cordula Roemers Ansicht ist Meditation nicht nur für Entspannung gedacht, sondern auch um die inneren Stimmen wahrzunehmen. Dabei geht es nicht darum diese zu verdrängen, sondern das Gegenteil, diese bewusst wahrzunehmen und zu hören, was der Körper mitteilen möchte. Dies kann auch

---

<sup>4</sup> Die Gewaltfreie Kommunikation, auch GFK abgekürzt, wurde von Marshall B. Rosenberg entwickelt. Diese soll festgeschriebene Rollenmuster aufbrechen und zu mehr Vertrauen in zwischenmenschlichen Beziehungen führen. Dabei sollen die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden. So kann die GFK in Konfliktsituationen angewendet werden (vgl. Bendler; Heise 2018, S. 19f.).

durch eine Phantasie- oder Körperreise, auch genannt Bodyscan, geschehen. Die Methoden dienen ebenso der Entspannung und Körperwahrnehmung. Körperreisen eignen sich auch vor dem Schlafen für einen regenerierenden und erholenden Schlaf. Solche Methoden können für extravertierte HSM zu einer Herausforderung werden, da sich vorerst verstärkt innere Unruhe zeigen kann. Daher können sie auch dynamischere Meditationen wie Kundalini oder Geh-Meditationen praktizieren. Durch regelmäßige Anwendung kann sich das System auf verschiedene Formen einlassen. Diese Strategien gehen ebenso resultierend mit einer bewussteren Körperwahrnehmung einher. Auf Dauer lassen sich so im Arbeitsalltag Körpersignale schneller wahrnehmen und der HSM kann auf diese Acht geben, um nicht in ständige Überreizung zu geraten (vgl. Roemer 2021, S. 36ff.).

Abgesehen von den Meditationsformen, kann auch Bewegung oder Sport im Allgemeinen helfen den Arbeitsalltag hinter sich zu lassen. Wie schon beschrieben, sind HSM sehr empfänglich für fremde Gefühle. Bewegung kann dabei wieder für Ruhe und Ausgleich sorgen. Joggen, Tanzen, Fahrrad fahren oder Schwimmen können zu möglichen Bewegungen im Alltag zählen. Durch den Abbau von Stress verringert sich auch das Cortisol im Blut (vgl. ebd., S. 43). Diese Tatsache lässt sich damit in Zusammenhang bringen, dass das Hormon Cortisol bei kurzzeitigen Erregungen vermehrt ausgeschüttet wird, wie im Punkt 2.1 angeführt (vgl. Aron 2019, S. 67). Dies kann im Arbeitsalltag von hochsensiblen Menschen oft vorkommen. Somit ist Bewegung für HSM dafür geeignet, dass das Cortisol sich wieder verringert und das Blut wieder mit genügend Sauerstoff versorgt werden kann (vgl. Roemer 2021, S. 43).

Neben sportlichen Aktivitäten können auch asiatische Bewegungskünste eine Form von Bewegung sein. Hierzu führt Roemer Tai-Chi, Qigong, Yoga und Aikido auf. Alle vier Bewegungsformen verbinden fließende Bewegungen, die einen angestauten Energiefluss wieder zum Fließen bringen können. Die Bewegungen wirken sich positiv auf das mentale und körperliche Wohlbefinden aus und können das System wieder ins Gleichgewicht bringen (vgl. ebd., S. 42f.).

Für extravertierte Hochsensible kann es sich als schwieriger erweisen die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen, da sie dazu veranlagt sind ausgeprägter in der Außenwelt zu leben. Hierbei kann es behilflich sein, sich feste Tage in der Woche oder im Monat einzurichten, um dem Körper die benötigte Entspannung zu bieten.

Dies kann in Form von Wellnessstagen geschehen, wie zum Beispiel Saunabesuche oder auch Massageeinheiten. Denn laut Roemer, ist neben Bewegung auch körperliche Erholung essentiell (vgl. Roemer 2021, S. 43f.).

Eine passende Arbeitsstruktur und Zeitmanagement können in der Sozialen Arbeit oft zur Herausforderung werden, da die meisten Sozialarbeiter\*innen sich vor allem ihre knappe Zeit für ihre Klient\*innen nehmen möchten (vgl. ebd., S. 56).

„Ein gutes Zeitmanagement verhilft Ihnen zu mehr Effektivität, Arbeitersparnis, überschaubaren Strukturen und schlussendlich zu mehr Ruhe und Gelassenheit.“

(ebd.). Roemer berichtet in ihrem Buch von ihrer eigenen Tätigkeit als Familienhelferin. Sie kennt die Unordnung von Post oder Klient\*innen Unterlagen, die im schnelllebigen Berufsalltag entstehen kann. Daher rät sie, dass es günstig ist, sich einmal mit Ordnungssystemen zu beschäftigen. Dies kann gerade für HSM mit vielen Gedanken und Ideen im Kopf sehr vorteilhaft sein. So helfen auch To-Do Listen, um alle anstehenden Aufgaben geordnet zu haben. Die Autorin führt hierzu eine Idee für die Leser\*innen ihres Buches an. Sie schlägt Menschen mit einem normalen Erinnerungsvermögen vor, sich nur so viel Aufgaben in der Woche vorzunehmen, die sich der Kopf allein ohne To-Do Liste merken kann (vgl. ebd.).

Ebenso geht es für den HSM auch darum, seine vielfältigen Interessenslagen zu akzeptieren und wahrzunehmen. Es kommt häufig vor, dass Hochsensiblen auf Arbeit langweilig wird. Roemer rät, dass die Anfertigung einer Liste von allen Wünschen und Interessen dabei helfen kann, herauszufinden, welche beruflichen Weiterentwicklungen noch möglich sind (vgl. ebd., S. 57). „[...] [R]espektieren Sie Ihre Vielfalt, solange sie Ihnen ein Gefühl der Freude und Lebendigkeit gibt!“ (ebd.).

Viele der bisher genannten Strategien zeigen häufig erst nach langfristiger Anwendung ihre Wirkung. Als hochsensible Fachkraft der Sozialen Arbeit kann es passieren, dass unvorhersehbare Situationen auftreten, die einen belastenden Einfluss auf das Wohlbefinden haben können. So zum Beispiel ist nicht vorhersehbar, in welcher Verfassung Klient\*innen zu Beratungsgesprächen erscheinen. Anne Heintze führt daher entlastende Strategien an, die sofort ihre Wirkung zeigen, wie zum Beispiel die PEP-Methode „Prozess- und Embodiment<sup>5</sup>-fokussierte Psychologie“. Dies ist eine emotionale Selbsthilfetechnik, die durch

---

<sup>5</sup> Embodiment heißt auf Deutsch „Verkörperung“.

Klopfen mit den Fingern von bestimmten Punkten am Körper ausgeführt wird. Angewandt wird diese Technik meist vor oder nach belastenden Situationen, denn sie kann helfen diese Belastungen zu minimieren. Die Methode wurde von Dr. Michael Bohne erfunden und zielt auf die Veränderung von Denkmustern ab. Psyche und Körper beeinflussen sich wechselseitig, daher wird das Klopfen auf Akupunkturpunkten angewandt. So soll die festgesetzte Energie durch die Beeinflussung des Klopfens wieder in den Fluss gebracht werden und dabei eine selbstberuhigende Wirkung ausstrahlen (vgl. Heintze 2019, S. 143f.). Ebenso können spontane Bewegung, Nervennahrung wie Schokolade oder das Nutzen eines Stressballs kurzfristiges Gleichgewicht für Körper und Geist bringen (vgl. ebd., S. 157 - 161).

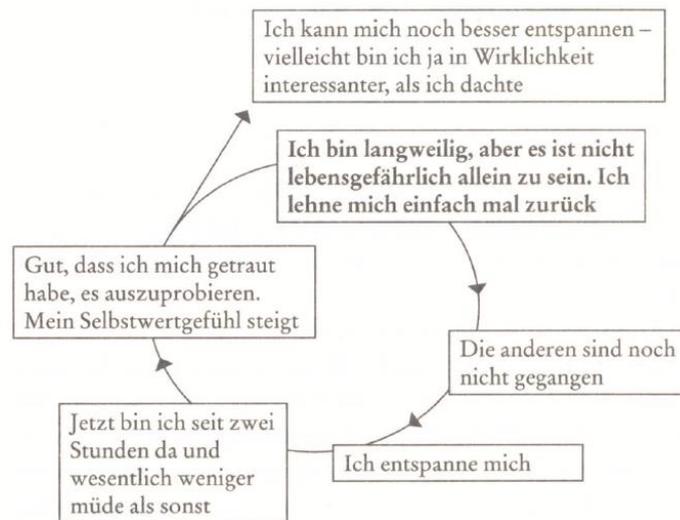
Laut Heintze hilft in manchen Fällen auch keine Strategie weiter. „Organisiertes Nichtstun“ kann auch eine Möglichkeit sein. Gerade bei Lösungssuchen lässt sich die Kreativität beim Nichtstun anregen und das Unterbewusstsein fängt an zu arbeiten. Vor allem beim Schlafen werden die neuronalen Verbindungen neu vernetzt und die daraus resultierende Lösungsfindung wird als überraschender Einfall wahrgenommen (vgl. ebd., S. 219f.).

Wie eingangs beschrieben, haben HSM eine reiche Gedankenwelt (vgl. Roemer 2017, S. 19f.). Daher sind sie gerade für Tagträume sehr empfänglich. Tagträume werden in der Gesellschaft eher negativ betrachtet und als eine Art Faulheit oder Desinteresse abgetan. Doch die Autorin Heintze weist darauf hin, dass gelegentliche Tagträume positive Auswirkungen haben. Tagträumen ist wie eine Meditation und fördert, ebenso wie das Nichtstun, die Kreativität. So können Probleme schneller erfasst werden und zusätzlich wird die Konzentrationsfähigkeit gefördert (vgl. Heintze 2019, S. 227 - 230).

Doch vor allem gehört zu einer erfolgreichen Karriere Mut. Mut die eigenen Grenzen auszutesten, die Komfortzone einmal zu verlassen und neue Wege zu gehen. Mut schließt auch mögliche Angst oder die Furcht vor Neuem nicht aus (vgl. ebd., S. 192).

Der Mut sein Leben und die Hochsensibilität in die Hand zu nehmen und aus anderen Perspektiven zu betrachten, kann sich auch im steigenden Selbstwertgefühl bemerkbar machen. Somit kann „Der Teufelskreis“, Abbildung im Punkt 2.2, aufgebrochen werden und sich verändern (vgl. Sand 2016, S. 45).

## Die Aufwärtsspirale



„Die Aufwärtsspirale“ (Sand 2016, S. 45)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle aufgeführten entlastenden Strategien mögliche Vorschläge sind. Zu erwähnen ist, dass vor allem die Methoden angewandt werden können, die hochsensible Sozialarbeiter\*innen ansprechen. Dabei kann unter anderem darauf geachtet werden, welche Spaß machen und dem Geist oder Körper gut tun. Auch sollte abgewogen werden, ob die entlastenden Strategien im derzeitigen Beruf helfen können oder die Rahmenbedingungen für den HSM so belastend sind, dass ein Jobwechsel in Erwägung gezogen werden sollte. „[...] Grundsätzlich haben Sie dabei zwei Optionen, entweder Sie verändern Ihre Einstellung oder Sie verändern Ihre Rahmenbedingungen.“ (Rohleder 2021, S. 159).

### 4.3 Umgang im beruflichen Miteinander

„Sensibilität ist die Basis menschlichen Seins. Sie bringt uns in Resonanz mit uns selbst, mit unseren Mitmenschen und mit unserem Lebensraum.“ (Sohst 2020, S. 5).

In diesem Abschnitt wird der Umgang im beruflichen Miteinander zwischen hochsensiblen und nicht hochsensiblen Kolleg\*innen und Arbeitgeber\*innen beschrieben. Dabei wird darauf eingegangen, wie sich HSM im Arbeitskontext gegenüber Kolleg\*innen verhalten, was Arbeitgeber\*innen oder auch Kolleg\*innen

im Umgang mit HSM beachten können und vor allem, welche Verhaltensweisen HSM helfen, gesunde Arbeitsbeziehungen aufzubauen.

Wie im Punkt 2.2 beschrieben, haben HSM ein ausgeprägtes Harmoniebedürfnis. Somit vermeiden sie auch im Arbeitskontext Konkurrenzkampf und fühlen sich im kooperativen Miteinander wohl. Sie begrüßen Gerechtigkeit, Wohlwollen, Hilfsbereitschaft und emotionale Verbindung. Ebenso möchten HSM, dass ihnen Empathie und Akzeptanz entgegen gebracht wird. Bei hohem Konfliktpotenzial fühlen sie sich unwohl. Anstatt sich durchzusetzen, nehmen Hochsensible häufig Rücksicht auf Kolleg\*innen und Vorgesetzte. Durch ihre Feinfühligkeit bemerken sie schon früh einen möglichen Konflikt und sind bestrebt, dass es zu keiner Auseinandersetzung kommt, was ihnen aber viel Energie kosten kann (vgl. Hensel 2018, S. 150f.).

Als Grundlage im kollegialen Umgang, nennt die Autorin Hensel „Vertrauen“. Denn durch Vertrauen können sich Mitarbeiter\*innen gegenseitig Bestärkung und Unterstützung entgegen bringen. Vertrauen kann entstehen, wenn das Gegenüber in seiner Einzigartigkeit anerkannt wird und sich respektiert fühlt (vgl. ebd., S. 150).

Für Stimmungen anderer sind HSM sehr empfänglich, daher bemerken sie ein schlechtes Betriebsklima und Missstimmungen sofort. Konflikte unter Mitarbeiter\*innen oder auch Vorgesetzten versetzt sie in Stress, dabei müssen sie noch nicht einmal direkt involviert sein. Auch fällt es HSM schwer die schlechte Laune von zum Beispiel Kolleg\*innen nicht auf sich zu beziehen. Dabei kann es helfen, dass Kolleg\*innen erklären, warum sie gestresst oder schlecht gelaunt sind (vgl. ebd., S. 152).

Im Umgang mit Kritik müssen sich viele HSM erst üben, denn Kritik geht für sie oft mit einem sehr unangenehmen Gefühl einher. Auch wenn sie sich gegen unangemessene Kritik behaupten wollen, ist es für HSM eine große Aufgabe dabei ihre Fassung zu bewahren und nicht in die Rechtfertigung oder in den Vorwurf zu verfallen. Hensel rät Kolleg\*innen, die von der Hochsensibilität anderer Mitarbeiter\*innen wissen, diesen HSM die Kritik direkt und mit viel Respekt entgegen zu bringen. Auch ist es sinnvoll sich vorher in die andere Person hineinzusetzen und zu überlegen, warum Handlungen in bestimmter Weise ausgeführt wurden. Ebenso sollte im Arbeitsalltag nicht nur kritisiert werden, denn Kolleg\*innen können zudem bestärkt werden, auch Bewunderung und Lob können kommuniziert werden (vgl. ebd., S. 152f.).

Gerade in Büros, die sich HSM mit mehreren Kolleg\*innen teilen, kann es für HSM schwer sein, konzentriert zu arbeiten. „An HSP<sup>6</sup> gerichtet lässt sich sagen: Je konkreter und eingegrenzter sie benennen, was ihre Kollegen tun können, um bei Problemen Abhilfe zu schaffen, desto wahrscheinlicher werden sie Verbesserungen erreichen - immer vorausgesetzt, dass die Unterstützung praktikabel ist [...].“ (Hensel 2018, S. 154). Dies ist eine große Lernaufgabe. Probleme oder Bedürfnisse von HSM haben nicht automatisch Vorrang (vgl. ebd., S. 155). „[...] Man kann um Verständnis bitten, es aber nicht einfordern. Man kann um Rücksichtnahme bitten, sie aber nicht erzwingen.“ (ebd.). Ebenso ist es aber nicht von Vorteil, Probleme zu ignorieren und die eigenen Bedürfnisse hinten anzustellen bis der innere Frust immer größer wird. Dabei bewirkt Konfliktvermeidung in diesem Fall eine unterschwellige Anspannung im Team. Also genau das, was HSM nur schwer ertragen können. Gemeinsame Lösungssuche und Ehrlichkeit bei unerfüllten Bedürfnissen können zu einer Lösung von Problemen beitragen (vgl. ebd., S. 157). Da hochsensible Arbeitnehmer\*innen ihren Rückzugsraum benötigen und gegebenenfalls auch Pausen allein verbringen, geraten sie nicht selten in eine Außenseiterrolle. Dabei können sich beide Seiten bedingen. Nicht HSM können oft die Verhaltensweisen von Hochsensiblen nicht nachvollziehen. HSM fühlen sich dann nicht akzeptiert, ziehen sich noch mehr zurück und grenzen sich in manchen Fällen vom restlichen Team ab. Auch hier gelten wieder eine ehrliche Kommunikation und die Akzeptanz der Vielfältigkeit im Kollegium (vgl. ebd., S. 149). Dennoch kann die Ausgrenzung im schlimmsten Fall auch zu Mobbing ausarten. „Mit Mobbing meint man, dass jemand von Vorgesetzten oder Kollegen systematisch schikaniert wird mit dem Ziel, ihn aus dem Unternehmen bzw. der Organisation hinauszuekeln. Der Gemobbte wird fortgesetzt in seiner persönlichen Würde verletzt, lächerlich gemacht, bloßgestellt, ständig kritisiert und mehrheitlich gemieden.“ (Hensel 2013, S. 213). In solchen Fällen sollte interne Hilfe, durch zum Beispiel Vorgesetzte oder externe Hilfe, wie Beratungsstellen, aufgesucht werden. Hensel rät auch einen Jobwechsel an, da HSM dazu tendieren still zu leiden (vgl. ebd., S. 214).

„Für einen wertschätzenden Umgang unterschiedlicher sensibler Menschen braucht es eine wertschätzende Atmosphäre, die Fähigkeit zur Reflektion und die

---

<sup>6</sup> Hochsensible Person.

Bereitschaft, offen über Stärken, Schwächen und Bedürfnisse zu sprechen – ohne Angst haben zu müssen, damit die Karriere zu riskieren oder im Kollegenkreis diskriminiert zu werden.“ (Sohst 2017, S. 68).

Gerade in der Sozialen Arbeit treffen meist nicht nur unterschiedliche Charaktere aufeinander, sondern gegebenenfalls auch Sozialarbeiter\*innen aus unterschiedlichen Bereichen mit verschiedenen Wissensständen und Weiterbildungen. Für ein soziales Miteinander unter Kolleg\*innen lassen sich ebenso die Kompetenzen, die Sozialarbeiter\*innen aufzeigen sollen, anwenden. So zum Beispiel die kommunikative Fähigkeit, wie im Punkt 3.3 erwähnt. Diese Kompetenz gilt nicht nur in der Anwendung auf Klient\*innen, sondern auch unter den Kolleg\*innen. So sollen diese Verständnis und Teamfähigkeit für unterschiedliche Wissensstände aufbringen. Dazu zählt auch die Konfliktfähigkeit. Konflikte sollten konstruktiv unter den Mitarbeiter\*innen bearbeitet werden und gegenseitige Empathie und Sensibilität für unterschiedliche Meinungen hervor gebracht werden. Dabei zählt in manchen Fällen auch die flexible Anpassung, wenn die eigene Meinung nicht im Vordergrund steht (vgl. DBSH 2009, S. 11).

Für eine generelle vorteilhafte Teamstimmung und auch im Umgang mit HSM, kann vor allem die Leitungsperson beitragen. Die Vielfalt zu fördern macht Sinn, da jeder Mensch anders ist und andere Bedürfnisse in den Berufsalltag mitbringt. Davon profitieren nicht nur die Mitarbeiter\*innen, sondern auch die Arbeitgeber\*innen, denn die Arbeitszufriedenheit kann sich erhöhen, ebenso die Konzentration und somit kann die Produktivität steigen. Führungskräfte sollten also offen für Vorschläge und Bedürfnisse von Mitarbeiter\*innen sein (vgl. Sohst 2017, S. 48).

Den Zusammenhang zwischen einem Arbeitsumfeld, in dem sich Arbeitnehmer\*innen wohl fühlen und der psychischen Gesundheit, zeigt eine BAuA<sup>7</sup>-Studie mit 4.511 Teilnehmer\*innen auf. Die Befragten sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigte aus Deutschland. Das Ergebnis dieser Studie verdeutlicht, dass circa jeder Zehnte an Burnout Symptomen leidet. Ebenso berichten sieben Prozent der Männer und neun Prozent der Frauen über depressive Verstimmungen, wie Versagensängste und Niedergeschlagenheit (vgl. BAuA 2017, S. 1).

---

<sup>7</sup> BAuA = Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

„Mentale Gesundheit ist mehr, als nicht krank zu sein. Nach neuerer Auffassung bedeutet sie, dass Beschäftigte keine psychischen Störungen haben, sich zudem wohl fühlen sowie arbeitsfähig sind.“ (BAuA 2017, S. 1).

Herausgefunden wurde, dass ungünstige Arbeitsbedingungen psychische Beschwerden begünstigen. Burnout und Depression treten um 20 Prozent mehr zum Vorschein, wenn zum Beispiel viel Druck hinter der Bearbeitungsschnelligkeit von Aufgaben steht. Ebenso steigt die Gefahr von psychischen Beschwerden, wenn kaum kollegiale Unterstützung und zu wenig Führungsqualität vorhanden sind (vgl. ebd., S.1f.).

Aus der Studie geht demnach hervor, dass ein soziales Miteinander im Arbeitskontext und eine achtsame Führung essentiell für ein gesundes Arbeiten sind.

Sohst führt verschiedene Vorschläge an, die Arbeitgeber\*innen umsetzen können, sodass Rahmenbedingungen bestehen, damit sich hochsensible Arbeitnehmer\*innen wohl auf Arbeit fühlen können. Dabei stellt die Autorin fest, dass sich die genannten Ideen nicht sehr von den generellen Arbeitsverbesserungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter\*innen unterscheiden. So zum Beispiel können Arbeitgeber\*innen ein wertschätzendes Miteinander vorleben, Ruheräume einrichten, flexible Arbeitsmodelle ermöglichen, sowie freie Gestaltung in den Pausenzeiten und Ideen von Mitarbeiter\*innen als Ressource und nicht als Angriff begreifen (vgl. Sohst 2017, S. 48).

Zudem sind Arbeitgeber\*innen auch dafür verantwortlich die Stärken ihrer Arbeitnehmer\*innen auf die Aufgabenbereiche anzuwenden. Dabei gilt es wieder die Balance zu finden, HSM nicht zu überfordern, aber auch nicht ihre Stärken zu ignorieren. Wie im Punkt 2.2 schon beschrieben, verfügen viele HSM über bestimmte Ressourcen wie Präzision, gute Auffassungsgabe, Gründlichkeit und Kombinationsfähigkeit. Die Schätze von HSM müssen nur erst einmal entdeckt werden, um sie dann in den Arbeitskontext zu integrieren (vgl. Hensel 2013, S. 215f.).

Wichtig ist vor allem auch, dass HSM ebenso zu einem achtsamen Miteinander auf Arbeit beitragen können, wenn sie ihre Hochsensibilität selbst schätzen und die negativen Glaubenssätze ablegen (vgl. Aron 2019, S. 206).

Die US-Forscherin Anita Williams Woolley fand in ihrer Forschung heraus, dass die soziale Sensibilität von Mitglieder\*innen in einem Team ein Arbeitsergebnis

mehr beeinflusst als ihre Intelligenz. Ein Team war in der Arbeit umso erfolgreicher, je mehr auf die Gefühle der Gruppenmitglieder untereinander eingegangen wurde (vgl. Sohst 2020, S. 215).

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Kompetenzen, die es für ein wertschätzendes Miteinander unter Kolleg\*innen benötigt, auch genauso auf die Klient\*innen angewandt werden sollen, wie es der DBSH unter den erforderlichen Fähigkeiten für Sozialarbeiter\*innen anführt.

## **5 Fazit**

Die vorliegende Bachelorarbeit setzt sich mit dem Thema „Hochsensibilität der Sozialarbeiter\*innen als Ressource im Berufsalltag“ auseinander. Durch die Untersuchung und das Vergleichen verschiedener Fachliteratur konnten relevante Erkenntnisse gewonnen werden. Im Folgenden wird auf die Wichtigsten eingegangen.

In meinen Recherchen konnte ich feststellen, dass die Definition zu Hochsensibilität in der Literatur größtenteils einheitlich verfasst ist. Ob eine Hochsensibilität bei einem selbst vorliegt, ist hauptsächlich eine Selbsteinschätzung. Es existieren keine einheitlichen Testverfahren, da es sich um ein Persönlichkeitsmerkmal handelt und HS sich ebenfalls in verschiedensten Ausprägungen zeigt, wie im Punkt 2.3 beschrieben. Dabei konnte das Klischeebild aufgeklärt werden, dass HSM gleichzeitig auch immer introvertiert wären.

Forschungen zum Thema HS sollten weiterhin vertieft werden. Denn kritisch zu betrachten ist, dass die bisherigen Forschungen, z.B. von Elaine Aron, auf kleinen Teilnehmerzahlen basieren. Dies stellt auch der Autor Panetta in seiner Forschung fest. Denn auch er konnte nur begrenzte Teilnehmer\*innen befragen und somit blieben verschiedene Fragen offen, wie zum Beispiel, ob bei hochsensiblen Leitenden ein einheitlicher Führungsstil vorliegt.

HS wird in der Gesellschaft und vor allem von HSM als eine Herausforderung im Alltagsleben und ebenso im beruflichen Kontext betrachtet. Wie in dieser Arbeit aufgezeigt, ist die Gesellschaft auf Normalsensible ausgelegt. Generell lässt sich feststellen, dass auf Individualität im Beruf, auch abgesehen von HS, kaum Wert gelegt wird. Doch HSM müssen, um gesund zu bleiben, sehr auf sich selbst achten. Gerade im Berufsfeld der Sozialen Arbeit begegnen HSM den Gefühlen und

belastenden Emotionen anderer. Auf Grund der starken Reizwahrnehmung, können sich Zeitdruck und der Hang zum Perfektionismus ebenfalls belastend auf sie auswirken. So wurden im Punkt 4.2 entlastende Strategien aufgezeigt, um den Arbeitsalltag so zu gestalten, dass sich HSM wohlfühlen. Die hohe Sensibilität stellt meiner Meinung nach eine große Chance für alle Mitarbeitenden und Leitenden dar. Jeder Mensch hat eigene Bedürfnisse, die dieser im Berufsleben oft ignoriert und sich somit anpasst. Daher können HSM, die ihre Sensibilität und Bedürfnisse im Rahmen des Möglichen beachten und ausleben, eine Inspiration für andere Menschen sein.

So wie auch im Punkt 4.1 beschrieben, geht für viele HSM das Berufsleben mit Anpassung einher, um nicht aufzufallen oder ausgegrenzt zu werden. Dennoch stellt die Autorin Roemer fest, dass „normales Verhalten“ nur unklar in der Literatur definiert wird (vgl. Roemer 2017, S. 85f.). Daraus kann geschlussfolgert werden, dass „normal sein“ keiner definierten Vorgabe entspringt. Daher kann die Vermutung angestellt werden, dass nicht nur HSM dazu neigen sich anzupassen, sondern auch die vermeintlich „normal“ Sensiblen. HSM kann die eigene Anpassung in diesem Fall vermutlich mehr auffallen, da sie eine größere Anpassungsleistung vollziehen müssen.

Diese Vermutung bestätigt sich für mich auch im Exkurs „HSM in Führungspositionen“. Aus den Ergebnissen der Forschung von Panetta geht hervor, dass sich Führende, die nicht hochsensibel sind, in der direkten Konfrontation mit Mitarbeitenden und bei unüberlegten Handlungen ebenfalls unwohl fühlen. Trotz ihrer Wahrnehmung passen sie sich gelegentlich somit an vorgegebene Verhaltensweisen und Führungsstile an, obwohl sie diese unbewusst oder bewusst als belastend wahrnehmen. Dadurch bestätigt sich hier die angestellte Vermutung, dass auch nicht HSM eine Anpassung leisten, welche sie auch stark belasten kann.

HSM bringen eine große Ressource der Menschlichkeit und des Einfühlungsvermögens als Führungsperson mit, von der Mitarbeitende profitieren können. Voraussetzung dafür ist immer, dass HSM ihre HS erkennen und wertschätzend leben. Da HSM oft die Erfahrung gemacht haben, sich anders zu fühlen oder gar ausgegrenzt zu werden, können sie dieses Wissen mit in die Führungsposition bringen und Missstände gezielt aufdecken. So kann ein Arbeitsklima entstehen, welches allen Mitarbeitenden zu Gute kommen kann. Bezogen auf die Soziale Arbeit bringen diese Ressourcen einen erheblichen

Mehrwert, da Empathie und die eigene professionelle Persönlichkeit in der Arbeit von großer Bedeutung sind.

Diese Ressourcen können nicht nur bei hochsensiblen Arbeitgeber\*innen vorteilhaft sein, sondern auch bei hochsensiblen Mitarbeiter\*innen. Wie im Punkt 4.1 beschrieben, kann Hochsensibilität mit einigen Herausforderungen, wie der Reizoffenheit oder der Schwierigkeit der Abgrenzung, einhergehen. Im Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit können diese Herausforderungen zu Misserfolgen oder belastenden Gefühlen führen. Daher ist es ratsam entlastende Strategien zu kennen und anzuwenden, um so die Hochsensibilität als Ressource nutzen zu können. Ressourcen von HSM können die Empathiefähigkeit, der ausgeprägte Gerechtigkeitssinn und die hohe Feinfühligkeit sich in andere Menschen hineinzusetzen, sein.

Zusammenfassend kann die Hochsensibilität auch gegenüber Mitarbeitenden oder Kolleg\*innen viele Vorteile mit sich bringen, da durch die hohe Empathie gute Arbeitsbeziehungen aufgebaut werden können, die zu einem gesunden Arbeitsklima beitragen. Durch das ausgeprägte Harmoniebedürfnis von HSM fällt es ihnen schwer Kritik zu äußern und anzunehmen. Meiner Meinung nach kann diese Tatsache aber wiederum mit einem achtsameren Umgang und mehr Akzeptanz unter Kolleg\*innen einhergehen. Auch in diesem Bereich hat die Kommunikation der eigenen Bedürfnisse einen hohen Stellenwert.

HSM verfügen nicht nur über eine hohe emotionale Wahrnehmung, sondern nehmen auch äußere Reize, wie Gerüche, Geräusche, Farben oder auch Bilder, ausgeprägt wahr. Im Arbeitsalltag kann die feine Wahrnehmung als Ressource eingesetzt werden. So können Hochsensible dabei helfen, Arbeitsräume zu gestalten, damit ein angenehmes Arbeitsklima entstehen kann.

Um die Ressourcen von hochsensiblen Sozialarbeiter\*innen noch mehr in das Arbeitsfeld integrieren zu können, sollten empirische Forschungen zum Thema durchgeführt werden. Dennoch können sich hochsensible Sozialarbeitende schon über verschiedene Plattformen, wie Facebook-Gruppen oder das Netzwerk „Soziale Arbeit und Hochsensibilität“, vernetzen und austauschen.

Es kann festgehalten werden, dass sich HSM nicht „unnormale“ verhalten, nur weil sie eine hohe Sensibilität aufweisen. Sie denken weiträumiger und fühlen Gefühle, die andere situativ nicht wahrnehmen können. Dieses Erleben kann HSM erschöpfen und daher benötigen sie gegebenenfalls mehr Pausen. Als

hochsensible\*r Sozialarbeiter\*in können diese Wahrnehmungen eine große Ressource sein, um die Klient\*innen zu verstehen, Probleme schnell zu erkennen und geeignete Hilfen anzubieten.

Meine Bachelorarbeit spiegelt die Vielfältigkeit der Ressourcen von hochsensiblen Sozialarbeitenden wieder. Es ist wichtig, dass sie die gleiche Wertschätzung und Akzeptanz erfahren wie Sozialarbeitende, die nicht hochsensibel sind.

Durch den Vergleich der Ressourcen von HSM und den Kompetenzen, die Sozialarbeiter\*innen mitbringen sollen, komme ich zu dem Ergebnis, dass sich meine Forschungsfragen „Kann Hochsensibilität bei Sozialarbeiter\*innen eine Ressource im Berufsalltag sein?“ differenziert beantworten lässt. Hochsensibilität kann nach meinen Recherchen grundsätzlich eine Ressource im Berufsalltag von Sozialarbeitenden sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Hochsensibilität erkannt und reflektiert wird. Die Herausforderungen können für HSM eine Chance sein und zum eigenen Wachstum beitragen, um die eigene Komfortzone zu erweitern. Das Zeigen der eigenen Sensibilität braucht oft Mut, doch dies kann sich in einem steigenden Selbstwertgefühl und in der Akzeptanz der eigenen Person widerspiegeln.

## Anlagen

Anlage 1: „Sind Sie hochsensibel? Testen Sie sich selbst!“

Quelle: Aron 2019, S. 21 - 24.

# SIND SIE HOCHSENSIBEL? TESTEN SIE SICH SELBST!

## EINGANGSTEST

Beantworten Sie diesen Fragebogen nach Ihrem persönlichen Empfinden. Kreuzen Sie „Zutreffend“ an, wenn die Aussage zumindest irgendwie auf Sie zutrifft. Falls die Aussage nicht oder überhaupt nicht auf Sie zutrifft, kreuzen Sie „Nicht zutreffend“ an!

Mir scheint, dass ich Feinheiten um mich herum wahrnehme.

Z  N

Die Launen anderer machen mir etwas aus.

Z  N

Ich neige zu Schmerzempfindlichkeit.

Z  N

Koffein wirkt sich besonders stark auf mich aus.

Z  N

Ich habe ein reiches, komplexes Innenleben.

Z  N

Laute Geräusche rufen ein Gefühl des Unwohlseins in mir hervor.

Z  N

Kunst und Musik können mich tief bewegen.

Z  N

Ich bin gewissenhaft.

Z  N

Ich erschrecke leicht.

Z  N

Veränderungen in meinem Leben lassen mich aufschrecken und beunruhigen mich.

Z  N

Wenn viel um mich herum los ist, reagiere ich schnell gereizt.

Z  N

Ich bin sehr darum bemüht, Fehler zu vermeiden beziehungsweise nichts zu vergessen.

Z  N

Es nervt mich sehr, wenn man von mir verlangt, mehrere Dinge gleichzeitig zu erledigen.

Z  N

Ich werde fahrig, wenn ich in kurzer Zeit viel zu erledigen habe.

Z  N

Ich achte darauf, mir keine Filme und TV-Serien mit Gewaltszenen anzuschauen.

Z  N

An stressigen Tagen muss ich mich zurückziehen können – ins Bett oder in einen abgedunkelten Raum beziehungsweise an irgendeinen Ort, an dem ich meine Ruhe habe und keinen Reizen ausgesetzt bin.

Z  N

Helles Licht, unangenehme Gerüche, laute Geräusche oder kratzige Stoffe beeinträchtigen mein Wohlbefinden.

Z  N

Wenn Menschen sich in ihrer Umgebung unwohl fühlen, meine ich zu wissen, was getan werden müsste, damit sie sich wohl fühlen (wie zum Beispiel das Licht oder die Sitzposition verändern).

Z  N

Ein starkes Hungergefühl verursacht heftige Reaktionen, es beeinträchtigt meine Laune und meine Konzentration.

Z  N

Ich bemerke und genieße feine und angenehme Gerüche, Geschmacksrichtungen, Musik und Kunstgegenstände.

Z  N

Als ich ein Kind war, schienen meine Eltern und Lehrer mich für sensibel und schüchtern zu halten.

Z  N

Es zählt zu meinen absoluten Prioritäten, mein tägliches Leben so einzurichten, dass ich aufregenden Situationen oder solchen, die mich überfordern, aus dem Weg gehe.

Z  N

Wenn ich mich mit jemandem messen muss oder man mich bei der Ausübung einer Arbeit beobachtet, werde ich so nervös und fahrig, dass ich viel schlechter abschneide als unter normalen Umständen.

Z

N

## AUSWERTUNG

Wenn Sie zwölf oder mehr Aussagen mit „zutreffend“ angekreuzt haben, sind Sie wahrscheinlich hochsensibel.

Aber, offen gestanden, ist kein psychologischer Test so genau, dass Sie Ihr Leben danach ausrichten sollten. Falls nur eine oder zwei Aussagen auf Sie zutreffen, aber dafür umso stärker, so ist es vielleicht gerechtfertigt, Sie dennoch als hochsensibel zu bezeichnen.

Lesen Sie weiter, und wenn Sie sich in der detaillierteren Beschreibung der HSM in Kapitel 1 wiedererkennen, betrachten Sie sich als solchen. Der Rest des Buches wird Ihnen helfen sich selbst besser zu verstehen und Ihnen beibringen, sich in der heutigen, wenig sensiblen Welt wohlfühlen.

## Literaturverzeichnis/Quellenverzeichnis

Aner, Kirsten; Hammerschmidt, Peter (2018): Arbeitsfelder und Organisationen der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 3.

Aron, Elaine N. (2019): Sind Sie hochsensibel?. Wie Sie Ihre Empfindsamkeit erkennen, verstehen und nutzen. 13. Aufl. München: mvg Verlag, S. 9 - 206.

Banek, Natalie (2022): Die Selbsterkenntnis der Hochsensibilität. Eine qualitative Studie am Beispiel hochsensibler Menschen im Übergang Schule-Beruf. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 25.

Bendler, Sören; Heise, Sören (2018): Gewaltfreie Kommunikation in der Sozialen Arbeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlage, S. 19f..

Brake, Roland; Deller, Ulrich (2014): Soziale Arbeit. Opladen & Toronto: Barbara Budrich Verlag, S. 67 - 72.

Braun, Ralf (2018): Mindful @ work. Anleitungen für einen achtsamen Arbeitsalltag. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 21.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Arbeit und mentale Gesundheit. Ergebnisse aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 1f.

Busch-Holfelder, Katrin (2020): Zukunftsfähig im Job. Chancen erkennen und gelassen in die neue Arbeitswelt starten. Offenbach: GABAL Verlag, S. 13ff..

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) (Hrsg.) (2009): Grundlagen für die Arbeit des DBSH e.V.. Berlin: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V., S. 11 - 27.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) (Hrsg.) (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH. Berlin: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V..

Heintze, Anne (2019): Hochsensibel im Beruf. Wie du dank deiner Empfindsamkeit erfolgreich wirst. München: mvg Verlag, S. 31 - 230.

Hensel, Ulrike (2013): Mit viel Feingefühl. Hochsensibilität verstehen und wertschätzen. Paderborn: Junfermann Verlag, S. 31 - 218.

Hensel, Ulrike (2018): Hochsensible Mitmenschen besser verstehen. Unterstützung für Partner, Familienangehörige, Freunde, Kollegen und Vorgesetzte. Paderborn: Junfermann Verlag, S. 17 - 157.

Hochsensibilität - Der Kongress (2017): Hochsensibilität in sozialen, therapeutischen und pädagogischen Berufen. Vortrag von Sylvia Harke. Video ([https://www.youtube.com/watch?v=b\\_6LVU9zIbQ](https://www.youtube.com/watch?v=b_6LVU9zIbQ), verfügbar am 03.11.2022).

Krause, Christin (2015): Mit dem Glauben Berge versetzen?. Psychologische Erkenntnisse zur Spiritualität. Berlin: Springer Verlag, S. 4.

Panetta, Daniel (2017): Hochsensibilität und Leadership. Subjektive Führungstheorien hochsensibler Führungskräfte. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 3 - 133.

Poulsen, Irmhild (2009): Burnoutprävention im Berufsfeld Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 14.

Roemer, Cordula (2017): Hurra, ich bin hochsensibel! Und nun?. Deutschland: Springer Verlag, S. 10 - 86.

Roemer, Cordula (2021): Abenteuerlustig & Hochsensibel. Wie Sie als extravertierter Hochsensibler gut leben können. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 9 - 57.

Rohleder, Luca (2021): Die Berufung für Hochsensible. Die Gratwanderung zwischen Genialität und Zusammenbruch. Leipzig: dielus edition, S. 13 - 159.

Sand, Ilse (2016): Die Kraft des Fühlens. Hochsensibilität erkennen und positiv gestalten. München: C.H.Beck, S. 24 - 126.

Schmid Noerr, Gunzelin (2018): Ethik in der Sozialen Arbeit. 2. Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer, S. 93 - 95.

Schröder, Torsten (2022): Hochsensibilität – Jobchance oder Karrierekiller in der VUCA-Welt. Erfahrungen aus Coaching, Leistungssport und Job. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 29.

Seithe, Mechthild (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 23 - 70.

Sohst, Kathrin (2017): Hochsensibilität im Beruf. Offenbach: GABAL Verlag, S. 32 - 81.

Sohst, Kathrin (2020): Wer stärker fühlt, hat mehr vom Leben. Warum Sensibilität eine verborgene Kraft ist und wie sie uns die Welt eröffnet. München: dtv Verlagsgesellschaft, S. 5 - 215.

Soziale Arbeit und Hochsensibilität: Soziale Arbeit und Hochsensibilität. Der Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und sozialen Berufen. (<https://high-sensitive-socialwork.de/hochsensibilitaet-soziale-arbeit/>, verfügbar am 03.11.2022).

## **Erklärung**

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Chemnitz, 07.12.2022

Eileen Voigt