Hochsensibilität im beruflichen Alltag der Sozialen Arbeit

Eine qualitative Untersuchung beruflicher Erfahrungen hochsensibler Sozialarbeitender

Masterthesis

Valentina E. Zarra

Hochsensibilität im beruflichen Alltag der Sozialen Arbeit

Eine qualitative Untersuchung beruflicher Erfahrungen hochsensibler Sozialarbeitender

Masterthesis von:

Valentina Elisia Zarra

Studienbeginn:

HS22

Fachbegleitung:

Prof. Dr. Stephan Kirchschlager

Abgabedatum:

1. August 2025

Master in Sozialer Arbeit

Bern | Luzern | St. Gallen

Danksagung

Meine grösste Sorge war es, niemanden zu finden, der sich auf meine Interviews und auf mein Thema einlassen würde. Ihr habt mir das Gegenteil bewiesen. Vielen Dank an alle, die ihre persönlichen und beeindruckenden Erfahrungen mit mir geteilt haben und so den wichtigsten Teil dieser Arbeit möglich gemacht haben.

Ein grosses Dankeschön geht auch an meine Begleitperson für die wertvolle Unterstützung während des Prozesses sowie an alle, die sich die Zeit genommen haben, meine Entwürfe und Kapitel zu lesen und mir hilfreiches Feedback zu geben.

Zum Schluss danke ich meiner Familie und meinem engsten Umfeld, die mich seit jeher und in jeder Phase unterstützen – auch dann, wenn es mal stressig wird.

St.Gallen, 28. Juli 2025

Abstract

Hochsensibilität als Persönlichkeitsmerkmal ist in der öffentlichen Wahrnehmung zunehmend präsent, wurde im Kontext professioneller Sozialer Arbeit jedoch bislang kaum systematisch erforscht. Diese Masterthesis widmet sich deshalb der Frage, wie Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, ihren Berufsalltag erleben und deuten und welchen Stellenwert diese Selbstzuschreibung im professionellen Kontext einnimmt. Grundlage der Untersuchung bilden neun problemzentrierte Interviews mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit, die mithilfe der Grounded Theory nach Strauss & Corbin ausgewertet und einer vertieften Analyse anhand der Membership Categorization Analysis (MCA) nach Sacks unterzogen wurden.

Die Analyse zeigt, dass Hochsensibilität von den Befragten gleichzeitig als Ressource und als Belastung erlebt wird. Sie prägt ihre Beziehungsgestaltung, erhöht die Reflexionsfähigkeit, führt aber auch zu schnellerer Erschöpfung. Besonders wichtig ist die Selbstakzeptanz sowie eine offene Teamkultur: Wo diese vorhanden sind, können hochsensible Fachpersonen ihre Wahrnehmung als berufliche Stärke einsetzen. Die Selbstzuschreibung dient dabei häufig als Deutungsrahmen und wird in das professionelle Selbstbild integriert. Zugleich wird sichtbar, dass hochsensible Fachpersonen ihr Erleben oft erst retrospektiv durch das Konzept der Hochsensibilität einordnen können. Offenheit im Team und ein verständnisvolles Arbeitsumfeld wirken dabei stabilisierend und förderlich. Die Ergebnisse zeigen, dass Hochsensibilität kein Widerspruch zu professioneller Haltung sein muss. Bei einer gelingenden Selbst- und Fremdakzeptanz kann sie durchaus auch berufliche Qualität fördern. Gerade im Hinblick auf die Soziale Arbeit sowie deren Anforderungen an die Beziehungsgestaltung, Empathie und Reflexionsfähigkeit kann die Eigenschaft eine wertvolle Bereicherung sein.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ... 1

1.1 Ausgangslage und Herleitung der Problemstellung ... 4

1.2 Erkenntnisinteresse und Relevanz in der Praxis der Sozialen Arbeit ... 7

1.3 Fragestellung ... 9

2 Theoretische Bezüge, Diskurs und Forschungsstand ... 11

2.1 Fachdiskurs zur Hochsensibilität ... 11

Exkurs: Neurodiversität, Neurodivergenz und Neurotypismus ... 14

2.1.1 Hochsensibilität am Arbeitsplatz ... 16

2.2 Die Soziale Arbeit als Berufsfeld und Profession ... 18

2.2.1 Was macht eine professionelle Soziale Arbeit aus? ... 20

3 Methodisches Vorgehen ... 23

3.1 Sampling und Feldzugang ... 23

3.2 Problemzentriertes Interview ... 27

3.2.1 Interviewführung und Transkription ... 28

3.3 Analytisches Vorgehen ... 29

3.3.1 Grounded Theory ... 30

3.3.2 Membership Categorization Analysis ... 33

3.4 Kombiniertes Analysevorgehen ... 38

3.5 Kontrastierende Fallanalyse ... 41

3.6 Methodische Reflexion und Limitationen ... 42

4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse ... 43

4.1 Kategorien aus der Grounded Theory ... 43

4.2 Zwischenfazit im Hinblick auf die Forschungsfrage(n) ... 51

4.3 Bearbeitungspraktiken ... 52

4.3.1 Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement ... 52

4.3.2 Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenze ... 54

4.3.3 Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung ... 57

4.3.4 Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld 60

4.4 Interpretationspraktiken 63

4.4.1 Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität ins berufliche Selbstbild 63

4.4.2 Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau 65

4.5 Kontrastierende Fallanalyse 67

5 Verdichtung der zentralen Ergebnisse 74

5.1 Selbstbild und professionelle Haltung 74

5.2 Teamkultur und organisationale Rahmenbedingungen 74

5.3 Bezug zum fachlichen Diskurs 75

6 Empfehlungen für die Praxis 76

6.1 Für hochsensible Sozialarbeitende 76

6.2 Für Praxisorganisationen der Sozialen Arbeit 77

6.3 Thematisierung an Hochschulen 79

7 Fazit 81

7.1 Erleben und Interpretation des Berufsalltags 81

7.2 Relevanz und Selbstzuschreibung im beruflichen Alltag 82

7.3 Auswirkungen auf die Arbeit von Professionellen 83

7.4 Abschliessende Beantwortung der Forschungsfrage(n) und Ausblick 84

Literaturverzeichnis 86

Abbildungsverzeichnis 92

Tabellenverzeichnis 92

Anhang 1: HSP Scale (Aron & Aron, 1997) 93

Anhang 2: Einverständniserklärung Interview 94

Anhang 3: Interviewleitfaden 95

Anhang 4: Analyseraster 97

Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools 145

Eigenständigkeitserklärung 146

1 Einleitung

In der Sozialen Arbeit sind Fachkräfte täglich mit komplexen, sozialen Herausforderungen konfrontiert. Sie müssen aufmerksam zuhören, flexibel auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen und in emotional anspruchsvollen Situationen professionell agieren. Herwig-Lempp & Kühling (2012) bestätigen, dass die Anforderungen an Sozialarbeitende besonders hoch sind, da sie regelmässig mit vielfältigen und teilweise widersprüchlichen Aufträgen und existenziellen Krisenlagen umgehen müssen (S. 51-56). Eine Studie aus dem Jahr 2021 zeigt zudem auf, dass diese dauerhafte Nähe zu komplexen Problemsituationen intensive Gefühle wie Wut, Traurigkeit, Angst und Sorge auslösen kann (Ruiz-Fernández et al., S. 1). Was also, wenn sich der Berufsalltag wie ein ständiger Drahtseilakt zwischen Mitgefühl und Selbstschutz anfühlt? Insbesondere für jene, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, kann die ständige Verarbeitung sozialer und emotionaler Reize eine intensive Gratwanderung zwischen Empathie und Überlastung bedeuten. Es entsteht ein individueller Balanceakt, welcher jedoch oft nicht sichtbar wird. Hochsensible Personen haben eine feine Wahrnehmung, eine oft sehr präzise Intuition und eine tiefe Empathie. Doch genau diese Ausprägungen können dazu führen, dass zwischen äusseren Reizen und der inneren Resonanz keine klaren Grenzen mehr erkennbar werden. In einer Arbeitswelt, die Effizienz und Belastbarkeit voraussetzt, erscheint ein sensibler Charakter auf den ersten Blick als Störfaktor, vielleicht sogar als Schwäche. Doch hinter dieser Zuschreibung verbirgt sich eine Persönlichkeitseigenschaft, die sich durch eine hohe Vertrauenswürdigkeit und Beziehungsfähigkeit auszeichnet. Merkmale, die im Kontext der Sozialen Arbeit nicht nur hilfreich, sondern grundlegend sein können.

Hochsensibilität ist ein Persönlichkeitsmerkmal, das nach dem aktuellen Forschungsstand aus der Psychologie und anderen Disziplinen etwa 15 bis 30 Prozent der Bevölkerung betrifft und mit einer erhöhten Reizempfindlichkeit, einer intensiven emotionalen Verarbeitung und einer tiefen Reflexionsfähigkeit einhergeht (Aron, 1996, S. 125). Die Eigenschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht nur gesellschaftlich, sondern auch wissenschaftlich als ernstzunehmendes Konstrukt etabliert. Trotzdem hält sich die Forschung zu Hochsensibilität im Zusammenhang mit der Sozialen Arbeit bis auf wenige Bachelor- und Masterarbeiten aktuell in Grenzen.

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Spannungsfeld zwischen beruflichen Anforderungen und individueller Disposition. Ziel ist es zu untersuchen, wie Sozialarbeitende,

die sich selbst als hochsensibel beschreiben, ihren Berufsalltag erleben und interpretieren und welchen Stellenwert diese Selbstzuschreibung im beruflichen Kontext einnimmt. Benötigen hochsensible Personen vielleicht spezifische Arbeitsbedingungen, um effizient arbeiten zu können? Wie würde sich diese Voraussetzung im Zusammenhang mit der hohen Arbeitsbelastung und teils hektischen Arbeitsumfeldern auf die Personen und Organisationen auswirken? Könnte dies zu besonderen Herausforderungen und Risiken führen? Wäre es denkbar, dass diese Umstände hochsensible Sozialarbeitende dazu bewegen könnten, den Arbeitsplatz eher zu verlassen, was möglicherweise Auswirkungen auf den Fachkräftemangel haben könnte? Diese und weitere Fragen bilden das Erkenntnisinteresse.

Indem die Arbeit subjektive Perspektiven und wissenschaftliche Diskurse miteinander verwebt, wird ein Beitrag zu einem in der Sozialen Arbeit bislang wenig erforschten Themenfeld geleistet. Dies, soll nicht nur für hochsensible Fachpersonen einen Mehrwert bieten, sondern auch zentrale Empfehlungen für die Praxis der Sozialen Arbeit sowie Bildungseinrichtungen ableiten.

Das **erste Kapitel** liefert eine Einführung in das Thema, beschreibt die Ausgangslage, leitet die Problemstellung her und formuliert die zentrale Forschungsfrage sowie die daraus abgeleiteten Unterfragen. Zudem wird die Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit begründet und eingeordnet.

Kapitel 2 erläutert die theoretische Basis. Es enthält eine systematische Aufarbeitung des aktuellen, wissenschaftlichen Diskurses rund um das Thema Hochsensibilität. Es zeigt auf, dass sich, neben der Psychologie, auch andere wissenschaftliche Disziplinen mit dem Phänomen befasst haben (z.B. die Neurowissenschaft). Zudem wird der Professionalisierungsdiskurs in der Sozialen Arbeit aufgegriffen, um auch die Bedeutung individueller Persönlichkeitsmerkmalen im beruflichen Kontext zu verorten.

Die vorliegende Masterarbeit folgt einem qualitativen Forschungsdesign. Im **Kapitel 3** wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit beschrieben. In diesem Kapitel werden die beiden eingesetzten qualitativen Forschungsmethoden, die Grounded Theory und die Membership Categorization Analysis, sowie die Kombination beider, eingeführt, detailliert beschrieben und begründet.

Kapitel 4 widmet sich der Darstellung und der Diskussion der Ergebnisse aus der Auswertung mit den beiden Methoden. So werden vorerst auf Basis der Grounded Theory sechs zentrale Kategorien aus dem Datenmaterial vorgestellt. Darauf aufbauend folgt eine vertiefte Analyse

ausgewählter Interviewstellen mit Hilfe der Membership Categorization Analysis, um aufzuzeigen, wie hochsensible Sozialarbeitende ihren Arbeitsalltag erleben, interpretieren und (sprachlich) rahmen.

Kapitel 5 ordnet die Ergebnisse abschliessend ein. Dabei werden die zentralen Erkenntnisse der Arbeit zusammengeführt, um sie in **Kapitel 6** in einen grösseren Zusammenhang zu bringen. Daraus lassen sich konkrete Empfehlungen für die Praxis ableiten. Ausgehend von den Erkenntnissen der Arbeit werden Handlungsmöglichkeiten für hochsensible Fachpersonen, Organisationen Sozialer Arbeit sowie Fachhochschulen aufgezeigt.

Abschliessend enthält das **Kapitel 7** die konkrete Beantwortung der Fragestellung(en), das abschliessende Fazit sowie ein Ausblick, um die Arbeit abzuschliessen.

1.1 Ausgangslage und Herleitung der Problemstellung

Gemäss Dr. Eliane N. Aron (1996), welche das Phänomen als «Wesensmerkmal» in den Neunzigern erstmals in den wissenschaftlichen Diskurs einbrachte, nimmt eine hochsensible Person (Englisch: «*highly sensitive person [HSP]*») Reize empfindlicher wahr und verfügt über eine allgemein erhöhte Wahrnehmungsfähigkeit als nicht hochsensible oder normal sensible Personen (S. 125). Typische Merkmale von hochsensiblen Personen sind laut Skarics (2007):

> Ausgeprägte Fähigkeit, zwischen den Zeilen zu lesen, hohe Intuition, starker Gerechtigkeitssinn, grosser Idealismus, hohe Feinfühligkeit, intensives Empfinden und Wahrnehmen von Erlebtem, Perfektionismus und Verlässlichkeit, sehr gute Wahrnehmung von Details … [jedoch gleichzeitig] geringe Stressresistenz, Neigung zu diversen Überempfindlichkeiten, Abgrenzungsschwäche, hohe Schreckhaftigkeit, Neigung zu Überreaktionen, rasche Gereiztheit, hohes Rückzugsbedürfnis, regelmässiges Überforderungsgefühl (S. 19).

Die erhöhte Reizwahrnehmung erlaubt es hochsensiblen Personen somit feinere Details in ihrer Umgebung oder in zwischenmenschlichen Beziehungen zu bemerken, wobei gleichzeitig die Gefahr besteht, schneller als andere, Überreizung zu erfahren und ein höheres Bedürfnis nach Rückzug an den Tag zu legen. Sherman (2017) bezieht sich in ihren Ausführungen auf romantische Beziehungen hochsensibler Personen und betont, dass betroffene Personen ein «emotionales Bewusstsein, Tiefe, Empathie und starke Kommunikationsfähigkeiten» besitzen (S. 2). «Empathie [bedeutet in diesem Kontext], Erwartungen von anderen zu antizipieren» ohne sich selbst dabei aus den Augen zu verlieren (Abeld, 2017, S. 159). Es kann angenommen werden, dass diese Eigenschaften nicht nur in romantischen Beziehungen, sondern auch in anderweitigen sozialen Verhältnissen beibehalten werden. Auch in der Sozialen Arbeit könnten diese Eigenschaften an besonderer Bedeutung gewinnen, da beispielsweise die Beziehungsgestaltung und die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Adressat:innen wichtige Voraussetzungen für ein gelingendes Arbeitsverhältnis darstellen. Howe (2017) bestätigt, dass Professionelle der Sozialen Arbeit für eine effektive und berufliche Praxis auf eine Mischung von professionellen und **persönlichen Eigenschaften** zurückgreifen sollten: So fördern etwa eine empathische Haltung und «soziale Intelligenz» gegenüber der Klientel die Beziehungsgestaltung sowie eine erfolgreiche Zusammenarbeit (S. 1). Gleichzeitig herrscht im Feld der Sozialen Arbeit bekanntlich eine hohe Arbeitsbelastung. Hochsensible Personen könnten somit gemäss den soeben getätigten Ausführungen die Gefahr laufen, sich von den vielen Eindrücken am Arbeitsplatz überfordert

bzw. überreizt zu fühlen. In Konsequenz könnten sie im Verhältnis zu normal sensiblen Personen längere Rückzugszeiten bzw. Erholungszeiten benötigen.

Hochsensibilität ist ein Thema, das in den letzten Jahren zunehmende Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erhalten hat. Schröder (2022) gibt dafür einen möglichen Erklärungsansatz:

> Menschen, die sich 'anders' fühlen, suchen vielfach nach hilfreichen Erklärungen für ihr So-Sein. Im tiefsten Inneren kann ein Wunsch stehen, sich gesehen und verstanden zu fühlen und eine plausible Erklärung für das 'Anderssein' zu finden. Oft sind es Krisensituationen, wie ein Burnout oder Stress auf der Arbeit, die der Auslöser für diese Suche sind (S. 77).

Diese Aussage ist im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit besonders interessant, da gemäss dem Autor gerade ein stressiger Arbeitsalltag oft der Auslöser für das Erkennen der eigenen Hochsensibilität zu sein scheint. In einem Forum (Schauwecker, 2021, 15. Juli) berichten viele Menschen, dass sie sich in den Beschreibungen wiedererkennen und endlich einen Namen für ihre besondere Wahrnehmung der Welt finden. Deutlich wird dieser Sachverhalt unter Sozialarbeitenden auch an speziell für dieses Thema gebildeten Netzwerken (siehe Kapitel Feldzugang). Gleichzeitig erntet das Phänomen negative Zuschreibungen: Ob dünnhäutig, introvertiert oder (über-)empfindlich, die Begrifflichkeit der Hochsensibilität wird im alltäglichen Gebrauch oft mit anderen Eigenschaften in Verbindung gebracht, welche auf den ersten Blick negativ konnotiert sind. So zählen beispielsweise auch die Zuschreibung einer emotionalen Labilität oder eines ausgeprägten Neurotizismus dazu (PTA Forum, 2020, 24. Juli). Die Autorin der vorliegenden Masterarbeit erhält aktuell auch von Fachpersonen und aus dem direkten Umfeld gemischte Reaktionen auf die Wahl des Themas, welche von grossem Interesse bis hin zu Skepsis reichen. In den sozialen Medien wird das Phänomen ebenfalls kontrovers diskutiert. So lassen sich auf der einen Seite Beiträge finden, welche das Thema als positive Eigenschaft in den Fokus rücken, auf der anderen Seite wird es jedoch auch als eine neue, erfundene Krankheit oder Ausrede (oft der jüngeren Generation) dargestellt. Prof. Corina Greven, eine Forscherin und Psychologin, die sich auf das Gebiet der Hochsensibilität spezialisiert hat, bestätigt diese Beobachtung und führt in einer aktuellen Kolumne (2025, 2. März) aus:

> Hochsensibilität wird manchmal als Social-Media-Trend abgetan. Doch sie ist ein wissenschaftlich seriöses Thema. Studien zeigen eindeutig, dass Unterschiede zwischen Individuen in der Wahrnehmung und Verarbeitung von Reizen eine grundlegende Eigenschaft aller Lebewesen sind.

Auch Arons (1996) Werk «Sind Sie hochsensibel?» wird mit dem Kapitel «Von der (falschen) Annahme mit einem Makel behaftet zu sein» eingeleitet (S. 25). Dieser Titel lässt vermuten,

dass Hochsensibilität gesellschaftlich, aber auch im Hinblick auf die Selbstzuschreibung von hochsensiblen Personen, tendenziell negativ behaftet ist. Trotzdem wird in verschiedenen Kontexten ersichtlich, dass hochsensible Personen auch eine Vielzahl normativ positiv gesehenen Eigenschaften mitbringen können:

> Ausgeprägte Neugierde, Fantasie und Kreativität, hohe Begeisterungsfähigkeit, … Flexibilität, ausgeprägtes intuitives und multiperspektivischem Denken, schnelles Erkennen und Analysieren von Situationen, Stimmungen und Zusammenhängen inklusive schneller Lösungen, psychosoziale Feinwahrnehmung – Befindlichkeiten, Stimmungen und Emotionen anderer Menschen werden leichter und detaillierter erkannt…, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein, … ausgeprägter Gerechtigkeitssinn, starke Werteorientierung … (Schröder, 2022, S. 60-61).

Schröder (2022) bezieht sich in seiner Monografie auf die Anforderungen der VUCA-(Arbeits-)Welt[1] in Kombination mit den soeben genannten (positiven) Eigenschaften der Hochsensibilität. Er kommt zum Schluss, dass in der heutigen Zeit «neue Fähigkeiten erforderlich sind [und] … dass sich also Menschen mit aussergewöhnlichen, vielfältigen 'anderen' Fähigkeiten besonders gut als Personen für diese … Arbeitswelt eignen» (S. 95). «Hochsensible Menschen» benötigen seiner Einschätzung nach «besondere Strategien», damit die Eigenschaft als Ressource genutzt werden kann (S. 59).

Kritisch zu betrachten ist zudem die Tendenz, Hochsensibilität in Kombination mit Diagnosen zu pathologisieren. So wird die Eigenschaft im Alltag oft mit psychischen Erkrankungen (z.B. Autismus oder ADHS) assoziiert, obwohl sie im Gegensatz zu den benannten Diagnosen **nicht** im ICD 10[2] aufgeführt ist. Zwar kann es auch zu einer Fehleinschätzung oder zu einer Überlappung mit den genannten Krankheiten kommen, die alleinige Klassifizierung als Krankheit steht aber im Widerspruch zu aktuellen empirischen Befunden (siehe Kapitel 2), welche die Hochsensibilität als Charakter- bzw. Persönlichkeitsmerkmal und somit als genetische Veranlagung einstufen. Dies führt zu wichtigen Fragestellungen, beispielsweise in Bezug auf dessen Stellenwert am Arbeitsplatz. Wyrsch et al. (2020) zeigen in diesem Zusammenhang Forschungsergebnisse von Acevedo et al. (2014) oder von Bridges & Schendan (2019) auf, welche besagen, dass «hochsensitive Personen Stress- und Burnout-gefährdeter sind» als nicht hochsensitive Personen (S. 5). Maroon (2008) ergänzt, dass die «intensive menschliche Arbeit, die mit schwerem emotionalem Druck über einen langen Zeitraum hinweg verbunden ist» gerade in sozialen

[1] «VUCA steht für Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit» (Schröder, 2022, S.44).
[2] International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (10. Revision)

Arbeitskontexten oft zu einem Ausbrennen führe (S. 170). Die bewusste Verantwortungsübernahme und die Entwicklung von Bewältigungsstrategien scheinen gemäss den weiteren Ausführungen des Autors im Rahmen der Prävention eine essentielle Rolle für Sozialarbeitende zu spielen.

Der Kontrast zwischen den möglichen Vorteilen hochsensibler Individuen und den häufig negativen gesellschaftlichen Wahrnehmungen erzeugt somit ein vielschichtiges Dilemma. Dieser Zwiespalt regt zu einer kritischen Auseinandersetzung an, wie hochsensible Eigenschaften im Berufsfeld der Sozialen Arbeit genutzt und integriert werden können, das zwar von tiefer Empathie und ausgeprägtem Einfühlungsvermögen profitiert, gleichzeitig aber oft eine hohe psychische Widerstandsfähigkeit erfordert.

1.2 Erkenntnisinteresse und Relevanz in der Praxis der Sozialen Arbeit

Meyer (2023) betont, dass das Phänomen der Hochsensibilität vermehrt im Kontext der Sozialen Arbeit sowie «in den Diskurs der Disziplin und Profession» mitaufgenommen wird und werden sollte (S. 223). Sozialarbeitende treffen täglich auf unterschiedliche Personen und Lebensgeschichten, wobei ihr Arbeitsalltag durch die teils hohe Arbeitsbelastung mit Stress und Ressourcenknappheit verbunden ist. Poulsen (2009) fasst zusammen, dass Sozialarbeitende sich hauptsächlich mit schwierigen Lebenssituationen auseinandersetzen müssen (S. 14). Der tiefe Einblick und der Beziehungsaufbau bedarf somit nicht nur Fachkompetenzen, sondern auch Selbst- und Sozialkompetenzen. Auch gemäss Eichenberger et al. (2015) sind im Berufsalltag «spezifische Kompetenzen notwendig, da die Gefahr, in sensiblen Lebensbereichen Schaden anzurichten, möglichst gering zu halten ist» (S. 3). Poulsen (2009) führt weiter aus: «Der Beruf verlangt Empathiefähigkeit, Engagement und Interesse am Menschen, [wobei] die eigene Persönlichkeit als wichtiges Instrument angesehen werden kann» (S. 14). Mit dieser Aussage lässt sich eine Verbindung zur Hochsensibilität herleiten. So könnte an diesem Punkt die Annahme getroffen werden, dass diese Eigenschaften bei hochsensiblen Personen stärker bzw. anders ausgeprägt sind und diese sich somit besonders gut für das sozialarbeiterische Handeln eignen könnten. Zum heutigen Zeitpunkt gibt es bis auf Bachelor- oder Masterarbeiten noch keine grösseren und konkreten Forschungsbefunde, die sich direkt mit der Hochsensibilität im Kontext der Sozialen Arbeit auseinandergesetzt haben. Meyer (2024) weist aber auf eine «noch nicht veröffentlichte Vorstudie hin», welche durch eine quantitative Online-Befragung eruiert haben soll, dass 52.4% der befragten (n=166) professionell tätigen in der Sozialen Arbeit die

Kriterien für Hochsensibilität erfüllen (S. 21). Im Vergleich zum Anteil der hochsensiblen in der Gesamtbevölkerung (ca. 15-30%) könne dieser Befund gemäss Meyer für die Soziale Arbeit an besonderer Bedeutung gewinnen (Meyer, 2023, S. 225). Hensel (2024) hat in ihrer Monografie «Hochsensibel im Berufsleben» verschiedene Erfahrungsberichte zusammengetragen, wobei in diesem Zusammenhang auf den ersten Blick auffällt, dass im Gegensatz zu anderen genannten Berufskategorien, verhältnismässig viele davon von Sozialpädagog:innen oder Menschen in sozialen Berufen stammen. Die Autorin betont zudem, dass es naheliegend für hochsensible Personen sei, einen Beruf im sozialen Bereich zu wählen (Hensel, 2024, S. 84). Die erhöhte Empathie und «das feine Gespür für die Sorgen, die Nöte und das Leid anderer Menschen» verleiten hochsensible Personen oft, sich in diesen Berufen erfüllt zu fühlen (Hensel, 2024, S. 84). Diese Schilderungen könnten die Befunde der noch nicht veröffentlichten Studie teils bestätigen. In diesem Fall ergibt sich die Notwendigkeit weiterer Forschung, um die Relevanz, die Auswirkungen und Bedürfnisse hochsensibler Sozialarbeitender besser zu verstehen. Die Soziale Arbeit ist eine Beziehungsprofession, die ein hohes Mass an Empathie, Reflexionsfähigkeit und ethischem Bewusstsein erfordert. Hochsensible Personen bringen häufig genau diese Eigenschaften mit, was sie potenziell besonders geeignet für die Anforderungen des Berufs machen könnte. Gleichzeitig können die hohe Reizempfindlichkeit und das erhöhte Bedürfnis nach Rückzug auch Herausforderungen mit sich bringen, was insbesondere in hektischen Arbeitssettings oder in Zwangskontexten der Sozialen Arbeit denkbar ist. Es ergibt sich somit eine professionstheoretische Relevanz, welche in Kapitel 2 vertieft werden soll. Sollten sich zudem die ausgeführten Annahmen im Rahmen der Ergebniserarbeitung schärfen, könnten sich daraus wichtige Implikationen für die Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsgestaltung in der Sozialen Arbeit ergeben.

1.3 Fragestellung

Für die vorliegende Masterthesis ist die folgende Forschungsfrage leitend:

→ **Wie erleben und interpretieren Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, ihren Berufsalltag?**

Die Begriffe *erleben, interpretieren* und *Berufsalltag* stellen dabei bewusst offen gehaltene und alltagsnahe Begriffe dar, welche betroffene Personen anregen sollen, aus ihrer Perspektive über ihre Situation sprechen bzw. erzählen zu können. Durch die Spezifizierung der Personengruppe als *Sozialarbeitende* wird der Fokus auf die zu untersuchende Subjekte gesetzt. Zudem ist es wichtig, dass sich die Personen selbst als hochsensibel beschreiben. Dies gewährleistet, dass die Erfahrungen von Menschen stammen, welche das Phänomen als gegeben betrachten und sich damit identifizieren und von den Interpretationen der Selbstbeobachtungen berichten.

Um die Fragestellung konkreter beantworten zu können, wurden zwei Unterfragestellungen formuliert:

→ **Welche Relevanz hat diese Selbstzuschreibung im beruflichen Alltag?**

→ **Wie wirkt sich das Erlebte auf die Arbeit von Professionellen aus?**

Ableitend von den soeben vorgestellten Forschungsfragen soll ein tiefgreifendes Verständnis für die subjektiven Erfahrungen und Wahrnehmungen hochsensibler Sozialarbeitender in ihrem beruflichen Alltag gewonnen werden. Dabei soll insbesondere untersucht werden, welche Bedeutung die Selbstzuschreibung der Eigenschaft im Berufskontext einnimmt und wie sich die Erfahrungen auf die professionelle Praxis der Sozialarbeitenden und andere, relevante Bereiche auswirken.

Im Rahmen der vorliegenden Masterthesis wird die Hochsensibilität als **gegebenes Phänomen** angesehen, ohne dessen Ursprünge zu hinterfragen. Stattdessen richtet sich der Blick gezielt auf die Wechselwirkungen zwischen dieser Persönlichkeitseigenschaft und dem beruflichen Umfeld. Im Mittelpunkt steht die Analyse, inwiefern die Identifikation mit der von den Personen selbst zugeschriebenen Hochsensibilität:

1. sich auf die Ausübung beruflicher Tätigkeiten auswirkt,
2. mit den (normativen) Erwartungen der Berufsrolle interagiert,
3. in Beziehung zu anderen relevanten Eigenschaften im Berufsleben steht.

→ **Hinweis zur Begriffsverwendung:** Die Bezeichnung *hochsensible Fachperson* bezieht sich in der vorliegenden Arbeit ausschliesslich auf die **Selbstzuschreibung** der interviewten Personen.

Trotz zunehmender Aufmerksamkeit besteht ein Forschungsbedarf hinsichtlich der Relevanz von Hochsensibilität im Kontext professioneller Sozialer Arbeit. Die vorliegende Arbeit greift diese Lücke auf, indem sie den subjektiven Bedeutungszuschreibungen hochsensibler Sozialarbeitender nachgeht und deren berufliches Erleben sowie die damit verbundenen Herausforderungen und Potenziale untersucht. Die Erkenntnisse der Masterthesis könnten nicht nur für die betroffenen Personen interessant sein, sondern auch für Arbeitgebende und Bildungseinrichtungen im Bereich der Sozialen Arbeit, um gezielte Unterstützungsmassnahmen und Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

2 Theoretische Bezüge, Diskurs und Forschungsstand

Die Erforschung der Hochsensibilität als Persönlichkeitsmerkmal hat in den letzten Jahrzehnten in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig hat sich auch die Soziale Arbeit weiterentwickelt. Das folgende Kapitel soll einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand sowie den Fachdiskurs in den beiden Bereichen geben. Das Kapitel enthält zudem einen kurzen Exkurs zum Konzept der Neurodiversität, welches in Bezug auf die soeben eingeleiteten Fragestellungen und den weiteren Ausführungen begrifflich geklärt werden soll.

2.1 Fachdiskurs zur Hochsensibilität

Wie bereits einleitend erklärt, brachte Dr. Eliane Aron in den Jahren 1996 bis 1997 den Begriff der Hochsensibilität erstmals in den psychologischen bzw. wissenschaftlichen Diskurs ein. Aron gilt als Pionierin im Gebiet der Hochsensibilitätsforschung und ist nach eigenen Angaben selbst hochsensibel. Sie habe lange gebraucht, ihr Wesen erkennen und beschreiben zu können. Im Rahmen einer Psychotherapie sprach sie schliesslich ihre Therapeutin auf ihre verhältnismässig hohe Sensibilität an. Aron, die als Psychologin selbst in der Forschung tätig war, entschied sich, mehr über das Thema zu recherchieren, liess sich von Werken anderer Forschenden, wie Iwan Pawlow, Jerome Kagan und Carl Gustav Jung inspirieren und forschte anschliessend gemeinsam mit ihrem Ehemann, Dr. Arthur Aron, selbst darüber. In ihrer Forschung stützte sich Aron wie soeben erläutert unter anderem auf die Erkenntnisse des Psychiaters C.G. Jung, welcher die Eigenschaft der Sensibilität als «Neigung, sich nach innen zu wenden» beschrieb (Aron, 1996, S. 18). Das Konzept der Hochsensibilität bezeichnen Aron & Aron (1997) im wissenschaftlichen Kontext schliesslich als sensorische Verarbeitungsempfindlichkeit (Sensory Processing Sensitivity [SPS]) (S. 345). Aron (2018) betont in diesem Zusammenhang: «SPS impliziert … nicht zwangsläufig ein besseres Sehvermögen oder spezifische Auswirkungen auf … sensorische Reaktionen» (S. 3). Es handelt sich also nicht primär um eine grundlegend erhöhte Sensibilität der Sinnesorgane (Sensory Sensitivity), sondern um die Art und Weise, wie Reize **verarbeitet** (processing) werden. Die erhöhte Reizwahrnehmung findet dabei gegen *aussen* (z.B. Umgebungsreize), gleichzeitig auch gegen *innen* (z.B. Emotionen) statt (Wyrsch et al., 2020, S. 5). Die Begrifflichkeit SPS wird noch heute als wissenschaftliche Bezeichnung für Hochsensibilität verwendet. Mit der Studie «Sensory-Processing Sensitivity and its Relation to Introversion and Emotionality» untersuchten Aron & Aron (1997) schliesslich, wie es der Titel schon sagt, die

sensorische Verarbeitungsempfindlichkeit und deren Verhältnis zu Introversion und Emotionalität (S. 345-365). Die Autorenschaft bezog sich dabei auch auf die Ausführungen von Kagan (1994), welcher argumentiert, dass etwa 15-20% der Bevölkerung von Geburt an eine Tendenz zur «Gehemmtheit» aufweist (S. 345). Aron & Aron (1997) weisen darauf hin, dass Hochsensibilität in der Forschung und im allgemeinen Verständnis fälschlicherweise oft mit anderen psychologischen Eigenschaften gleichgesetzt wird (S. 363). Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die sensorische Verarbeitungsempfindlichkeit auch **unabhängig** von «sozialer Introversion und Emotionalität» auftreten kann (S. 363). Aron & Aron (1997) hielten fest, dass das Konstrukt der Hochsensibilität als Temperamentsmerkmal bzw. Charaktereigenschaft verstanden werden kann und sprachen dabei erstmals über «highly sensitive persons [HSP]» (S. 363). Das Phänomen wurde somit wissenschaftlich beschrieben und von anderen Charaktereigenschaften abgegrenzt. Im Rahmen derselben Studie entwickelten Aron & Aron (1997) die «HSP Scale», einen Fragebogen mit 27 Fragen, welcher das Konstrukt der Hochsensibilität messbar machen soll (S. 352, Anhang 1). Der Fragebogen ist noch heute in Gebrauch und ist ein wichtiges Instrument für die Erforschung und Erfassung von Hochsensibilität geworden. Eine hundertprozentige Bestätigung liefert der Test jedoch nicht und viele Autor:innen empfehlen, sich mittels Literatur näher mit der Thematik zu befassen, wenn der Verdacht besteht, selbst hochsensibel zu sein. Aron (1996) weist ebenfalls darauf hin, dass auch beim Zutreffen von nur einzelnen Aussagen trotzdem eine hohe Sensibilität gegeben sein könnte, wenn die Eigenschaften z.B. stark ausgeprägt seien (S. 24). Aron beschreibt im Jahr 2014 die Hochsensibilität schliesslich folgendermassen:

> Ein angeborenes Wesensmerkmal, das sich bei 20 Prozent aller Menschen und auch der meisten Tiere findet. Sie scheint das Ergebnis einer Strategie zu sein, Information sorgfältig auszuwerten, ehe man handelt, und führt zur Wahrnehmung von Feinheiten, aber auch leicht zur Überreizung. Es gibt ebenso viele sensible Männer wie Frauen … (S. 21).

Aktuellere Forschungsergebnisse gehen gemäss Meyer (2023) zum heutigen Zeitpunkt davon aus, dass gar ca. «20-30 Prozent der Gesamtbevölkerung von Hochsensibilität betroffen sind» (S. 224). Friedrich & Lomas (2024) gehen beispielsweise in ihrer Studie von diesem Anteil aus (S. 1).

Die Forschung von E. Aron wird heute durch weitere wissenschaftliche Perspektiven ergänzt und hat in den letzten Jahren zunehmend das Interesse weiterer Disziplinen geweckt, welche zu einer Vielzahl von Forschungsansätzen geführt haben, die das Verständnis des

Persönlichkeitsmerkmals erweitern. Die Studie von Acevedo et al. (2014) liefert erste *neurowissenschaftliche* Erkenntnisse darüber, dass hochsensitive Personen eine stärkere neuronale Aktivierung in bestimmten Hirnarealen aufweisen können. Gehirnscans zeigen, dass bei hochsensiblen Menschen bestimmte Hirnbereiche, die für Empathie, soziale Interaktion und Sinneswahrnehmung zuständig sind, stärker aktiv sind (Acevedo et al., 2014, S. 580). «Diese Forschung belegt, dass Hochsensibilität eine messbare neurobiologische Basis hat und keine rein subjektive Wahrnehmung ist» (Kompetenzzentrum für Hochsensibilität, o. D.). Die Untersuchung von Lionetti et al. (2018) beinhaltet zusätzliche psychologische Erkenntnisse, welche für *sozialwissenschaftliche* Fragestellungen im Bereich der Beziehungsgestaltung interessant sein können. Sie liefert empirische Belege dafür, dass Umwelteinflüsse nicht von allen gleich wahrgenommen werden: Hochsensibilität kann z.B. in diesem Zusammenhang ein entscheidender Faktor für den Erfolg von (psychologischen) Interventionen sein (Lionetti et al., 2018, S. 9). Vor einigen Jahren fand zudem eine Überarbeitung der HSP-Skala für den deutschen Sprachgebrauch durch Konrad & Herzberg (2017) statt. Gemäss Konrad & Herzberg (2017) führten Smolewska et al. (2006) zudem eine Studie durch, bei der sich drei Hauptmerkmale («Three-Factor-Structure») von Hochsensibilität zeigten: «Leichte Erregbarkeit (EOE), Ästhetische Sensibilität (AES) [sowie eine] niedrige sensorische Schwelle (LST)» (S. 2). In weiteren psychologischen Studien konnte herausgefunden werden, dass die Entwicklung hochsensibler Menschen stärker von ihrer Umgebung beeinflusst wird, als die von weniger sensiblen Menschen. In für die Hochsensibilität hinderlichen Umständen haben hochsensible Personen ein höheres Risiko z.B. an einer Depression zu erkranken, wobei sie sich in einer förderlichen und stabilen Umgebung besonders gut entwickeln: Diese Beobachtung bezeichnen Pluess & Belsky (2012) als «Vantage Sensitivity» (S. 3). Eine aktuelle Studie aus dem Jahr 2024 bestätigt mit ihren Erkenntnissen diese Beobachtung und fand zudem heraus, dass es keine nachgewiesene Verbindung zwischen der Ausprägung von Hochsensibilität und dem Krankheitsbild von ADHS oder Autismus gibt (Damatac et al., 2024, S. 5-6). Schröder (2022) grenzt die Hochsensibilität ebenfalls von Krankheitsbildern ab, schreibt aber hierzu: «Hochsensibilität tritt in unterschiedlicher Ausprägung als Symptom verschiedener Erkrankungen, etwa dem Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätssyndrom (ADHS), und im Zusammenhang mit Traumata auf», wobei die Hochsensibilität jedoch klar von Diagnosen abzugrenzen sei (Schröder, 2022, S. 6). Gleichzeitig komme es gerade im Hinblick auf die Verarbeitung von Reizen zu Schnittmengen zwischen den genannten Diagnosen und Hochsensibilität. Im Zuge dieser Diskussion wird auch nicht immer deutlich, wo der

Unterschied zwischen Hochsensibilität und Diagnosen liegt, die oft mit den Begrifflichkeiten der Neurodivergenz einhergehen, weshalb dies nachfolgend in einem kurzen Exkurs erläutert werden soll.

Exkurs: Neurodiversität, Neurodivergenz und Neurotypismus

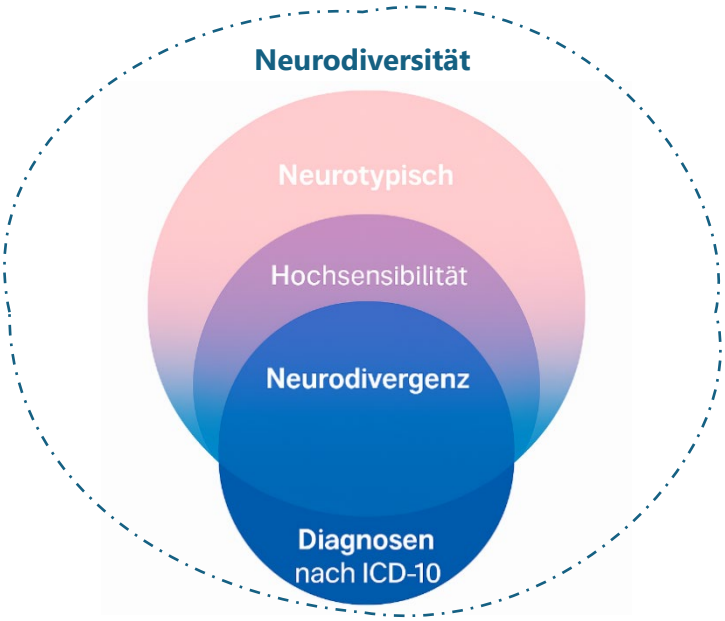
Das Konzept der Neurodiversität entwickelte sich in den 90er Jahren infolge der negativen gesellschaftlichen Betrachtung von Autismus, wobei es seither ein inklusiveres Verständnis individueller neurologischer Ausprägungen fordert (Proitera GmbH, 2025). Dies führe in Konsequenz insbesondere bei Erwachsenen zu mehr Diagnosen, die in diesem Zusammenhang bislang kaum beachtet wurden (z.B. ADHS, Autismus etc.) (Proitera GmbH, 2025). Höflich (2025) fasst das Konzept in einem kurzen und treffenden Satz zusammen: «Neurodiversität – jedes Gehirn ist anders» (S. 210). Der Begriff bezieht sich auf die «Vielfalt neurologischer Entwicklungs- und Funktionsweisen» und basiert auf die verschiedene Art und Weise, wie Menschen Informationen verarbeiten oder wahrnehmen (Höflich, 2025, S. 210). Ein wichtiges Merkmal der Begrifflichkeit ist darüber hinaus die Tatsache, dass die Übergänge als fliessend dargestellt werden und somit von einem «Spektrum» die Rede ist. Lindmeier et al. (2023) führen in diesem Zusammenhang aus: «Dieser Ansatz ermöglich die Wertschätzung auch von 'Grauzonen' …, die keine psychiatrischen Diagnosen darstellen, etwa von Phänomenen wie … Hochsensibilität» (S. 65). Personen, welche den gesellschaftlich normativen Erwartungen entsprechen, werden im wissenschaftlichen Diskurs als «neurotypisch» bezeichnet (Rein, 2024). Personen, welche von der Norm abweichen, werden wiederum als «Neurodivergent» bezeichnet (Rein, 2024). Das Prisma Zentrum für Neurodiversität und Lebenskunst (o.D.) fasst dies folgendermassen zusammen:

> Menschliche Gehirne sind zwar alle ähnlich aufgebaut, können in ihrer Art, wahrzunehmen und zu denken aber sehr unterschiedlich sein. Die einen entsprechen «der Norm», sind also **neurotypisch**. Andere weichen von dieser «Norm» ab, sind also **neurodivergent** bzw. **neuroatypisch**. Das Konzept der **Neurodiversität** betont die Natürlichkeit und den Wert dieser Vielfalt.

Lindmeier et al. (2023) gehen daher in diesem Zusammenhang davon aus, dass grundsätzlich «alle Menschen … neurodivers sind» (S. 65). An dieser Stelle stellt sich die Frage, inwiefern Menschen mit einer selbst zugeschriebenen Hochsensibilität neurodivergent bzw. neurotypisch sind. Der entscheidende Punkt ist in diesem Zusammenhang dabei

– wie mit der Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit eingeführt – die **Selbstzuschreibung**. Da die Hochsensibilität im Gegensatz zu z.B. ADHS oder Autismus keine medizinische Diagnose darstellt und somit auch nicht klassifizierbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass der Wesenszug bzw. die Charaktereigenschaft sich in einer überlappenden Zone befindet. Da Hochsensibilität jedoch mit Diagnosen wie ADHS oder Autismus-Spektrum-Störung in Verbindung stehen kann (aber nicht muss) und gleichzeitig nicht immer den gesellschaftlichen Normen entspricht, kann sie durchaus neurotypische sowie neurodivergente Merkmale aufweisen (Abbildung 1).

Abbildung 1: Visualisierung von Neurodiversität



Quelle: Eigene Darstellung, erstellt mit Unterstützung von ChatGPT (OpenAI), 2025, basierend auf einer visuellen Anlehnung an Autismus-Spektrum Schweiz (o. D.).

Das Konzept der Neurodiversität ist zudem «intersektional» und hinterfragt Stereotype und Vorurteile (Lindmeier et al., 2023, S. 66). Es eignet sich somit besonders gut, um der Frage nachzugehen, welchen Stellenwert die selbst zugeschriebene Hochsensibilität beispielsweise in Organisationen Sozialer Arbeit oder im Hochschulkontext einnimmt. Auf diese Fragen wird gegen Ende der vorliegenden Arbeit Bezug genommen.

Die Integration von Hochsensibilität in die Neurodiversitäts-Diskussion der Sozialen Arbeit könnte dazu beitragen, die Profession inklusiver und reflektierter zu gestalten. Dies würde nicht nur hochsensiblen Fachkräften zugutekommen, sondern könnte auch die Qualität der professionellen Beziehungen und Interventionen nachhaltig verbessern.

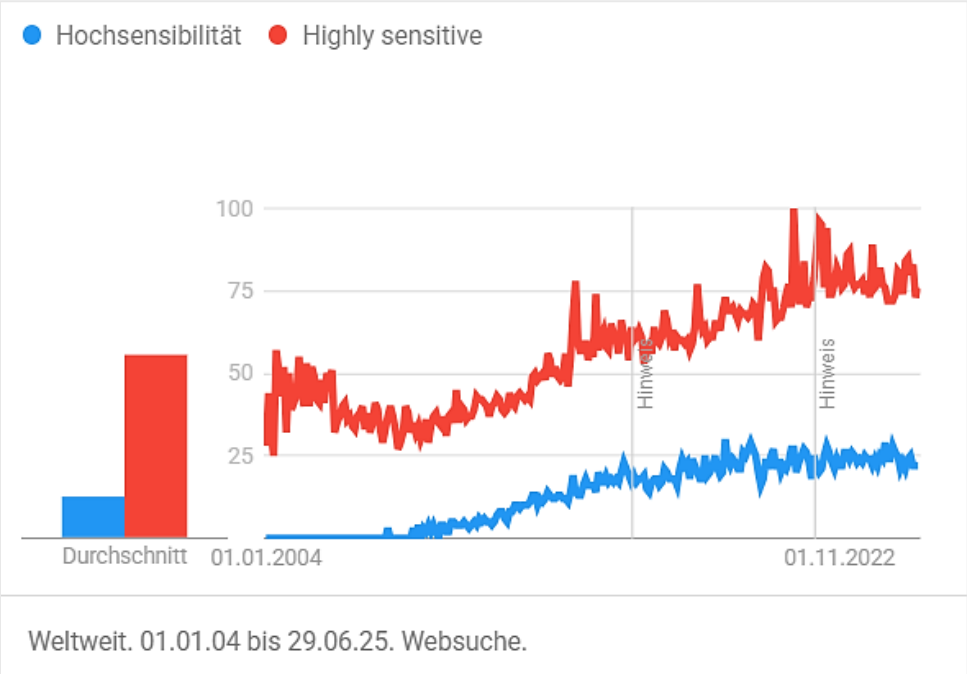
2.1.1 Hochsensibilität am Arbeitsplatz

Schröder (2022) betont in seinen Ausführungen, dass Hochsensible oft Schwierigkeiten haben, «einen passenden Job zu finden» (S. 12). Warum ist das so? Friedrich & Lomas (2024) führen aus, dass sich die Forschung zum Thema Hochsensibilität am Arbeitsplatz aktuell in Grenzen hält (S. 4). In der Schweiz forscht Dr. Patrice Wyrsch seit dem Jahr 2015 zum Thema Hochsensibilität im Arbeitskontext. Wyrsch fasst den Begriff der Hochsensibilität zudem neu und bezeichnet die erhöhte Reizverarbeitung als «Neurosensitivität», was er als präzisere Alternative betrachtet (Wyrsch, o.D.). So sei der Begriff «Hochsensibilität» irreführend, da er primär eine übersteigerte emotionale Reaktion impliziere, während der aktuelle Forschungsstand vielmehr die erhöhte, neuronale Wahrnehmungsfähigkeit fokussiere (Nau.ch, 2021, 16. November). Der Begriff wird zudem klar als Persönlichkeitsmerkmal definiert (Wyrsch et al., 2020, S. 5). Wyrsch et al. (2020) konnten mittels einer Datenerhebung von über 300 Arbeitnehmenden in Deutschland aufzeigen, dass hochsensible Personen im Arbeitsalltag bessere Leistungen erbringen, wenn sie günstige Arbeitsbedingungen vorfinden (S. 3). Diese Erkenntnis bestätigt das bereits ausgeführte Konzept der «Vantage Sensitivity» von Pluess & Belsky (2012, S. 3). Wyrsch et al. (2020) berichten zudem von einer weiteren Datenerhebung, welche die «Fremdeinschätzung» der Leistung von hochsensiblen Mitarbeitenden durch ihre Führungspersonen untersuchte (S. 3). Auch hier ergaben die Ergebnisse dasselbe Muster: Mitarbeitende mit positiven hochsensiblen Eigenschaften (Vantage-Sensitivität) leisten weniger, wenn ihre Führungskraft eher negativ hochsensibel (Vulnerable Sensitivität) ist und umgekehrt (Wyrsch et al., 2020, S. 3). Für die Messung der Forschungsergebnisse nutzten Wyrsch et al. (2020) die bereits erläuterte «Highly Sensitive Person Scale» von Aron & Aron (1997). Eine weitere Studie von Friedrich & Lomas (2024) betont bereits in der Einleitung, dass die Hochsensibilität am Arbeitsplatz oft als Defizit beschrieben wird, wobei eine Forschungslücke im Hinblick auf die positiven Aspekte bestehe (S. 1). Ihre Studie konzentrierte sich auf Berufe, die dem Wohlbefinden von Menschen dienen. Sie untersuchten dabei Tätigkeiten von z.B. Yogainstruktor:innen. Ihre Ergebnisse drehten sich dabei rund um den Begriff «verkörperte Superkraft», was bereits darauf schliessen lässt, dass die Hochsensibilität durchaus als Stärke wahrgenommen werden kann. Ein Zitat aus der Studie fasst die Ergebnisse treffend zusammen: «If you learn how to manage it and work with it and learn self-care […] then it's a superpower» (Friedrich & Lomas, 2024, S. 6). Zu den Herausforderungen zählen gemäss Studien Themen wie «zu viel fühlen, soziale Situationen [und] Schwierigkeiten mit der eigenen Identität» (Friedrich & Lomas, 2024, S. 7). Auffällig

erscheint die Tatsache, dass die interviewten Personen gemäss der Studie alle durch eine «Reise» der Selbstfindung gegangen sind, um die eigene Hochsensibilität als Ressource zu erleben bzw. einsetzen zu können (S. 4). Die Reflexion und die Akzeptanz der eigenen Hochsensibilität scheinen somit eine grosse Rolle zu spielen, um sie am Arbeitsplatz als Ressource einsetzen zu können. Golonka & Gullas (2021) untersuchten zudem den Zusammenhang von Hochsensibilität mit Burnout am Arbeitsplatz und kamen zum Ergebnis, dass «eine höhere emotionale Reaktivität bei hochsensiblen Personen mit gravierenderen Burnout Symptomen korreliert, während aber die Fähigkeit, subtile Signale wahrzunehmen gleichzeitig als Schutzfaktor gegen Erschöpfung wirken kann» (S. 13).

Die wachsende Bedeutung des Themas Hochsensibilität spiegelt sich auch in der zunehmenden Vielfalt der verfügbaren Literatur wider. Einerseits gibt es eine steigende Anzahl wissenschaftlicher Fachbücher, die empirische Erkenntnisse und fundierte Einblicke in die neurologischen, psychologischen und sozialen Aspekte der Hochsensibilität bieten. Andererseits ist ein deutlicher Anstieg von persönlichen Erfahrungsberichten und Ratgebern zu verzeichnen, die oft von Betroffenen selbst verfasst werden und von individuellen Erfahrungen in verschiedenen Kontexten sowie von entsprechenden Bewältigungspraktiken berichten. Die verschiedenen Literaturformen verdeutlichen, dass Hochsensibilität zu einem relevanten gesellschaftlichen Thema geworden ist. Gleichzeitig ist es aufgrund der wachsenden Zahl populärer Ratgeber umso wichtiger, weitere wissenschaftliche Forschung zu betreiben, um deren Inhalte kritisch einordnen zu können. Der Diskurs hat sich von rein akademischen Kreisen in den Alltag vieler Menschen verlagert, was ein wachsendes Bewusstsein und Interesse in der breiten Öffentlichkeit widerspiegelt. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Suchanfragen für die Begriffe «Hochsensibilität» (blau) und «Highly sensitive» (rot) weltweit von 2004 bis heute. Es kann beobachtet werden, dass beide Begriffe einen langfristigen Anstieg im Interesse zeigen.

Abbildung 2: Trend Suchbegriff HSP



Anmerkung. GoogleTrends (29. Juni 2025).

Diese Entwicklung zeigt, dass Hochsensibilität nicht mehr nur ein Nischenthema ist, sondern zunehmend in den Fokus der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit rückt. Diese gesellschaftliche Relevanz eröffnet der Sozialen Arbeit Handlungsmöglichkeiten, Hochsensibilität als soziales Phänomen zu betrachten.

2.2 Die Soziale Arbeit als Berufsfeld und Profession

Um sich im Rahmen der vorliegenden Masterthesis mit der einleitenden Fragestellung auseinandersetzen zu können, bedarf es einer näheren Betrachtung des Berufsfelds der Sozialen Arbeit. Verbunden mit der Frage, was Professionalität ausmacht, kann abschliessend die Brücke zu hochsensiblen Sozialarbeitenden geschlagen werden.

Becker-Lenz et al. (2013) zeigen bereits im Vorwort ihres Sammelwerks auf, dass im aktuellen Fachdiskurs heterogene Perspektiven darüber herrschen, was in der Sozialen Arbeit als professionell erachtet wird und dass die Frage nicht abschliessend beantwortet werden kann. Es besteht zudem die Notwendigkeit, die Begriffe **Profession, Professionalisierung und Professionalität** zu unterschieden (Dewe & Otto, 2018, S. 1191). Die «Professionsforschung» widmet sich dieser Frage und untersucht, wie Fachkräfte ihre Arbeit gestalten und definieren, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in ihrer Praxis zu analysieren (Kessl et al., 2017, S. 101). Zudem ist nicht abschliessend definiert, was der Unterschied zwischen Beruf und Profession ist (Becker-Lenz et al., 2013, 24). Silvia Staub-Bernasconi erläutert im Sammelband von Becker-

Lenz et al. (2013), dass es die Frage zu klären gilt, ob «Beruf» den Fokus auf die «Umsetzung … (sozial)staatlich vorgegebener Werte und Normen» legt und ob «Profession» [ausschliesslich] auf die Ausführung von «wissenschaftsbasierte(n) Arbeitsweisen gründet» (Becker-Lenz et al., 2013, S. 24). Im Jahr 2001 verkündete Albert Scherr, dass die Soziale Arbeit «ein ganz normaler, wenn auch schwieriger Beruf [sei]», wobei die letzte Entscheidungshoheit aber stets bei den Bezugsdisziplinen läge (S. 9). Die International Federation of Social Workers [IFSW] (2014) definiert die Soziale Arbeit hingegen folgendermassen:

> Soziale Arbeit fördert **als Profession und wissenschaftliche Disziplin** gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und die Anerkennung der Verschiedenheit richtungweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können. Dabei stützt sie sich auf Theorien der **eigenen Disziplin**, der Human- und Sozialwissenschaften sowie auf wissenschaftlich reflektiertes indigenes Wissen.[3]

Diese Begriffsdefinition soll auch der zu verfassenden Masterthesis als Basis dienen und zeigt auf, dass sich die Soziale Arbeit grundsätzlich der Bearbeitung von sozialen Problemen widmet. Bernasconi fasst es im Sammelband folgendermassen zusammen: «Der Interventionsort der Sozialen Arbeit ist der Schnittpunkt zwischen Individuum und Gesellschaft, präzisierbar als Probleme in sozialen Beziehungen» (Becker-Lenz et al., 2013, S. 33). Hancken (2023) konkretisiert: «Armut, Grundsicherung, Bildung, Ernährung, Gesundheit/Krankheit, psychosoziale Problemlagen, Wohnungslosigkeit, Drogen und Sucht sind nur einige 'Baustellen', um die sich Sozialarbeitende kümmern» (S. 39). Bernasconi betont zudem, dass die Frage nach Profession und Beruf im internationalen Kontext anhand dieser Definition bereits gelöst zu sein scheint (Becker-Lenz et al., 2013, S. 32). Weiter führen Eichenberger et al. (2015) aus, dass die Soziale Arbeit einen ganzheitlichen Blick auf die Lebenssituation der Adressat:innen, eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung, berufsständige Kontrolle und fachliche Unabhängigkeit erfordert, wobei die Balance zwischen Hilfe und Kontrolle («doppeltes Mandat») eine ständige Herausforderung darstellt (S. 3). Diese Balance ist auch in der Wissenschaft ein breit diskutiertes Phänomen (Kessl et al., 2017, S. 17). Jahrelang war der Fokus auf die Hilfe stärker, doch in Konsequenz der «1968-Bewegung [und dessen] gesellschaftskritischen Haltung» rückte die

[3] Übersetzung des Kommentars ins Deutsche (Schmocker, 2014)

Kontrolle immer mehr ins Blickfeld der Sozialen Arbeit (Kessl et al., 2017, S. 17). Zum aktuellen Diskurs lässt sich somit festhalten, dass die Festlegung der Sozialen Arbeit als Profession bis heute kontrovers und Gegenstand anhaltender Debatten ist.

2.2.1 Was macht eine professionelle Soziale Arbeit aus?

Die Soziale Arbeit hat sich, unabhängig der Professionsdebatte, grundsätzlich von einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu einem Beruf entwickelt, wobei freiwilliges Engagement nach wie vor eine grosse Rolle spielt (Kessl et al., 2017, S. 61). Eng damit verknüpft ist auch die «etwa 180 Jahre [zurückliegende] Ausbildungsgeschichte» der Sozialen Arbeit (Kessl et al., 2017, S. 61). Allgemein kann festgehalten werden, dass die Soziale Arbeit aktuell einen steigenden Fachkräftebedarf durchlebt, was zu Herausforderungen wie Überlastung des Personals und Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen führt, während gleichzeitig die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen und die Komplexität der Aufgaben zunehmen (Kessl et al., 2017, S. 64). Dies, wirkt sich gemäss Abeld (2017) auf die Beziehungsgestaltung aus (S. 255). Von 2012 bis 2014 setzte sich AvenirSocial ausserdem mit der Frage auseinander, was eine «gute Soziale Arbeit» ausmacht (Eichenberger et al., 2015, S. 2). Auf der Basis von bereits bestehenden Dokumenten, wie etwa der Berufskodex aus dem Jahr 2010, entwickelte der Fachverband ein Diskussionspapier: Eine «gute» und qualitativ hochwertige Soziale Arbeit basiere dabei auf «wissenschaftlichen Wissen, professionsspezifischen Perspektiven, berufsethischen Aspekten sowie einer dem Selbstverständnis der Sozialen Arbeit entsprechenden Grundhaltung und Leitgedanken» (Eichenberger et al., 2015, S. 2). In diesem Zusammenhang und als Beispiel, was professionelles Handeln ausmacht, sprechen Kessl et al. (2017) auch von der «Allgegenwärtigkeit von Gefühlen und den Stellenwert der unbewussten Affektregulierung»: Wenn Sozialarbeitende zu emotional in Konflikte involviert werden, können sie ihre professionelle Distanz verlieren und unbewusst Handlungen setzen, die eher ihre eigenen Gefühle regulieren als der Klientel zu helfen (S. 203). Hancken (2023) bestätigt diese Aussage und postuliert weiter: «Eigene emotionale Verstrickungen können schnell zu einer unangemessenen Bearbeitung der Situation führen» (S. 45). Für eine professionelle Soziale Arbeit sind also sowohl professionelle Unterstützungsstrukturen wie «Supervision» als auch eine transparente, partizipative Organisationskultur mit Fokus auf Lernen und Krisenmanagement notwendig (Kessl et al., 2017, S. 208). Becker-Lenz et al. (2013) beziehen sich in ihrem Sammelwerk zudem auf die Wichtigkeit von persönlichen und auf notwendigen Eigenschaften, welche «nicht erlernbar sind» (S. 207-208). Becker-Lenz et al. (2013) fassen zusammen: «Professionalität ist in dieser Sichtweise (auch) eine Frage des Habitus» (S.

208). Hancken (2023) nennt in diesem Zusammenhang «personale Kompetenzen», welche beispielsweise «die Fähigkeit zum Aufbau von Arbeitsbeziehungen, Empathie als Haltung und Methode … Reflexionskompetenz [oder das] Erkennen eigener Grenzen» umfassen (S. 50). Es kann somit festgehalten werden, dass die eigene Charaktereigenschaft bzw. Persönlichkeit in der Sozialen Arbeit neben dem Fachwissen ebenfalls zum Tragen kommt. Becker-Lenz et al. (2013) führen zudem aus, dass sich «das professionelle Handeln» an Werten wie «Gerechtigkeit, Gesundheit, Sinngebung, Wahrheit, individuelles Wohlergehen, sowie Autonomie der individuellen Lebensbewältigung» richten sollte (S. 239). Wie anfangs eingeführt, bringen hochsensible Personen gemäss Skarics (2007) von selbst einen «hohen Gerechtigkeitssinn mit» (S. 19). Was heisst das nun also für *gute* Sozialarbeitende? Heiner (2012) definiert in diesem Zusammenhang das Konzept der «Handlungskompetenz», welche die möglichen Ressourcen meint, über die Fachpersonen besitzen und welche von Nöten sind, «um komplexe und bedeutenden Aufgaben zu bewältigen» (S. 617). Dabei liegt der Fokus, neben dem Wissen, auch auf grundlegende «Haltungen» (nach Hiltrud von Spiegel, 2004) einer Person (Heiner, 2012, S. 617). Heiner (2012) sagt hierzu: «In der beruflichen 'Haltung' sind diese Vorstellungen verinnerlicht und wirken oftmals auch unbewusst oder vorbewusst handlungssteuernd» (S. 617). Es handelt sich somit nicht nur um reines (Methode-)Wissen oder gelernten Fertigkeiten, sondern um die Verknüpfung von Wissen, Können, eigenen Werten und Reflexionsfähigkeit. Hancken (2023) unterscheidet dabei «Beobachtungs- und Beschreibungswissen, Erklärungs- und Begründungswissen, Wertewissen sowie Handlungs- und Interventionswissen» (S. 43). Ersteres Wissen erlangen Sozialarbeitende, in dem sie eine «strukturierte Informationssammlung über eine aktuelle Situation oder ein Problem» verschaffen (S. 43). Der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung nimmt dabei eine essentielle Rolle ein: Neben dem strukturierten Arbeiten und der Einteilung von Arbeitspaketen, sind eine gute Gesprächsführung sowie die Fähigkeit, sich «in die Lebenswelt [der] Adressat:innen versetzten zu können» unabdingbar (Hancken, 2023, S. 44). Damit dies gelingt, müssen Sozialarbeitende sich selbst «als Werkzeug» reflektieren (S. 45). Abeld (2017) führt in diesem Zusammenhang den Identitätsbegriff ein. Um eine gefestigte Identität zu erhalten, brauchen Sozialarbeitende in der Beziehungsgestaltung bestimmte Fähigkeiten, wie beispielsweise «Rollendistanz, Empathie» und die Offenheit, Widersprüchlichkeiten akzeptieren zu können (S. 160-161). Dies reiche jedoch nicht aus. So muss auch die Fähigkeit vorhanden sein, die eigene Identität nach aussen zu tragen, weil sonst die Gefahr besteht, zu undeutlich zu sein (Abeld, 2017, S. 160-161).

Im Zusammenhang mit dem Berufskodex (Avenir Social, 2010) der Sozialen Arbeit lässt sich die mögliche Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit weiter akzentuieren. Es stellt sich die Frage, ob beispielsweise die «Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten» (Avenir Social, 2010, S. 11) und der «Grundsatz der Gleichbehandlung» (Avenir Social, 2010, S. 10) mit einer möglicherweise erhöhten Empathiefähigkeit leichter einzuhalten wären. Könnte eine gesteigerte Wahrnehmung von feinen Nuancen seitens hochsensiblen Sozialarbeitender eventuell dazu beitragen, der «Verpflichtung zur Aufdeckung von ungerechten Praktiken» (Avenir Social, 2010, S. 11) nachzukommen? Inwiefern könnte die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge zu erfassen, hochsensiblen Sozialarbeitenden helfen, die Lebenswelten der Adressat:innen in ihrer Gesamtheit zu verstehen und sie entsprechend zu beraten? Ergibt sich für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit allgemein daraus möglicherweise die Notwendigkeit, Hochsensibilität als relevantes Merkmal von Fachkräften anzuerkennen und zu berücksichtigen? Könnte dies zu einer Weiterentwicklung von Beratungsansätzen, einer verbesserten Selbstfürsorge-Kultur und letztlich zu einer effektiveren Unterstützung der Adressat:innen führen? Um solche Fragen beantworten zu können, besteht gemäss Meyer (2023) noch erheblicher Forschungsbedarf zum Thema Hochsensibilität in der Sozialen Arbeit, insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen auf die Praxis (S. 223).

Die Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand zur Hochsensibilität und zur Profession Sozialer Arbeit zeigt, dass es sich bei Hochsensibilität um ein wissenschaftlich fundiertes Persönlichkeitsmerkmal handelt, das sowohl neurobiologische als auch sozialpsychologische Relevanz besitzt. Im beruflichen Kontext der Sozialen Arbeit rücken dabei Fragen nach Belastbarkeit, Selbstregulation und professioneller Haltung ins Zentrum. Gleichzeitig wird im Fachdiskurs zur Sozialen Arbeit deutlich, dass neben Fachwissen auch persönliche Haltungen und die Fähigkeit zur Selbstreflexion zentrale Bestandteile professionellen Handelns darstellen.

3 Methodisches Vorgehen

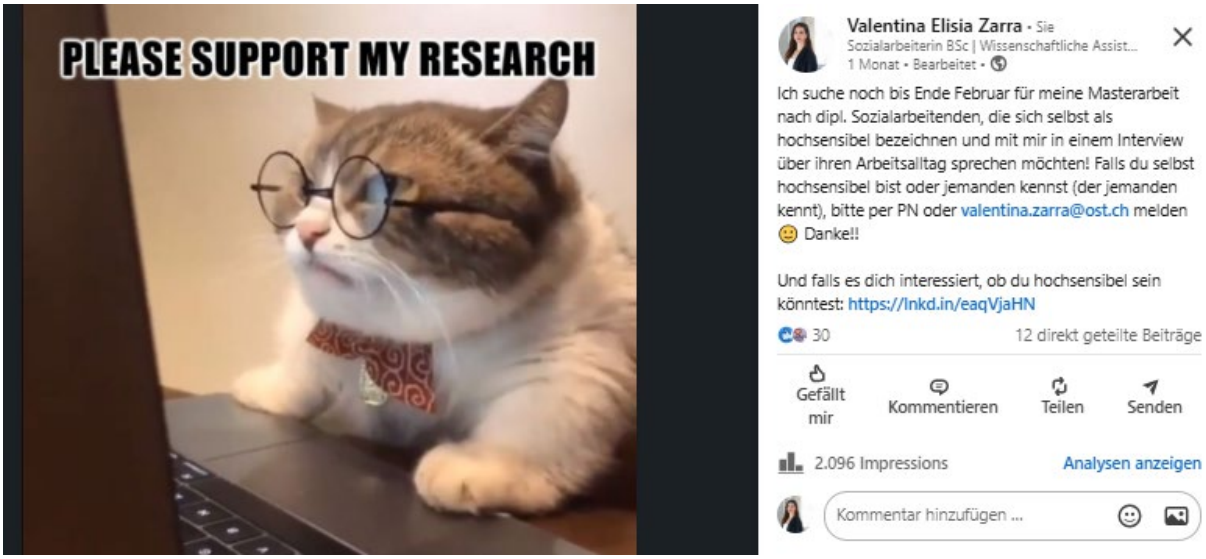
Die vorliegende Masterthesis strebt an, Erkenntnisse über die Kombination der Hochsensibilität und des sozialarbeiterischen Handelns zu generieren, die sowohl für die Praxis als auch für die weitere Forschung im Bereich der Sozialen Arbeit relevant sein können. Die Hauptfragestellung bezieht sich auf die subjektive Wahrnehmung des Erlebens und somit auf die Erzählung und Interpretation von Erfahrungen, welche Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, während ihres Berufsalltags machen. Als zu untersuchende Personengruppe wurden mit Hilfe der Fragestellung hochsensible, diplomierte Sozialarbeitende festgelegt.

3.1 Sampling und Feldzugang

Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) bezeichnen die Begrifflichkeit des «Samplings» als ein Auswahlverfahren von Untersuchungsfällen (S. 228). Geleitet vom soeben beschriebenen Erkenntnisinteresse erfolgte nach der Festlegung der zu untersuchenden Personengruppe die gezielte Suche nach geeigneten Interviewpartner:innen. Die Auswahlkriterien für die Teilnehmenden umfassten einen abgeschlossenen Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit sowie eine aktuelle Berufstätigkeit in diesem Feld. Dabei wurde bewusst auf eine Eingrenzung nach Berufserfahrung oder -feld verzichtet, um eine breite Abdeckung zu gewährleisten. Personen, die diese Kriterien erfüllten, mussten sich zusätzlich als hochsensibel einschätzen. In zwei Einzelfällen wurden nach einer methodischen Reflexion auch fortgeschrittene Studierende des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit miteinbezogen, da diese kurz vor dem Studienabschluss standen und praxisbegleitende Tätigkeiten ausgeübt hatten. Bereits zu Beginn des Forschungsprozesses und im Zuge einer ersten Recherche wurden mittels einer laufenden Übersicht relevante Personen und Netzwerke für einen erfolgreichen Feldzugang festgehalten. Als zentraler Kontakt schien das deutsche Netzwerk *Hochsensibles Netzwerk Soziale Arbeit und Hochsensibilität* (Overhage, o.D.) mit seiner fachspezifischen Ausrichtung und einer hohen Anzahl an Mitglieder:innen aus der Praxis optimale Bedingungen zu bieten. Die Inhaberin des Netzwerks wurde mittels Anschreiben kontaktiert und die Aufnahme in die geschlossene Facebookgruppe konnte nach einem kurzen Austausch problemlos erfolgen. Der Versuch, über das Netzwerk geeignete Teilnehmende zu finden, erwies sich jedoch als erfolglos. Auch die Anfrage bei einem weiteren Netzwerk blieb unbeantwortet. Aufgrund der anfänglich geringen Resonanz über themenbezogene Netzwerke wurde der Feldzugang modifiziert. Es erfolgte eine Erweiterung über die gängigen sozialen Medien, konkret durch die Veröffentlichung eines auffälligen LinkedIn-

Posts (Abbildung 3) sowie die Verbreitung einer entsprechenden Anfrage in relevanten WhatsApp-Gruppen (z.B. Studierende MSc Soziale Arbeit, ehemalige BSc-Gruppen). Es wurden also persönliche Netzwerkkontakte aktiviert.

Abbildung 3: Aufruf auf persönlichem LinkedIn Kanal



Anmerkung. LinkedIn, Valentina Elisia Zarra (2025)

Der Beitrag wurde auf LinkedIn insgesamt zwölf Mal in weiteren, persönlichen Netzwerken geteilt sowie auf WhatsApp in verschiedenen Gruppen gestreut. Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) betonen: «Die möglichen Interviewpartner in adäquater Weise über die Rolle der Forscher im Feld, das Erkenntnisinteresse und die Art und Weise der Erhebung zu informieren, ist bereits der erste Schritt der Erhebung» (S. 76). Auch Witzel (2000) bestätigt: «Zunächst ist die unmittelbare Kontaktaufnahme Teil des Interviewablaufs» (S. 5). Die Suche nach Interviewpartner:innen gestaltete sich rückblickend anfangs anspruchsvoller als erwartet. Gerade bei hochsensiblen Personen könnte es naheliegend sein, dass Unsicherheiten oder Rückzugstendenzen eine Teilnahme hemmen, auch wenn grundsätzlich Interesse am Thema besteht. Die Aktivierung des persönlichen Netzwerks nach dem zuvor erfolglosen Versuch erwies sich als hilfreich: Über persönliche Kontakte konnten potenzielle Teilnehmende direkt angesprochen werden.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde aufgrund des sehr persönlichen Themas besonderer Wert auf den Datenschutz und die informierte Einwilligung der Teilnehmenden gelegt. Alle interviewten Personen wurden in Anlehnung an die Ausführungen Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) deshalb vorab ausführlich über den Zweck der Studie, den Ablauf des Interviews sowie die Art der Datenverarbeitung informiert (S. 87). Sie erhielten die Möglichkeit, Fragen zu stellen

und sich über ihre Rechte zu informieren. Erst nach dieser Aufklärung unterzeichneten sie eine schriftliche Einverständniserklärung (Anhang 2), in der sie der Teilnahme am Interview sowie der anonymisierten Verwendung ihrer Aussagen für die Datenauswertung zustimmten. Sämtliche erhobenen Daten wurden vertraulich behandelt und ausschliesslich für die Zwecke dieser Masterarbeit verwendet. Die Datengrundlage bildeten abschliessend insgesamt neun problemzentrierte Interviews. Diese wurden alle im Zeitraum von drei Wochen im Februar 2025 durchgeführt. Die Teilnehmenden bildeten ein heterogenes Sample mit einem Altersspektrum von jungen Berufseinsteigenden bis hin zu erfahrenen Fachkräften, darunter auch Studierende am Ende ihres Studiums, eine Führungskraft, zwei selbstständig erwerbende und eine Mischung aus männlich und weiblich gelesenen Personen. So konnten vielfältige Perspektiven in Bezug auf Hochsensibilität im Berufsfeld der Sozialen Arbeit gesammelt werden. Ein Teilnehmer hat ausdrücklich gewünscht, im Rahmen dieser Masterarbeit namentlich genannt zu werden, weshalb er mit Vor- und Nachnamen aufgeführt wird.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit werden nachfolgend alle interviewten Personen kurz mit ihrem Geschlecht, Alter, Erfahrung in der Sozialen Arbeit und Berufskontext eingeführt. Da es sich bei dem Sample um vollständig anonymisierte Daten handelt, besteht aus Sicht der Autorin keine methodische Notwendigkeit zur Pseudonymisierung. Die Personen werden somit mit der Bezeichnung eingeführt, welche auch im Auswertungskapitel für die Kennzeichnung der entsprechenden Transkriptstellen verwendet wird.

Interview 1

Das erste Interview wurde mit einer 22-jährigen weiblich gelesenen Person durchgeführt, welche sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung am Ende ihres Bachelorstudiums in Sozialer Arbeit befand. Ihre Erstausbildung hat sie in der Pflege absolviert und sie bringt dadurch bereits vielseitige Erfahrung im Kontext der psychiatrischen Spitex mit. Aktuell arbeitet sie in einem teilbetreuten Wohnen für psychisch beeinträchtigte Erwachsene. Ihre eigene Hochsensibilität kommt gemäss einigen Aussagen aus dem Interview besonders in der Beziehungsarbeit mit ihren Adressat:innen zum Tragen und wirkt sich teils auch auf ihre gesundheitliche Verfassung aus. Gleichzeitig erlebt sie die Eigenschaft auch als Kraft und Ressource, vorausgesetzt, die innere Balance bleibt bestehen.

Interview 2

Die 34-jährige Sozialarbeiterin ist seit zwei Jahren in der klinischen Sozialarbeit in einer Rehaklinik tätig. Sie beschreibt ihre Hochsensibilität vor allem im Umgang mit grossen Menschengruppen und emotional intensiven Teamsitzungen als herausfordernd, erkennt sie aber auch als Ressource, beispielswiese in ihrer empathischen Wahrnehmung.

Interview 3

Philippe Hollenstein, ein 58-jähriger (Schul-)Sozialarbeiter blickt während des Interviews auf jahrzehntelange Berufserfahrung zurück und befindet sich zu diesem Zeitpunkt in einer entscheidenden Wende: Der Weg in die Selbstständigkeit zum Hochsensibilitätscoach.

Interview 4

Die 46-jährige Sozialarbeiterin ist als Springerin mit langjähriger Erfahrung im Kindesschutz und im Rahmen von Beistandschaften tätig und wurde durch die Hochsensibilität ihres Sohnes mit dem Thema konfrontiert. Sie nutzt ihre feine Wahrnehmungsfähigkeit gezielt im Kontakt mit Adressat:innen und bringt gleichzeitig eine hohe Selbstreflexion im Umgang mit Belastungen und Herausforderungen mit.

Interview 5

Die 48-jährige Sozialarbeiterin übt eine Führungsposition im Rahmen der gesetzlichen Sozialen Arbeit aus und beschreibt ihren Arbeitsalltag als sehr vielseitig. Ihre Hochsensibilität äussert sich besonders in der intensiven Wahrnehmung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Dynamiken im eigenen Team.

Interview 6

Eine 35-jährige Sozialarbeiterin in Ausbildung, welche sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung fast am Ende ihres Bachelorstudiums befindet, berichtet von ihrer Tätigkeit in einem Quartiertreff. Sie berichtet zudem von ihrer ADHS-Diagnose und wie schwer es manchmal ist, ihren Alltag unter einen Hut zu bringen. Die Wahrung der eigenen Grenzen beschreibt sie als wichtige Fähigkeit. Sie sieht die Hochsensibilität besonders in der Beziehungsgestaltung als grosse Ressource.

Interview 7

Der 35-jährige Sozialarbeiter arbeitet in einer Stiftung und ist nebenbei auch selbstständig. Durch seine ADS-Diagnose, aber auch dank der Hochsensibilität, nimmt er feine Stimmungsnuancen im Team besonders deutlich wahr. Diese Fähigkeit sieht er als klare Ressource.

Interview 8

Der 28-jährige Sozialpädagoge arbeitet an einer heilpädagogischen Schule und erlebt die teils laute Atmosphäre als reizüberflutend. Durch seine Erfahrungen mit der eigenen ADHS-Diagnose in Kombination mit der selbst erkannten Hochsensibilität, hat er aber gelernt, seine Belastungsgrenzen früh zu erkennen und offen im Team zu kommunizieren.

Interview 9

Abschliessend berichtet ein 33-jähriger Sozialarbeiter aus seinem Berufsalltag in einer geschlossenen Wohngruppe für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Die Reizdichte in diesem Setting stelle ihn oft vor Herausforderungen, die teils auch mit seiner AHDS-Diagnose zusammenhängen. Gleichzeitig habe er dank der Hochsensibilität eine differenzierte Wahrnehmung und eine hohe Empathie, was ihm die Beziehungsgestaltung erleichtere.

3.2 Problemzentriertes Interview

Das problemzentrierte Interview ist eine qualitative Forschungsmethode. Der Gründer Witzel (2000) beschreibt das «problemzentrierte Interview [PZI] als ein «induktiv-deduktives Wechselspiel», welches «auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität» abzielt (S. 1). Es verfolgt somit das Ziel, subjektive Erfahrungen zu einem bestimmten Thema zu erfassen. Das PZI basiert auf drei Grundpositionen: «Problemzentrierung … (Fokus auf gesellschaftlich relevante Problemstellungen), … Gegenstandsorientierung … (flexible Methodenkombination) … [und] … Prozessorientierung (Betonung des gesamten Forschungsablauf) … » (Witzel, 2000, S. 2-3). Für die Durchführung eines PZI benötigt die Autorin gemäss Witzel (2000) einen «Kurzfragebogen, [einen] Leitfaden, [die entsprechende] Tonaufzeichnung [sowie] Postskripte (S. 4):

- Der Kurzfragebogen hat die Funktion, relevante, soziale Daten zu erfassen (z.B. «Alter» oder Berufserfahrung)
- Der Leitfaden bietet eine Übersicht und Stütze für die zu untersuchenden Themen und Fragen.
- Die Postskripte werden sofort nach dem Interview erstellt und erhalten erste Hinweise und Notizen zum Gespräch (z.B. «nonverbale» Auffälligkeiten).

Nach einer ersten Phase des «Joinings» und der Anonymitätszusicherung wird das Interview mit einem «Erzählstimulus» gestartet (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 92). Witzel (2000)

betont, dass die transparente Information über die eigenen Forschungsabsichten an diesem Punkt sehr wichtig ist (S. 5). Die interviewten Personen werden während des Gesprächs stets als Expert:innen ihrer eigenen Ausführungen verstanden (Witzel, 2000, S. 5). Um noch mehr zu erfahren, eignen sich «erzählungsgenerierende [und] verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien» (Witzel, 2000, S. 5-6). Gestartet wird gemäss Ausführungen auf Scribbr (20. März 2023) mit «offenen Fragen». Im Gegensatz zum «narrativen Interview» steht jedoch bei dieser Methode nicht die Biografie der interviewten Person im Vordergrund, sondern ein bestimmtes Phänomen (Scribbr, 20. März 2023). Aus diesem Grund eignete sich diese Art von Interviewführung besonders gut für die vorliegende Masterarbeit. Durch gezielte und im Voraus definierten Fragen kann die Gesprächsführung somit auch beeinflusst werden. «Unterbrechungen [sind] erlaubt und gewünscht, die Unterhaltung ist strukturiert und das Gespräch basiert auf einem «theoretischen Vorverständnis» (Scribbr, 20. März 2023).

3.2.1 Interviewführung und Transkription

Die Interviews dauerten im Durchschnitt ca. 40-60 Minuten. Die Online-Durchführung ermöglichte eine ortsunabhängige Teilnahme und schuf durch den vertrauten Rahmen privater Räume eine entspannte Atmosphäre. Diese methodische Entscheidung erwies sich gemäss individuellen Rückmeldungen insbesondere für hochsensible Personen als vorteilhaft, da sie die Interaktion in gewohnter Umgebung erlaubte. Zwei Interviews konnten auf Wunsch vor Ort an der OST – Ostschweizer Fachhochschule durchgeführt werden. Der eingesetzte Interviewleitfaden (Anhang 3) begann mit einem kurzen soziodemografischen Erhebungsblock (Kurzfragebogen), in dem Alter, beruflicher Werdegang und aktuelles Tätigkeitsfeld der Befragten erfragt wurden. Dies diente einerseits der Kontextualisierung der Aussagen, andererseits ermöglichte es einen niederschwelligen Einstieg in das Gespräch, wie von Witzel (2000) empfohlen (S. 5). Die Einstiegsfrage für alle Interviews lautete folgendermassen:

> Im Rahmen meiner Masterthesis beschäftige ich mich mit hochsensiblen Sozialarbeitenden und wie sie ihren Arbeitsalltag erleben. Sie sind selbst hochsensibel und Sozialarbeiter:in. Erzählen Sie mir bitte, wie Sie dazu gekommen sind, sich als hochsensibel zu identifizieren.

Diese offene Frage bildete den narrativen Ausgangspunkt und zielte auf eine subjektive Darstellung der individuellen Wahrnehmung. Witzel (2000) beschreibt dies als Möglichkeit, «den Problemhorizont der Befragten systematisch zu entwickeln» (S. 4). Im weiteren Verlauf orientierte sich das Interview an thematischen Leitfragen zu den Bereichen des beruflichen Alltags, auf die Auswirkungen von Hochsensibilität im Arbeitskontext, auf wahrgenommene Stärken

und Herausforderungen, auf den Umgang mit Belastungssituationen sowie auf eine allfällige, wahrgenommene Unterstützung durch das berufliche Umfeld. Diese Fragen dienten nicht der Abarbeitung, sondern wurden flexibel und situativ eingesetzt. Ergänzt wurden diese Leitfragen durch ad-hoc-Fragen, etwa wenn bestimmte Themen wie Reizüberflutung, der Umgang mit AD(H)S-Diagnosen oder die Reaktionen des Arbeitsumfelds von den Befragten nicht von sich aus thematisiert wurden oder vertieft abgefragt werden sollten. Diese Gesprächsführung entspricht dem von Witzel (2000) beschriebenen Wechsel zwischen «erzählungs- und verständnisgenerierenden Fragen» (S. 8).

Für die Transkription der Interviews wurde die Software **noScribe** eingesetzt, eine «Open-Source-Lösung», die auf dem eigenen Gerät betrieben wird (Vitlif, o.D.). Dies bedeutet, dass die Verarbeitung der sensiblen Audio- und Videodaten vollständig lokal erfolgt, ohne dass eine Übertragung auf externe Server stattfindet, was die Einhaltung der Datenschutzstandards gewährleistet. Der Soziologe Kai Dröge, welcher noScribe entwickelt hat, nutzt das Tool selbst für die Transkription seiner Forschungsinterviews, was die Eignung für wissenschaftliche Zwecke unterstreicht (Vitlif, o.D.). Die Transkripte wurden nachträglich überprüft und bearbeitet. Die Transkription mit NoScribe enthält keine detaillierten Markierungen wie Betonungen oder Lautstärkeänderungen. Diese Art von Transkription wurde für die vorliegende Arbeit als ausreichend eingeschätzt, da sie eine klare und präzise Verschriftlichung des gesprochenen Materials bieten, was für qualitative Analysen entscheidend ist.

Am Schluss jedes Interviews wurden kurze, einseitige Postskripte gemäss Witzel (2000) erstellt. Diese halfen besonders bei der Einordnung und Reflektion des Gesagten sowie der Vorbereitung auf die kommenden Interviews. Zudem waren sie leitend für die soeben erfolgte Darstellung des Samples.

3.3 Analytisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird die gewählte Forschungsmethodik erläutert, die eine systematische Analyse der subjektiven Erfahrungen hochsensibler Sozialarbeitender ermöglichte. Die Autorin entschied sich für die Kombination von zwei verschiedenen qualitativen Methoden. In einem ersten Schritt erfolgte die Analyse des Datenmaterials nach der Grounded Theory Methodologie nach Strauss & Corbin (1996). Dieser Schritt wurde bis zum selektiven Kodieren verfolgt und half bei der Strukturierung und Kategorisierung des Materials. In einem zweiten Schritt erfolgte eine vertiefende Analyse ausgewählter Interviewstellen mit der Membership

Categorization Analysis nach Sacks (1972) unter Einbezug seiner Anwendungsregeln nach Karl (2012). Die einzelnen Methoden und Analyseschritte werden nachfolgend einzeln erläutert, um im Anschluss das kombinierte, methodische Vorgehen auszuführen.

3.3.1 Grounded Theory

Bei der Grounded Theory [GT] nach Strauss & Corbin (1996) handelt es sich um eine qualitative Forschungsmethodologie. In der Grounded Theory Methodologie nehmen die Prozesse der Datenanalyse und Kodierung eine zentrale Rolle ein. Strauss & Corbin (1996) betrachten diese Vorgänge als den Kern der Theoriegenerierung und beschreiben diesen Prozess als den eigentlichen Mechanismus, durch den aus dem empirischen Datenmaterial neue theoretische Konzepte und Modelle emergieren (S. 40). Steinhausen & Ihln (2014) erklären, dass es sich bei der «Grounded Theory um eine … aufwendige Methode handelt [die] … einige Zeit in Anspruch nimmt» (o.D.). Obwohl ein konkretes Vorgehen bestimmt ist, lässt die Methode genug Raum für «Freiheiten und Kreativität» (Steinhausen & Ihln, 2014). Am Anfang steht gemäss Strauss & Corbin (1996) eine offene Fragestellung, welche die Basis für erste Kontakte im entsprechenden Feld darstellt (S. 21). «Interviews, Gruppendiskussionen, Beobachtungen, Dokumente» und weitere Formen können dabei als Erhebungsmaterial dienen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 247). Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) weisen auf einen wichtigen Bestandteil der GT hin:

> Die erste Analyse steuert die Richtung der weiteren Erhebungen. Das heisst, dass gerade bei den ersten Daten 'expansiv' ausgewertet wird: Alles, was von Relevanz sein könnte, wird bei der Analyse berücksichtigt (S. 253).

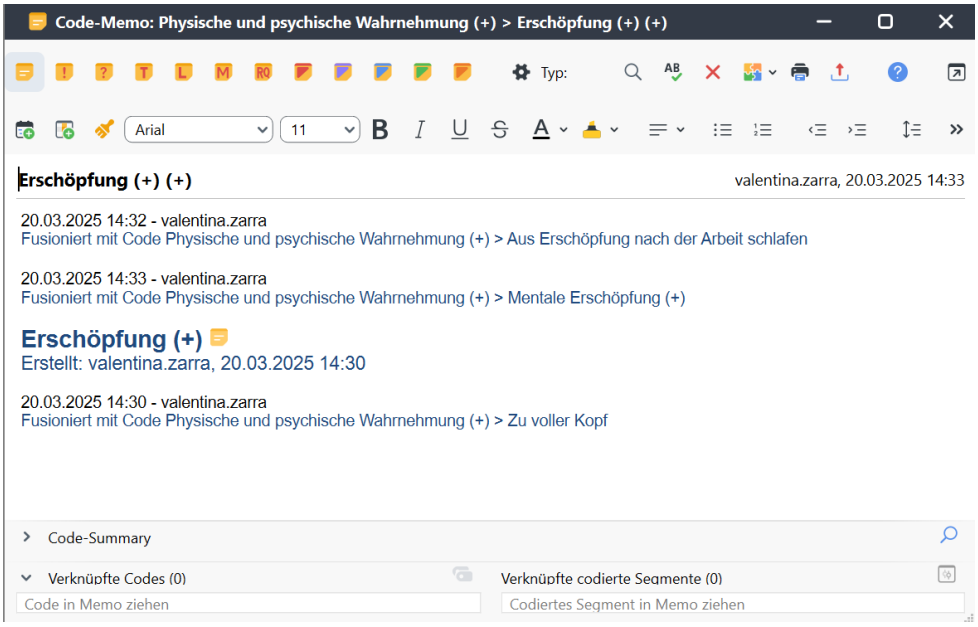
Die Analyse erfolgt somit bereits ab den ersten, erhobenen Daten. Dieser Gedanke wird gemäss Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) dahingehend weitergeführt, «dass es von Anfang an darum geht, Rohdaten in Konzepte zu überführen» (S. 254). Das weitere Vorgehen nach der Datenerhebung und Transkription beschreiben Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) folgendermassen:

> Die Entwicklung von Konzepten wird … als 'Kodieren' bezeichnet, die Entwicklung erster, noch vorläufiger Konzepte als 'offenes Kodieren'. Aus Konzepten … werden schliesslich Kategorien entwickelt (S. 254).

In Anlehnung an dieses Vorgehen wurden somit alle Transkripte nach und nach kodiert. Aus den kodierten Konzepten entstanden schlussendlich Kategorien. Nachfolgend ein Beispiel: Die kodierten Stellen mit den Konzepten *Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag*, *Zeit für sich* und *Bewusste Gesprächsvorbereitung* bildeten, gemeinsam mit weiteren Konzepten, die Kategorie *Bewältigungsstrategien im Berufsalltag*.

Seit der Entstehung der GT wurden auch verschiedene Softwareprogramme entwickelt, welche die Anwendung der Methodik unterstützen sollen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 242). Für die vorliegende Masterthesis wurde die Software MAXQDA verwendet. Wie bereits erwähnt, wurde ein Grossteil der Interviews online über Zoom durchgeführt. Die Audioaufzeichnung erfolgte somit direkt über das Gerät und konnte nach Abschluss des Gesprächs als Datei gesichert und auf MAXQDA überführt werden. Die über NoScribe erstellten Transkripte wurden jeweils begutachtet und sorgfältig korrigiert. Die Datenauswertung erfolgte bereits nach dem ersten Interview. Beim offenen Kodieren wurden zunächst erste *Konzepte* identifiziert, welche durch selektives Kodieren verfeinert, und zu übergeordneten *Kategorien* zusammengeführt wurden, welche wiederum für das Erkenntnisinteresse von Relevanz waren. Dieses Vorgehen wurde mit jedem neuen Transkript wiederholt, was dem Prinzip des zirkulären Arbeitens nach Strauss & Corbin (1996) entspricht. Durch wiederholtes Vergleichen der Daten und kodierten Segmenten wurden nach und nach Kategorien gebildet. Im Verlauf der Analyse wurden einige Konzepte und Kategorien zusammengeführt, umbenannt oder inhaltlich verdichtet. Dieses Vorgehen entspricht dem ständigen Abgleich zwischen Datenmaterial und Kategorien, wie er im Sinne der GT nach Strauss & Corbin (1996) vorgesehen ist. Die Veränderungen entstanden nicht willkürlich, sondern im Rahmen eines reflexiven Analyseprozesses und auf Basis wiederkehrender Bedeutungsstrukturen im Datenmaterial. Die Fusion von Konzepten und Kategorien wurde während des Analyseprozesses in Form von Memos auf MAXQDA dokumentiert. Im untenstehenden Beispiel (Abbildung 4) wird beispielhaft ersichtlich, dass die Konzepte *Aus Erschöpfung nach der Arbeit eingeschlafen*, *mentale Erschöpfung* und *Zu voller Kopf* innerhalb der Kategorie *Physische und psychische Wahrnehmung* zum Konzept *Erschöpfung* zusammengeführt wurden. Das Schreiben von sogenannten «Memos» nimmt bei der GT einen hohen Stellenwert ein und wird von Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) als «zentrales und originäres Element dieses Ansatzes» verstanden (S. 260). So können sie auch, wie in diesem Fall, für die Abwandlung von entwickelten Kategorien oder Konzepten genutzt werden.

Abbildung 4: Ausschnitt und Dokumentation Zusammenführung Konzept



Anmerkung. MAXQDA (März 2025)

Aus der GT Analyse resultierten die folgenden sechs Kategorien:

Tabelle 1: Kategorien und Konzepte aus der Grounded Theory

Kategorie	**Anzahl Konzepte**
Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	170
Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	158
Teamdynamik/Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	48
Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität	56
Berufliche Ressourcen aufgrund von Hochsensibilität	56
Physische und psychische Wahrnehmung	143

Anmerkung. Eigene Darstellung, angelehnt an MAXQDA, 2025.

Obwohl die GT eine gute Erschliessung inhaltlicher Zusammenhänge und wiederkehrender Aussagen und Muster im Datenmaterial ermöglichte, erwies sie sich im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit als begrenzt. Da der Fokus nicht auf der Entstehung von Hochsensibilität liegt, sondern auf der Bedeutung und kontextbezogenen Interpretation dieser Selbstkategorie, wurde ergänzend die Membership Categorization Analysis herangezogen, um sprachlich-interaktionale Praktiken der Selbstpositionierung im professionellen Kontext sichtbar zu machen.

3.3.2 Membership Categorization Analysis

Die Membership Categorization Analysis [MCA] ist eine analytische Methode innerhalb der ethnomethodologischen Forschung, die sich mit der Art und Weise befasst, wie Menschen soziale Kategorien im alltäglichen Sprachgebrauch konstruieren, zuordnen und interpretieren. Sie geht zurück auf Harvey Sacks, dem Gründer der Konversationsanalyse, und stellt sich die Frage «wie soziale Ordnung erreicht wird» (Fitzgerald & Terry, 2019, S. 1). Es gibt seitens Sacks nicht viel Literatur, da sein früher Tod (†1975) die Veröffentlichung umfassender Werke verhinderte. Seine Vorlesungen wurden jedoch im Zeitraum von «1964 bis 1972» (Gerst et al., 2022, S. 1) aufgenommen und gesichert. Eines der wichtigsten Werke sind die «Lectures on Conversation», welche von Gail Jefferson (1992) im Nachgang aus seinen Vorlesungsnotizen und Tonbandaufnahmen zusammengestellt und herausgegeben wurden. Sacks' Analysen zielten nicht nur auf die Beschreibung von Gesprächsverläufen ab, sondern auf deren Bedeutung im Hinblick auf die soeben genannte *soziale Ordnung*. Aus einem aktuellen Tagungsbericht zur MCA aus dem Jahr 2024 geht hervor, dass der Fokus der Methode auf «dem interaktionalen Einsatz von Selbst- und Fremdkategorisierungen» liegt (Boysen, 2024, S. 2). Aus diesem Grund eignet sich die Methode auch sehr gut für die vorliegende Arbeit, da das Phänomen auf einer Selbstzuschreibung basiert. Die klassische Illustration dieser routinemässigen kategorisierenden Sinngebung findet sich in Sacks' detaillierter Analyse der ersten beiden Sätze einer Geschichte: «Das *Baby* weinte. Die *Mutter* hob es auf» (Sacks, 1995, S. 236). Er sagte hierzu:

> When I hear 'The baby cried. The mommy picked it up,' one thing I hear is that the 'mommy' who picks the 'baby' up **is the mommy of the baby**. Now it's not only the case that **I** hear that way – and of course there's no genitive there to say 'it's mommy picked it up,' 'his mommy,' 'her mommy' – when I hear it that way a kind of interesting thing is that I also feel pretty confident that **all of you,** at least the natives among you, **hear that also.** Is it some kind of magic?

Lepper (2000) zeigt anhand einer einfachen Übung auf, dass der Satz folgendermassen aussehen könnte: «Das *x* weinte. Die *y* hob es auf»[4] (S. 14). Die meisten Personen würden problemlos die richtigen Worte für die beiden Variablen finden und einsetzen können (Lepper, 2000, S. 14). Weshalb ist das so? Die (Membership) Categorization Analysis setzt sich genau mit dieser Frage auseinander. Sacks interessierte sich also dafür, wie Menschen ihr eigenes und das Verhalten anderer durch «soziale Kategorisierung verstanden und wie diese als Beschreibungen,

[4] Hinweis: Im Englischen gibt es nur einen bestimmten Artikel (the). Es ist also nicht möglich, anhand des Artikels (der, die, das) herauszufinden, ob es sich um die Mutter und das Baby handelt.

Erklärungen, Rechtfertigungen etc. verwendet wurden, um ihre eigenen, und die Handlung anderer zu verstehen» (Fitzgerard & Terry, 2019, S. 2). In diesem Zusammenhang hilft die Frage: *Wofür ist diese Handlung die Lösung?* Diese Perspektive sehen Gerst et al. (2022, S. 3) als zentrales Anliegen in Sacks' Forschung. Auch Selting (2015) beschreibt: «Generelles Ziel der Konversationsanalyse ist die Beschreibung der Methoden der Erzeugung von Ordnung und Sinn in … der sprachlichen Interaktion» (S. 27). Hirschauer (2017) führt in diesem Zusammenhang den Begriff der «Praktiken» ein: So beschreibt der Begriff «Typen von Aktivitäten, Weisen des Handelns, Verhaltensmuster [sowie] Interaktionsformen» (S. 91). Im Sinne der Konversationsanalyse können diese Verhaltensmuster somit als Praktiken oder «Lösung» für soziale Probleme beschrieben werden (Deppermann, 2020, S. 5). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird mit dem Begriff Praktik somit eine wiederkehrende Handlung verstanden, mit der Fachpersonen sozialen Anforderungen (oder Herausforderungen) begegnen. Im Sinne dieser Perspektive können **Bearbeitungspraktiken** umgangssprachlich auch als Strategien verstanden werden, mit denen berufliche Herausforderungen (z.B. Reizüberflutung) bewältigt werden, während **Interpretationspraktiken** jene Verhaltensmuster beschreiben, in denen hochsensible Fachpersonen ihr Erleben deuten und sprachlich rahmen. Das wird beispielsweise am Bedürfnis nach bewussten Pausen zugunsten persönlicher Regulation im Arbeitsalltag ersichtlich, welches im nächsten Kapitel näher ausgeführt wird.

Wolff (2012) erklärt zudem die Bedeutung von «Mitgliedschaftskategorien» und ihren Einfluss auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung in Interaktionen (S. 28). Die Mitgliedschaft meint in diesem Zusammenhang, dass die zu untersuchenden Personen nicht als alleinstehenden «Individuen» verstanden werden, «sondern als Mitglieder einer … Gesellschaft» (Karl, 2012, S. 17). Die Mitgliedschaften werden somit immer auch in deren Kontext betrachtet. Karl (2012) führt weiter aus, dass mit den Kategorisierungen dabei auch normative bzw. «moralische Erwartungen» einhergehen (Karl, 2012, S. 17). Aus diesem Grund und im Hinblick auf den **Kontext**, können fast alle Personen ermitteln, dass es sich bei der Frau, die das weinende Baby aufhebt, um dessen Mutter handeln *sollte*. Karl (2012) betont in diesem Zusammenhang:

> Zentrales Anliegen der membership categorization analysis (MCA) ist die Analyse des **normativen** Charakters von Kategorisierungen bzw. der Herstellung von Normen in der Interaktion (norm-in-action) (S. 16).

Mit dieser Methode wird somit untersucht, wie Individuen sich selbst und andere in bestimmte Kategorien einordnen und welche Auswirkungen diese Kategorisierung auf die sozialen

Interaktionen hat. Wolff (2012) erklärt in diesem Zusammenhang den Begriff der «category bound activities» (S. 28). So können beispielsweise auch im beruflichen Kontext Erwartungshaltungen und Handlungen vorhanden sein, die mit den entsprechenden Kategorisierungen einher gehen. Im eingeführten Beispiel wäre dies die Erwartung, dass sich die Mutter des Kindes (und nicht eine andere) um ihr Kind kümmern *sollte,* wenn es weint. Oder, bezogen auf die vorliegende Arbeit, die beispielhaft normative Erwartung, dass Sozialarbeitende, belastbar sein sollten. Im Zuge der Analyse ist es gemäss Karl (2012) zudem wichtig, die Kategorien immer im jeweiligen Kontext zu betrachten: «So kann beispielsweise 'Mädchen' sowohl Teil einer altersbezogenen Kollektion als auch einer geschlechterbezogenen Kollektion sein» (S. 18). Was sind Kollektionen? «**Membership Categorization Devices [MCD]**» sind Werkzeuge, die in der Konversationsanalyse verwendet werden, um zu verstehen, wie Menschen soziale Kategorien nutzen, um ihre Welt zu organisieren und Sinn zu schaffen. Karl (2012) versteht darunter «Kollektionen» von bestimmten Mitgliedschaftskategorien und nennt dafür wichtige «verbindende Anwendungsregeln» (S. 18). Sie bezieht sich dabei auf Sacks Ausführungen, welche in den *Lectures of Conversations* zu finden sind (Sacks, 1995, S. 246-251) und erläutert diese folgendermassen (Karl, 2012, S. 18):

- → *«Consistency rule»:* Wenn eine Person zunächst mit einer bestimmten Mitgliedschaftskategorie beschrieben wird, «sind nachfolgende Kategorisierungen auch … zu diesem MCD gehörig…». Ein Beispiel, welches im Auswertungskapitel näher ausgeführt wird, ist die Kategorisierung *hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit*. Wenn eine Person dieser Mitgliedschaftskategorie angehört, sollten auch die damit verbundenen Handlungen und Merkmale, wie z.B. Empathie, Überlastung oder erhöhte Wahrnehmung sinnhaft mit der Kategorisierung verknüpft werden. Bei der Analyse stellte sich somit immer die folgende Frage: Welche typischen Merkmale, Handlungen oder Erwartungen sind mit der Kategorie *Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit* verbunden?

- → *«Economy rule»:* Die Ökonomieregel sagt aus, dass in der Regel eine Kategorie dominiert, jedoch, je nach Kontext, auch Mehrfachkategorisierungen möglich werden. Hier geht es also darum, ob die Kategorie *hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit* allein zu Erklärung der Ausführungen genügt oder ob sie mit anderen Rollen kombiniert wird. So können Rollenkonflikte erkennbar gemacht oder Rollenerweiterungen mitberücksichtigt werden, z.B. mit der Kategorisierung ***überlastete**, hochsensible*

Führungsperson *der Sozialen Arbeit.* Folgende Fragen halfen bei der Einordnung: Dominiert eine Kategorie? Gibt es konkurrierende oder sich ergänzende Kategorisierungen?

→ *«Duplicative organization»:* Kulturell verankerte Kategoriensets (z.B. Team) strukturieren die Erzählungen. Die Analyse legt das Augenmerk darauf, wie sich Akteur:innen in diesen Sets positionieren. Damit kann die Frage geklärt werden, ob die eigene Hochsensibilität z.B. im Set *Team* als Störfaktor oder förderlicher Aspekt wahrgenommen wird, etwa wenn eine Person schildert, sich manchmal zurückziehen zu müssen, statt mit dem Team Mittagessen zu gehen. In diesem Fall positioniert sie sich in ihrem Team als hochsensible Fachperson mit einem erhöhten Rückzugsbedürfnis. Aus diesem Grund wurde auf die Frage geachtet: Wie positioniert sich die interviewte Person innerhalb eines Kategoriensets (z. B. „Team", „Fachperson" etc.)?

→ *«Responsibility collections»:* Verantwortungssammlungen sind Kategorienpaare, die in sozialen Interaktionen von Rechten und Pflichten geprägt sind. Mit den Verantwortungssammlungen kann auf bedeutende Beziehungspaare (z.B. *hochsensible Sozialarbeitende – Team/Arbeitskolleg:in*) aufmerksam gemacht werden, um implizite Macht- und Pflichtenstrukturen in Kategorisierungen zu entschlüsseln. Fragen, die für die Analyse zentral waren: Welche Rechte und Pflichten werden mit bestimmten Kategorien verbunden? Wie ist die Verantwortung verteilt?

→ Wenn eine Mitgliedschaftskategorie eines Kategorienpaars die normativen Erwartungshaltungen nicht erfüllt, wird die «*programmatic relevance*» nicht eingehalten. So kann herausgefunden werden, wann und ob die Interviewpartner:innen von normativen Kategorieerwartungen abweichen und ob diese Abweichungen als Legitimation oder Problem gerahmt werden (z.B. wenn die normativen Erwartungen an die Berufsrolle Sozialarbeiter:in nicht erfüllt werden). Die leitenden Fragen waren: Inwiefern erfüllt die Selbstkategorisierung die normativen Erwartungen der beruflichen Rolle? Gibt es «Brüche»?

Die soeben ausgeführten Regeln beschreibt Lepper (2000) auch als «rules of inference» (S. 15), weshalb sie bei der Analyse konkret miteinbezogen wurden und insbesondere bei der Darstellung der Ergebnisse halfen, konkrete Schlussfolgerungen ziehen zu können. An dieser Stelle weist die Autorin die Leserschaft darauf hin, dass die genannten Regeln für die Analyse von zentraler Bedeutung waren, auch wenn sie in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung nicht

immer explizit hervortreten. Sie ermöglichten ein vertieftes Verständnis des analytischen Kontexts, der normativen (Rollen-)Erwartungen sowie der Selbstverortung der interviewten Personen. In der Darstellung der Ergebnisse treten sie also eher im Hintergrund auf, was jedoch keinesfalls ihre methodische Relevanz mindert. Ein vollständiges Verständnis dieser Regeln durch die Leserschaft ist aber nicht zwingend erforderlich, um den zentralen Argumentationslinien folgen zu können.

Ähnlich wie bei der GT steht auch bei der MCA die Datenanalyse und das Material klar im Vordergrund. Forschende berufen sich dabei in Anlehnung an Sacks auf die «analytische Mentalität», welche im Hinblick auf «Sprache und Kommunikation» mehrere Kernaspekte umfasst (Karl, 2012, S. 12-14):

- → Die Forschenden konzentrieren sich primär auf die vorliegenden Daten, in diesem Fall die Audiodateien sowie deren Transkripte.
- → Detailfokus: die genaue Betrachtung kleinster Details in der Interaktion (auch «implizite» Aussagen), wobei insbesondere die Hochsensibilität in den Daten oft implizit mitgemeint, jedoch nicht explizit benannt wird.
- → Kontextsensibilität: Berücksichtigung des spezifischen (gesellschaftlichen) Kontexts, in dem die Kategorisierungen stattfinden (u.a. auf «speech exchange systems»: wann darf/sollte jemand sprechen?). Hierbei liegt der Fokus auf den geschilderten Kontext, wobei auch kritisch zu betrachten ist, dass der Kontext im Rahmen eines Interviews erläutert wurde und nicht 1:1 am Arbeitsplatz mitverfolgt bzw. als Interaktion beobachtet werden konnte.
- → Augenmerk auf zeitliche Abfolgen von Äusserungen (z.B. Wie wird eine Frage beantwortet?)
- → Offenheit für unerwartete Muster oder Kategorien, die aus den Daten emergieren. Hier erwies sich die Anwendung der GT rückblickend als sehr hilfreich, weil sie ermöglichte diese Offenheit zu wahren, in dem, erste, wiederkehrende Muster und Kategorien erkannt wurden.

Die MCA betrachtet Kategorisierungen somit als weit mehr als nur simple Bezeichnungen. Stattdessen sieht sie diese als eng verwoben mit bestimmten Verhaltensweisen und Eigenschaften (Karl, 2012, S. 17).

Das konkrete, methodische Vorgehen soll auf Basis der soeben getätigten Ausführungen nachfolgend zur besseren Nachvollziehbarkeit in chronologischer Abfolge aufgezeigt werden und wird im weiteren Verlauf der Arbeit als *kombiniertes Analysevorgehen* bezeichnet.

3.4 Kombiniertes Analysevorgehen

1. Im ersten Analyseschritt wurde das **gesamte transkribierte Datenmaterial** nach der GT offen kodiert und anschliessend axial und selektiv kategorisiert. Durch dieses Vorgehen konnte eine Übersicht über zentrale thematische Bezugspunkte und Deutungsmuster erlangt werden. Es entstanden die vorhin eingeführten sechs Kategorien.
2. Im zweiten Schritt wurde auf Grundlage der gebildeten Kategorien und Konzepte ein erstes Bild darüber gewonnen, welche Sachverhalte, Gefühlslagen oder wiederkehrenden Bedeutungszusammenhänge im Material besonders häufig vorkamen. Im Fokus standen dabei insbesondere jene Stellen, in denen Hochsensibilität explizit im Zusammenhang mit dem Berufsalltag thematisiert wurde. Rückblickend erwiesen sich vor allem die fusionierten Konzepte als hilfreich, da sich durch die Anzahl zugehörigen Memos schnell erkennen liess, welche Themen im Material besonders häufig zur Sprache kamen. Diese wiederkehrenden Deutungs- und Handlungsmuster wurden anschliessend methodisch und in Anlehnung an die Konversationsanalyse als **Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken** (im Sinne von wiederkehrenden Handlungen zur Lösung eines Problems, Hirschauer, 2017, S. 91) zusammengeführt und benannt. Die erkannten Praktiken werden im kommenden Kapitel detailliert dargestellt.
3. Pro Kategorie aus der GT wurde eine Bearbeitungs- oder Interpretationspraktik in Form von konkreten Interviewstellen (Konzepte) identifiziert und festgelegt. Nachfolgend ein kurzes Beispiel:

Tabelle 2: Beispiel Festlegung Bearbeitungspraktik

Kategorie Grounded Theory	Enthaltene Konzepte (GT)	Bearbeitungspraktik
Physische und psychische Wahrnehmung	• Verlust der eigenen Körperwahrnehmung • Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	**Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung**

Anmerkung. Eigene Darstellung.

4. Im vierten Schritt wurden die ausgewählten Interviewstellen vertieft unter Anwendung der MCA analysiert. Dabei wurden zunächst die relevanten sozialen Kategorien identifiziert und jeweils einem übergeordneten Kategoriesystem (Membership Categorization Device) zugeordnet.

5. Die entsprechenden Transkriptstellen wurden dann unter Anwendung der fünf ausgewählten und weiter vorne ausgeführten verbindenden Anwendungsregeln nach Karl (2012) analysiert, um die sozialen Bedeutungen, Rollenzuschreibungen und Deutungsmuster der Interviewten genauer zu rekonstruieren. So konnte sichtbar gemacht werden, wie die Selbstzuschreibung *hochsensibel* im jeweiligen Kontext positioniert und verhandelt wird.
6. Schliesslich erfolgte die Rückbindung an die leitende Forschungsfrage: So wurde darauf geachtet, die Analyse entlang der Frage auszuwerten, wie Hochsensibilität im Berufsalltag erlebt, interpretiert und positioniert wird – mit besonderem Fokus auf die Selbstzuschreibung. Dabei wurde eine zentrale Perspektive aus der Konversationsanalyse aufgegriffen: Im Hinblick auf die sprachlichen Äusserungen wurde im Sinne Sacks' (Gerst et al., 2022) versucht herauszufinden, inwiefern diese als «Lösungen» für spezifische soziale oder berufliche Herausforderungen betrachtet werden.

Für den soeben beschriebenen Ablauf wurde ein Analyseraster erstellt, der bei der systematischen Auswertung der ausgewählten Interviewstellen half. So wurden sowohl die erkannte Bearbeitungs- oder Interpretationspratkik, die Grounded-Theory-Kategorie, die identifizierten sozialen Kategorien sowie das zugehörige Kategoriesystem (Membership Categorization Device) dokumentiert. Ergänzt wurde das Raster durch die Anwendung der fünf verbindenden Anwendungsregeln nach Karl (2012). Das vollständige Analyseraster befindet sich im Anhang 4. Zum besseren Verständnis wird nachfolgend eine Zeile des Analyserasters (Tabelle 3) inklusive Interviewstelle und Analyse aufgeführt:

Tabelle 3: Beispielszeile aus dem Analyseraster

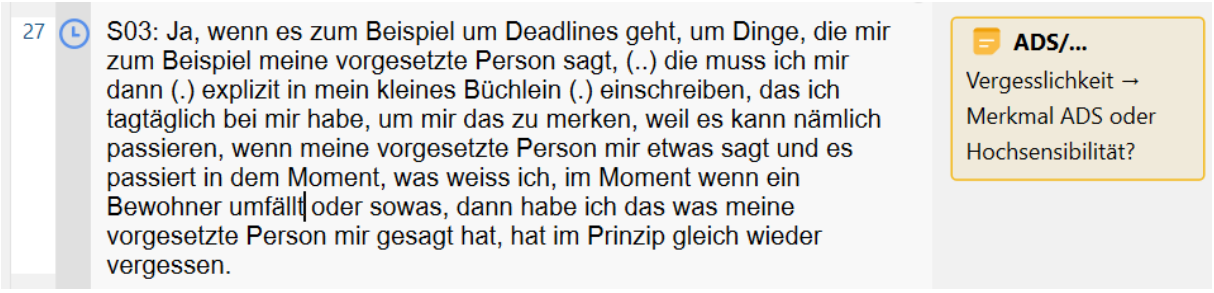
Praktik	Art	Konzept (GT)	Interviewstelle	Kategorie (GT)	Soziale Kategorie (MCA)	MCD (Membership Categorization Device)	Kontext	Interpretation	1.Consistency Rule	2.Economy Rule	3.Duplicative Organization	4.Responsibility Collections	5.Programmatic Relevance
Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung	Bearbeitungspraktik	Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Ich bin in einen überreizten Zustand gekommen, durch die angespannten Gefühle, die in diesem Gespräch da waren. (.) Gefühle, die ich bei ihr gespürt habe oder gesehen habe. Und die sie mir danach erläutert hat, wie es ihr dabei gegangen ist. Ich bin in einen Zustand gekommen, in dem ich selber nicht mehr bei mir war. Und ich glaube, dass ich mehr in ihrer Situation eingeschwammt bin. (...) (Interview 1, Pos. 42-45)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible, überreizte, Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Selbstwahrnehmung	Die Sprecherin berichtet von einer schwierigen Situation mit einer herausfordernden Adressatin. Der Kontext der Aussage bezieht sich dabei auf die Zeit danach im Zug auf dem nach Hause weg.	Die Hochsensibilität hat dazu geführt, dass die Sprecherin die Gefühle der Adressat:innen so stark gespürt habe, dass sie diese im Nachgang noch mitgenommen hat. Durch diese emotionale Überlastung entstand eine Überreizung, die nur schwer zu regulieren zu sein scheint.	Die eigene Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird mit der Unfähigkeit, sich von Gefühlen anderer abzugrenzen und mit einem Überreizten Zustand verknüpft.	Die Selbstzuschreibung dominiert in der Aussage und konkurriert mit der Berufsrolle.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Berufsrolle als überreizte, hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, welche es nicht geschafft hat in einer herausfordernden Situation die Gefühle ihrer Klientin abzugrenzen.	Die Verantwortung für die nicht gelungene Abgrenzung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, inwiefern die Verantwortung in der Situation hätte verteilt werden können.	Die intensive emotionale Mitnahme steht potenziell im Spannungsverhältnis zu beruflichen Erwartungen an professionelle Abgrenzung – wird jedoch von der Sprecherin nicht offen als Konflikt formuliert.

Anmerkung. Eigene Darstellung, März 2025.

3.5 Kontrastierende Fallanalyse

Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) führen aus, dass es besonders relevant sei, ob im Sample ausreichend Kontraste enthalten sind, um unterschiedliche Bedingungen und Deutungsmuster herauszuarbeiten (S. 254). Vier der insgesamt neun Teilnehmenden teilten der Autorin der vorliegenden Arbeit bereits zu Beginn des Interviews mit, dass sie mit ADS oder ADHS diagnostiziert wurden, was Schröders (2022) Aussage, dass es oft zu Schnittmengen zwischen der Charaktereigenschaft und den genannten Diagnosen komme, bestätigen könnte. Rückblickend stellte sich mit diesem Vorwissen insbesondere bei der Auswertung immer wieder die Herausforderung, zu unterscheiden, ob die geschilderten Reaktionen, Selbstzuschreibungen und Verhaltensweisen auf die Hochsensibilität zurückzuführen waren oder ob sie eher typische Merkmale einer Diagnose wie ADS bzw. ADHS widerspiegelten. Im Rahmen der MCA wurden aus diesem Grund zunächst ausschliesslich jene Transkripte analysiert, in denen die Selbstzuschreibung *hochsensibel* im Vordergrund stand und keine medizinisch diagnostizierte Aufmerksamkeits- oder Wahrnehmungsabweichung (z.B. ADHS, ADS) thematisiert wurde. Diese methodische Entscheidung diente dem Ziel, ein möglichst klares Bild der (sprachlich konstruierten) Bedeutungszuschreibungen rund um das Phänomen Hochsensibilität zu erhalten, ohne dass sich diese durch Merkmalsüberlappungen mit diagnostischen Begriffen vermischen. Anhand des folgenden Beispiels (Abbildung 5) und dem dazugehörigen Memo wird die Unklarheit deutlich:

Abbildung 5: Unklarheit in Bezug auf Unterscheidung ADS und Hochsensibilität



Anmerkung. MAXQDA (Juni 2025).

Im Sinne eines theoriegenerierenden Vorgehens nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) wurde somit eine kontrastierende Fallprüfung vorgenommen, um mögliche Unterschiede oder Überschneidungen in den Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken sichtbar zu machen (S. 254). Auf diese Weise konnte geprüft werden, inwiefern die im Kontext von Hochsensibilität rekonstruierten Interpretations- und Bearbeitungspraktiken auch bei Fachpersonen mit diagnostizierten neurodivergenten Merkmalen auftreten oder sich davon abgrenzen lassen. Die

anschliessende Gegenüberstellung folgte dem methodischen Prinzip der Kontrastierung, welches nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) zentrale Einsichten in unterschiedliche Deutungsmuster und Bedingungskonstellationen erlaubt (S. 254).

Obwohl die Unterscheidung zwischen Hochsensibilität und AD(H)S im engeren Sinne nicht zentral für die Forschungsfrage mit dem Fokus auf die *Selbstzuschreibung* ist, bietet die kontrastierende Fallanalyse dennoch einen wissenschaftlichen Mehrwert, weil sie aufzeigt, wie sich Deutungsmuster in unterschiedlichen Kontexten ähneln oder unterscheiden können.

3.6 Methodische Reflexion und Limitationen

Wie bei jeder qualitativen Untersuchung sind die Ergebnisse dieser Arbeit im Hinblick auf ihre Reichweite und Generalisierbarkeit einzuordnen. Das Sample umfasste neun Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben. Diese haben sich alle freiwillig und eigenständig für die Teilnahme gemeldet. Dies könnte dazu geführt haben, dass vor allem Personen teilgenommen haben, die selbst ein starkes Interesse am Thema haben, wobei die Gefahr besteht, dass dadurch tendenziell bestimmte Sichtweisen stärker vertreten sind. Gleichzeitig könnten die freiwillige Teilnahme und das hohe Interesse auch ein Vorteil sein, da die Interviewten besonders offen und reflektiert über ihre Erfahrungen berichten und so tiefere Einblicke in das Phänomen ermöglicht haben könnten.

Die Kombination von der GT und der MCA ermöglichte eine differenzierte Auswertung, war jedoch zeitintensiv und erforderte auch viele Interpretationsentscheidungen (z.B. die Auswahl von zu untersuchenden Interviewstellen für die MCA). Diese Entscheidungen können unbewusst von persönlichen Vorverständnissen beeinflusst worden sein. Obwohl die Autorin ihre eigene Position laufend reflektiert hat, bleibt eine gewisse Subjektivität bestehen.

Auch die kontrastierende Fallanalyse mit Teilnehmenden, die zusätzlich eine ADS-/ADSHS-Diagnose angaben, brachte methodische Herausforderungen mit sich. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Teilnehmende der restlichen Interviews eine solche Diagnose haben, diese aber nicht offengelegt wurde.

Trotz dieser Limitationen bieten die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit Einblicke in ein in der Sozialen Arbeit bislang wenig untersuchtes Themenfeld.

4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Auf der Grundlage des kombinierten Analysevorgehens aus der GT und der MCA werden nachfolgend die zentralen Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und diskutiert. Dabei liegt der Fokus, nach der Darstellung der mit der GT entwickelten Kategorien, auf den rekonstruierten **Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken**, mit denen hochsensible Fachpersonen ihren Berufsalltag erleben, deuten und gestalten.

4.1 Kategorien aus der Grounded Theory

Im Rahmen der GT konnten sechs zentrale Kategorien herausgearbeitet werden. Wie bereits erwähnt, erwies sich die anfängliche Auswertung nach der GT als äusserst hilfreich, um erste, übergreifende Muster und Wiederholungen in den Aussagen zu erkennen. Diese sollen nachfolgend auch für die Leserschaft überblicksartig und mit wenigen Beispielen eingeleitet werden, um dann die Analyse mit der zweiten Methodik besser nachvollziehen zu können. Da der analytische Schwerpunkt der Auswertung auf der MCA lag, werden die Kategorien nachfolgend lediglich überblicksartig dargestellt, ohne einer vertieften inhaltlichen Diskussion unterzogen zu werden.

Selbstwahrnehmung und professionelle Identität

Eine zentrale Kategorie, die sich aus der GT Analyse ergeben hat, betrifft die Selbstwahrnehmung der Interviewten in Bezug auf ihre professionelle und berufliche Identität. Die Aussagen machen deutlich, dass sich ein Grossteil der Befragten intensiv mit der Frage auseinandersetzt, wie sie sich selbst als hochsensible Personen im Feld der Sozialen Arbeit verorten. Dabei wird Hochsensibilität nicht nur als persönliches Wesensmerkmal beschrieben, sondern zunehmend auch als Bestandteil der eigenen (professionellen) Haltung verstanden und akzeptiert. Einige bezeichnen sich wie auch schon durch Schröder (2022) eingeleitet als *anders tickend*, ohne dies negativ zu werten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Abweichung von der Norm zur anerkannten Facette der eigenen Identität wird. Dieser Prozess lässt sich mit dem Konzept der Habitusbildung nach Becker-Lenz et al. (2013, S. 208) verknüpfen: Die Akzeptanz der eigenen Hochsensibilität beeinflusst die berufliche Haltung und wird zu einem Teil des professionellen Selbstverständnisses. Nicht zuletzt hat die Analyse gezeigt, dass die Akzeptanz und auch die Integration in die eigene Identität bei den betroffenen Personen zu einem höheren

Wohlbefinden und vor allem zu mehr Selbstbewusstsein geführt zu haben scheint. Diese Entwicklung wird an Aussagen wie der folgenden deutlich:

> Meine Selbstsicherheit ist unglaublich gestiegen. Als ich mich damit befasste und einen Umgang damit fand. (.) Schon, dass ich z.B. das Interview mit dir mache, mit jemandem Fremden, mit dem ich noch nie gesprochen habe … Und da so offen über private Emotionen zu sprechen. Das hätte ich vor 5 Jahren unmöglich machen können (Interview 1, Pos. 165).

Eine weitere Person beschreibt, dass die Thematik früher eher schambehaftet gewesen sei und sich der Umgang durch die Akzeptanz sehr verändert habe (Interview 9, Pos. 43). Diese Aussagen verdeutlichen, dass die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Hochsensibilität nicht nur zur Entlastung beiträgt, sondern auch als Entwicklungsprozess hin zu einer gestärkten professionellen Haltung verstanden werden kann.

Bewältigungsstrategien im Berufsalltag

In dieser Kategorie beschreiben die interviewten Personen ihre persönlichen Strategien, welche sie sich für die Bewältigung ihres Berufsalltags in Kombination mit ihrer Hochsensibilität angeeignet haben. So werden individuelle Formen der Selbstfürsorge sowie des Umgangs mit Belastungssituationen beschrieben. Die Bandbreite reicht von morgendlichen Ritualen (z.B. Yoga) über Rückzugsstrategien bis hin zur bewussten Kommunikation im Team. Besonders oft wird die Fähigkeit, eigene Grenzen frühzeitig wahrzunehmen und entsprechend zu handeln, angesprochen. Dies wird etwa in folgender Aussage deutlich:

> Und das mache ich auch, also so dass ich sagen kann, da ist [es] mir zu viel, ich darf das dann abgeben, das gelingt relativ gut. (Interview 8, Pos. 122).

Diese Herangehensweise entspricht Heiners (2012) Konzept der beruflichen Haltung, welche Wissen, Können und Werte im Sinne eines reflexiven Selbstmanagements integriert (S. 617) sowie Hanckers (2023) Ausführungen zu «personalen Kompetenzen» in Bezug auf die Fähigkeit, eigene Grenzen zu erkennen (S. 50). So schildert eine Person: «Und ich muss mich bewusst immer so zurücknehmen und sagen, das ist nicht mein Problem» (Interview 8, Pos. 29). Besonders im Vordergrund scheint in diesem Zusammenhang das Bedürfnis nach Rückzug sowie das Konzept *Zeit für sich* im Vordergrund zu stehen. Wirft man einen Blick auf die kodierten Segmente, wird ersichtlich, dass das Konzept in den Interviews 1, 2, 5, 7 und 8 vorkommt und somit einen Grossteil der Transkripte einnimmt. Dabei lässt sich beobachten, dass sich das Bedürfnis nach Rückzug zwar auf den Feierabend richtet, ursächlich jedoch in den Anforderungen und Reizüberflutungen des beruflichen Alltags verankert ist. In Interview 1 teilt die Person

beispielsweise mit, wie wichtig es für sie ist, auch «am Abend etwas für sich selbst zu machen» (Pos. 99-100). Die Person erzählt weiter, dass sie dann etwas mache, was ihr guttue (Kunst). Eine weitere Person führt aus:

> Genau, oder manchmal eben sowas wie viele Geräusche oder so verschiedene Sinneseindrücke, dass das einfach für mich länger dauert, um das zu verarbeiten. Und dass ich auch ganz viel Zeit alleine brauche für mich alleine, zum Reflektieren, zum Runterkommen. (Interview 2, Pos. 17)

In Interview 5 wird zudem deutlich, dass der freie Tag jeweils genutzt wird, um Zeit mit sich selbst zu verbringen und darauf geachtet wird, ihn nicht mit weiteren Interaktionen (konkret: «nicht zu viel abmachen») zu füllen (Pos. 19). Eine weitere Person nimmt sich abends Zeit, bewusst etwas zu kochen (Interview 8, Pos. 85). Der Rückzug und die allein verbrachte Zeit deuten auf eine aktive Form der Selbstregulation hin. Dessen Sinn und Zweck wird im kommenden Kapitel der vorliegenden Arbeit näher betrachtet werden.

Teamdynamik und Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen

Innerhalb dieser Kategorie zeigen sich sowohl förderliche als auch hinderliche Faktoren des kollegialen Miteinanders. Insgesamt hat die Analyse gezeigt, dass ein unterstützendes Teamklima von den meisten Interviewten angesprochen wird und als zentrale Ressource erlebt wird. Auf diesen Aspekt wird im kommenden Kapitel näher eingegangen. Gleichzeitig hat die Analyse mit der GT gezeigt, dass dies aber auch anders erlebt werden kann. Ein mangelndes Verständnis gegenüber der Eigenschaft Hochsensibilität kann irritierend wirken:

> Ich hatte einfach den Eindruck, (.) dass er das Gefühl hatte, er müsse mich beschützen. (.) Er müsse mich vor der bösen Welt beschützen. Er sagte, ich sei nicht belastbar. (..) Keine Ahnung. Es war schräg. (...) (Interview 4, Pos. 36)

Hier schildert eine Person, wie ihr Vorgesetzter die Hochsensibilität offenbar als Schwäche interpretiert hat und daraus eine Schutzposition ableitet. Die Aussage '*er sagte, ich sei nicht belastbar*' verweist dabei auf eine Fremdzuschreibung, welche nicht mit der Selbstwahrnehmung der betroffenen Person übereinstimmt. Im genannten Interview wurden noch weitere Ereignisse angeschnitten, welche aufgrund der Zuschreibung als eher negativ erlebt und interpretiert wurden. Die beiden Kontraste zwischen einer offenen und unterstützenden Teamkultur und einer, die wenig Verständnis für die eigene Hochsensibilität mitbringt, lassen sich mit den Ergebnissen von Wyrsch et al. (2020) theoretisch untermauern. In der durchgeführten Datenerhebung wurde deutlich, dass die Wahrnehmung und Bewertung hochsensibler Mitarbeitender stark von der Sensibilität und Haltung der jeweiligen Führungskraft abhängt. Insbesondere zeigte sich, dass hochsensible Mitarbeitende dann schlechter performen bzw. als weniger

leistungsfähig eingeschätzt werden, wenn ihre Führungskraft eher defizitorientiert auf Hochsensibilität reagiert (Vulnerable Sensitivity) (Wyrsch et al., 2020, S. 3). Ein weiterer, nennenswerter Aspekt, der sich im Rahmen der GT Analyse ergeben hat, bezieht sich auf die Kategorie an sich. Trotz ihrer Relevanz weist die Kategorie «Teamdynamik und Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen» im Vergleich zu den restlichen Kategorien die geringste Anzahl an Konzepten auf (Anzahl: 48). Eine mögliche Erklärung für die geringe Anzahl könnte in der Verarbeitung von beruflichen Situationen liegen. Im Theoriekapitel wurde ersichtlich, dass hochsensible Menschen über ein stärker ausgeprägtes Innenleben verfügen, in dem Reize nicht nur intensiver wahrgenommen, sondern auch längere Zeit verarbeitet werden. Diese Erkenntnis wirft die Frage auf, ob die Kategorie für die Interviewten womöglich eine geringere Bedeutung hatte, obwohl es im Leitfaden als konkrete Frage eingesetzt wurde. So könnte es sich auch um ein Thema handeln, das weniger explizit, dafür aber implizit verhandelt wird. Die Kategorie macht deutlich, dass Hochsensibilität im Arbeitskontext stark von den Bedingungen im Team sowie von der Haltung der Führungskräfte geprägt wird. Je nach dem kann sie entweder als Ressource entfaltet werden oder durch negativ geprägte Fremdzuschreibungen in ihrer Wirksamkeit eingeschränkt werden. Dies könnte im Hinblick auf die Forschungsbefunde von Wyrsch et al. (2020) und der Aussagen von Aron (1997) und auch Schröder (2022), Hochsensible hätten oft Schwierigkeiten, «einen passenden Job zu finden» (S. 12) einen möglichen Erklärungsansatz leisten.

Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität

In dieser Kategorie thematisieren die interviewten Personen spezifische Momente, die in ihrem Berufsalltag aufgrund der Hochsensibilität Schwierigkeiten oder Herausforderungen hervorrufen. Sie resultieren dabei meist aufgrund der erhöhten Wahrnehmungs- und Reizverarbeitung. Dazu zählen insbesondere Überforderungen, emotionale und körperliche Erschöpfung oder Schwierigkeiten, in herausfordernden Situationen die nötige Distanz wahren zu können (z.B. in schwierigen Gesprächen mit Adressat:innen). Gleichzeitig kann gemäss einigen Aussagen aber auch ein erhöhter Tatendrang und eine hohe Motivation in Kombination mit der Hochsensibilität als eine Herausforderung erlebt werden:

> Und ich glaube, das ist auch ein Aspekt der Hochsensibilität, so ein bisschen der hohe Einsatz und das vielfältige Interesse. Mir kommen im Prozess immer wieder noch neue Ideen in den Sinn und die versuche ich dann umzusetzen, aber auch gleichzeitig eben für alle auch da zu sein. (Interview 5, Pos. 10)

Diese Aussage deckt sich mit Schröders (2022) Ausführungen, welche hochsensible Personen als sehr begeisterungsfähig und multiperspektivisch denkend beschreiben (S. 60-61). Gleichzeitig verweist sie auf ein zentrales Spannungsfeld, welches auch in den kommenden Darstellungen näher beleuchtet wird. Die Analyse mit der GT zeigt, dass der hohe Tatendrang in bestimmten beruflichen Konstellationen schnell mit einem gleichzeitigen Gefühl der Überforderung verbunden wird. Daraus resultiert dann oft ein Erschöpfungszustand, welcher mehrfach mit den folgenden Konzepten kodiert wurde:

- Mangel an Zeit für sich selbst und für die Verarbeitung
- Erschöpfung und Nachhall nach beruflicher Überaktivierung
- Abgrenzung zu fordernder Klientel
- Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Berufsalltag

In enger Verbindung dazu steht auch die im Theorieteil dargestellte emotionalen Verarbeitungstiefe (Aron, 2018 sowie Wyrsch et al., 2020), welche zentrale Merkmale hochsensibler Personen beschreibt: Die intensive Auseinandersetzung mit sensorischen und sozialen Reizen sowie deren längerfristige Verarbeitung im Inneren wird an der folgenden Aussage beispielhaft für viele Interviews deutlich:

> Aber ich muss wie noch eine Möglichkeit finden, dass ich das … aktiv im Moment mich nicht vollkommen verkrampfe. Weil das geht nachher dann hinten raus mit Verspannungen, Kopfweh, Zähneknirschen in der Nacht. (..) Und trotzdem das Bedürfnis, das der Adressat oder die Adressatin in dem Moment hat, abdecken können und gleichzeitig dann komplett leer sein. Energiemässig, genau da muss ich mich wirklich noch finden. (..) Ja. (...) (Interview 7, Pos. 13)

Auffällig war im Analyseprozess zudem, dass diese Überlastung häufig nicht in der konkreten Interaktion, sondern im Nachgang erlebt und thematisiert wird. Trotz der beschriebenen Herausforderungen zeigen die Aussagen der Interviewten im Hinblick auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit deutlich, dass die Hochsensibilität nicht ausschliesslich als Belastung erlebt wird.

Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität

Diese fünfte Kategorie umfasst Konzepte wie *Empathiefähigkeit* und ein *erhöhtes Verständnis für Adressat:innen durch die eigene Hochsensibilität*. Das letzte Konzept wurde im Verlauf der GT-Analyse insgesamt acht Mal vergeben und scheint im beruflichen Alltag einen hohen Stellenwert einzunehmen. Beispielhaft wird diese Fähigkeit an der folgenden Aussage erkenntlich:

> … und zum anderen, was ich vorher schon angesprochen habe, (.) gerade kleinste, (...) Persönlichkeitsveränderungen vom Klientel, nehme ich ganz anders wahr, viel sensibler als (..) sozialpädagogische Fachpersonen, die diese Hochsensibilität nicht haben. (...) (Interview 6, Pos. 25)

Aus Sicht der GT hat sich anhand dieses Konzepts, welches in den Interviews 1, 4, 6, 8 und 9 vorkommt, ein konsistentes (Handlungs-)muster ergeben. Es verweist, neben den anderen Konzepten in dieser Kategorie, und im Hinblick auf die Fragstellung der vorliegenden Arbeit auf eine ressourcenorientierte Deutung der Selbstzuschreibung. Dies, in Abgrenzung zu der häufig defizitorientierten Deutung, die bereits zu Beginn der Arbeit angesprochen wurde. Die erhöhte Empathie deckt sich zudem mit den Forschungsergebnissen von Acevedo et al. (2014), welche nachgewiesen haben, dass die Hirnareale, die für die Empathie zuständig sind, bei hochsensiblen Personen eine höhere Aktivität aufweisen (S. 580). Im Rahmen der Analyse wurde zudem deutlich, dass die soeben beschriebenen Konzepte auch dazu führen, eine Vertrauensbasis zu schaffen. Dieser Aspekt wurde in den Transkripten mit dem Konzept *tiefere Beziehungsgestaltung* kodiert. Verschiedene Personen berichten davon, wie ihnen die eigene Hochsensibilität dabei hilft, eine tiefere Beziehung zu den Adressat:innen aufzubauen:

> Ich habe das Gefühl, dass die Symptome und die Sachen, die verstärkt sind, mich dabei unterstützen, die Beziehungsarbeit tiefer zu gestalten. Für mich ist es schön, zu spüren, wie viel Einfluss das auf mein Gegenüber hat. Weil ich dort recht schnell eine Vertrauensbasis aufbauen kann. (...) Das Gefühl, dass da so intensiv ist, hat definitiv Vorteile. Gerade beim Perspektivenwechsel oder bei der Suche nach Konfliktlösungen. (.) Das ist sehr wertvoll. (Interview 1, Pos. 61)

Die Aussage macht deutlich, wie die eigene Hochsensibilität auch als Ressource erlebt werden kann und wie sie auch wertgeschätzt wird. Zudem kann die Art und Weise, wie hier Hochsensibilität erlebt wird im Sinne von Becker-Lenz et al. (2013) als Ausdruck einer professionellen Haltung interpretiert werden, in der Persönlichkeitsmerkmale wie Hochsensibilität bewusst in das berufliche Selbstkonzept integriert werden (S. 208). Auch ein weiterer Sprecher berichtet von einer herausfordernden Situation mit einer suizidalen Person, bei dem es ihm gelungen sei, durch eine erhöhte Wahrnehmung schnell Zugang zu erhalten (Interview 8, Pos. 49). Poulsen (2009) hebt die zentrale Bedeutung empathischer Kompetenzen für die Soziale Arbeit hervor (S. 14). Die feine Wahrnehmung von Emotionen und Stimmungen kann somit als eine Schlüsselkompetenz gelten, die durch Hochsensibilität verstärkt zur Geltung kommt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die erhöhte Wahrnehmungsfähigkeit nicht nur als persönliche Eigenart, sondern gezielt als Ressource für die professionelle Beziehungsgestaltung genutzt werden kann. Wo liegt aber die Grenze dieser feinen Wahrnehmung? An dieser Stelle

knüpft die sechste und letzte Kategorie der GT an. Sie fokussiert auf jene Erfahrungen, in denen sich das Erlebte auf negative Art und Weise, direkt auf den Körper auswirkt.

Physische und psychische Wahrnehmung

Die Kategorie zeigt, wie zentral der Körper im (beruflichen) Alltag von hochsensiblen Fachpersonen ist. Die interviewten berichten von physischen und psychischen Anzeichen der Überlastung, innerer Anspannung sowie einem gesteigerten Bedürfnis nach Regeneration. Um der Leserschaft einen Überblick über das Ausmass an möglichen, körperlichen Reaktionen zu verschaffen, werden nachfolgend einige Konzepte (nicht abschliessend) direkt aufgelistet (Tabelle 4):

Tabelle 4: Physische und psychische Auswirkungen von Überreizung

• Verkrampfung	• Knoten im Bauch
• Kopf ist zu voll	• Nierenbecken- und Blasenentzündung
• Depressive Phase	• Seelisches Unwohlsein
• Kopfschmerzen	• Erschöpfung
• Müdigkeit	• Mangelndes Hungergefühl
• Herzrasen	• Schwitzen
• Zähneknirschen	• Wut
• Trauer	• Weinen
• Schlaflosigkeit	• Gedankenkreise

Anmerkung. In Anlehnung an Codesystem aus MAXQDA (Juni, 2025)

Die aufgelisteten Konzepte verdeutlichen, wie vielfältig sich beruflich bedingte Überreizung bei hochsensiblen Sozialarbeitenden auf körperlicher und psychischer Ebene manifestieren kann. Die in der Tabelle dargestellten Symptome wurden von den Interviewten entweder retrospektiv oder im Zusammenhang mit der Schilderung von herausfordernden Situationen am Arbeitsplatz verknüpft. In der Analyse wurde deutlich, dass es sich bei der erhöhten psychischen und physischen Wahrnehmung um ein Muster handelt, welches über fast alle Interviews immer wieder angesprochen wurde. Ein zentrales Konzept in dieser Kategorie bildete mit insgesamt sechs kodierten Stellen der *Verlust der eigenen Körperwahrnehmung*. Die Interviewten beschreiben dieses Gefühl beispielsweise so: «Ich bin in einem Zustand gekommen, in dem ich selber nicht mehr bei mir war (Interview 1, Pos. 41)» oder ganz konkret mit der Aussage «Ich merke meinen Körper nicht mehr (Interview 4, Pos. 50)». Als Grund nennen verschiedene Personen den folgenden Aspekt: «Ich glaube, das ist so das Hauptthema, dass ich mit meiner Aufmerksamkeit einfach sehr stark im Aussen dann auch bin (Interview 2, Pos. 38)». Diese Beschreibung deckt sich mit der Aussage, dass die erhöhte Wahrnehmung sowohl gegen innen, als auch gegen

aussen wirkt (Wyrsch et al., 2020, S. 5). Zudem scheint der Körper auch eine gewisse Warnfunktion zu übernehmen, in dem er mit somatischen Reaktionen zeigt, dass eine Belastungsgrenze erreicht oder gar überschritten wurde. Diese Beobachtung steht im Einklang mit den Ausführungen von Aron (2018), wonach hochsensible Personen länger brauchen, um Reize zu verarbeiten (S. 3). Die Verarbeitung scheint dabei Zeit und Energie zu kosten, was das «Fass zum Überlaufen» bringen kann und sich abschliessend körperlich niederschlägt. Wie dies im Kontext aussehen kann und was für einen Stellenwert die körperlichen Reaktionen im Hinblick auf die Fragestellung im beruflichen Kontext von hochsensiblen Personen einnehmen, wird zu einem späteren Zeitpunkt bzw. in der Darstellung der MCA in der vorliegenden Arbeit vertiefter beleuchtet.

4.2 Zwischenfazit im Hinblick auf die Forschungsfrage(n)

Die Ergebnisse der GT bieten erste wichtige Hinweise darauf, welche Themen im Berufsalltag von hochsensiblen Sozialarbeitenden besonders relevant sind. Sie zeigen auf, dass sich die Interviewten in vielfältiger Art und Weise mit ihrer Hochsensibilität auseinandersetzen, sei dies im Rahmen der Selbstwahrnehmung, als auch im Umgang mit Belastungen und Herausforderungen. Im Hinblick auf die leitende Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit lässt sich zusammenfassen, dass die gebildeten Kategorien und die dazugehörigen Konzepte unterschiedliche Handlungs- und Bewältigungsmuster aufzeigen, die das Erleben der eigenen Hochsensibilität beschreiben könnten. Auch die zweite Frage nach dem Stellenwert der Selbstzuschreibung im Arbeitsalltag lässt sich auf dieser Ebene noch nicht vollumfänglich beantworten. Die Kategorien weisen jedoch darauf hin, dass die eigene Hochsensibilität für viele Interviewte ein wiederkehrender Bezugspunkt ist, um Erfahrungen und Handlungen im Berufsalltag einzuordnen. Zur dritten Frage, wie sich das Erlebte auf die professionelle Arbeit auswirkt, liefern die bisherigen Ergebnisse erste Hinweise: Hochsensibilität kann sowohl herausfordernd als auch bereichernd erlebt werden, wobei individuelle Strategien und Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle spielen.

Auf der Basis der sechs soeben beschriebenen Kategorien aus der GT Analyse konnten im Zuge des zweiten Analyseschritts (MCA) wiederum sechs sprachliche Bedeutungszusammenhänge herausgearbeitet werden. Diese Zusammenhänge beziehen sich dabei auf wiederkehrende Aussagemuster aus den Interviews, in denen Hochsensibilität im beruflichen Kontext interpretiert, erklärt oder zur Legitimation bestimmter Handlungen benutzt wird. Wie im methodischen Teil bereits ausgeführt, wird insbesondere im Rahmen der Diskussion die Perspektive aus der Konversationsanalyse nach Sacks (Gerst et al., 2022) herangezogen. So soll im Hinblick auf die Fragestellung analysiert werden, inwiefern die Äusserungen und Praktiken der interviewten Personen als (sprachliche) Lösungen für konkrete soziale oder berufliche Herausforderungen verstanden werden können. Der analytische Fokus liegt dabei insbesondere auf der Frage, welchem Zweck die wiederkehrenden Bearbeitungspraktiken dienen: Wozu tauchen bestimmte Aussagen immer wieder auf? In welchen Situationen greifen die Interviewten auf die Kategorie *hochsensibel* zurück und für welche sozialen oder beruflichen Spannungen stellt diese Selbstzuschreibung eine Lösung oder gar Legitimation dar?

4.3 Bearbeitungspraktiken

Die nachfolgend beschriebenen **Bearbeitungspraktiken** lassen sich als Formen der Selbstregulation, des Umgangs mit Belastung sowie der bewussten Gestaltung des Arbeitsalltags interpretieren. Im Sinne der konversationsanalytischen Perspektive (siehe Ausführungen zu Gerst et al., 2022 sowie Selting, 2015 im Theoriekapitel) wurde dabei insbesondere analysiert, welche Funktion diese Praktiken für die interviewten Personen in der Herstellung von Sinn und sozialer Ordnung erfüllen und wofür sie in den jeweiligen Aussagen als Lösungen stehen.

4.3.1 Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement

Eine zentrale Bearbeitungspraktik, welche sich im Rahmen der getätigten Analyse mit den interviewten Personen wiederkehrend herauskristallisierte, ist der bewusste Einbau und das Bedürfnis nach Pausen und Rückzugsphasen im Berufsalltag. Diese wurde durch die folgenden Konzepte und Kategorien gebildet:

Tabelle 5: Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement

Bearbeitungspraktik	Kategorie (GT)	Enthaltene Konzepte (GT)
Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	• Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag • Zeit für sich • Bewusste Gesprächsvorbereitung

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Diese Praktik wird von den Interviewten grundsätzlich nicht als Schwäche, sondern als notwendige Handlung verstanden, um Überreizung, Erschöpfung und emotionale Überforderungen zu vermeiden. In mehreren Interviews zeigt sich, dass das Bedürfnis nach Pausen oft schon vor der bewussten Auseinandersetzung mit Hochsensibilität vorhanden war. Gleichzeitig konnte aber erst durch die Selbstzuschreibung als *hochsensible (Fach-)Person* dieses Erleben rückblickend verstanden und als legitim anerkannt werden. Diese Erkenntnis steht gemäss Gerst et al. (2022) im Einklang mit Sacks' Ausführungen zum Deutungsrahmen, das aufzeigt, wie soziale Kategorien genutzt werden, um Handlungsmuster einzuordnen: «Soziale Ordnung» sei demnach nicht als Konsequenz «eines wissenschaftlichen Puzzles, sondern [als] methodische Praxis zu begreifen» (S. 4). Aussagen werden in diesem Zusammenhang auch als Handlungen verstanden, mit denen Personen auf Herausforderungen reagieren (Deppermann, 2020, S. 6). In diesem Sinn versteht die Konversationsanalyse jedes Gesprächsphänomen als Ausdruck einer Orientierung an der Bearbeitung bzw. «Lösung» sozialer Aufgaben (Deppermann, 2020, S. 5). Eine Interviewperson beschreibt dies folgendermassen:

> «Ich habe schon länger angefangen, das habe ich wirklich schon vorher angefangen, bevor ich wusste, dass ich hochsensibel bin, dass ich nicht Gespräche eins nach dem anderen mache. Und dass ich immer Pause dazwischen mache, wenn ich das brauche, (.) damit ich mich wieder auf die neue Person einstellen kann.» (Interview 4, Pos. 10)

Die Sprecherin berichtet in dieser Textpassage davon, wie sie, wo möglich und wo nötig, Gespräche nicht eins nach dem anderen plant, um dazwischen eine bewusste Pause einzubauen. Dieses Bedürfnis habe sie bereits vor dem Wissen über die eigene Hochsensibilität gehabt. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Hochsensibilität in der Aussage nun genutzt wird, um das Bedürfnis neu zu legitimieren und nachvollziehbar zu machen. Die Pausen werden somit als konkrete Praktik verwendet, wobei diese erst rückblickend mit Hochsensibilität verbunden wird. Hensel (2024) betont in diesem Zusammenhang, dass es für Hochsensible im Arbeitskontext oft gar nicht möglich sei, sich so viele Pausen wie benötigt zu nehmen (S. 110). Trotzdem sei es gerade für hochsensible Personen förderlich, bewusste Regenerationsphasen einzubauen (Hensel, 2024, S. 110). Die Sprecherin nimmt sich also im oben genannten Fall im Rahmen ihrer Verantwortung die Freiheit, Pausen einzubauen, wenn sie diese braucht. Es handelt sich somit um eine bewusste Einflussnahme auf den eigenen Berufsalltag. Eine Pause zwischen den Gesprächen könnte interpretativ der emotionalen Entlastung dienen, weil sie gemäss Aussage zugleich sicherstellt, dass sie im nächsten Gespräch wieder präsent und konzentriert sein kann. Die Hochsensibilität wird in diesem Kontext nicht direkt angesprochen, rückblickend jedoch reflektiert und durch die Betonung der Notwendigkeit, sich «neu auf eine Person einstellen zu können», deutlich mitgemeint. Die Sprecherin positioniert sich im Sinne der MCA im Rahmen der Kategorie *Berufsrolle* dabei als reflektierte, hochsensible Fachperson. In einem weiteren Beispiel nimmt ein Sprecher ebenfalls Bezug auf den bewussten Einbau von Pausen:

> «Ich habe versucht, mein Arbeitsalltag so zu gestalten, dass ich mir immer wieder kleine Pausen gegönnt habe. Um wieder zu regenerieren, um zu verarbeiten. Um wieder so Sachen zu erledigen, wie Mails beantworten oder so (..) Ich habe gemerkt, dass Stress und Druck für mich etwas ganz Schlechtes sind. Das wusste ich schon lange, aber mit der Hochsensibilität konnte ich es besser zuordnen.» (Interview 3, Pos. 37)

Auch in dieser Aussage wird deutlich, dass die belastende Wirkung von Stress und Druck bereits vor der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Hochsensibilität bekannt war. Erst durch die Selbstzuschreibung als *hochsensible (Fach-)Person* kann dieses Erleben jedoch

rückblickend besser verstanden und eingeordnet werden. Das Bedürfnis nach Rückzug und Pausen erhält dadurch eine neue, legitimierende Bedeutung im beruflichen Alltag. Die Pausen helfen einerseits bei der individuellen Regeneration, andererseits findet der Sprecher in diesem Zeitfenster auch Raum, administrative Arbeit zu erledigen, was Aussenstehende vielleicht gar nicht als Pause definieren würden, im seinem Deutungsrahmen jedoch auf eine Pause von zwischenmenschlichen Interaktionen hinweisen könnte. Der Sprecher übernimmt wie im ersten Beispiel die vollständige Verantwortung, die Pausen bewusst und selbstbestimmt einzubauen und positioniert sich innerhalb seiner Berufsrolle ebenfalls als *hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit*. In diesem Sinne lässt sich der bewusste Einbau von Pausen als hochsensible Fachperson in der Aussage ebenfalls als «Lösung» (Deppermann, 2020, S. 5) für das Erleben von Stress und Druck interpretieren. Die Selbstkategorisierung als hochsensible Fachkraft wird hier eingesetzt, um das Bedürfnis nach Pausen und Selbstregulation im Berufsalltag zu legitimieren. Dadurch wird ein Verhalten, das möglicherweise von aussen als abweichend von beruflichen Erwartungen angesehen werden könnte, in der Aussage als sozial erklärbar und verständlich gemacht. Solange die beiden Personen aber Zeit und Ressourcen für die Adressat:innen mitbringen, steht die Praktik im Sinne der MCA in keinem Konflikt mit den normativen Erwartungen an die Berufsrolle.

Aus der Analyse zeigen sich zudem die Konsequenzen, wenn das soeben geschilderte Bedürfnis nach Pause und Rückzug missachtet oder ignoriert wird. So zeigen sich gemäss Aussagen von einigen, interviewten Personen nach dem Feierabend oft spürbare Folgen auf körperlicher und emotionaler Ebene, welche später nochmals genauer betrachtet werden sollen. Die gleiche Person von soeben schildert beispielsweise, dass sie nach der Arbeit entweder *völlig aufgedreht* oder *völlig erschöpft* sei, wobei ein Mittelmass aufgrund der fehlenden Selbstregulation nicht vorhanden zu sein scheint (Interview 3, Pos. 4). Eine weitere Person berichtet sogar von einer *Krankschreibung* infolge mangelnder Regenerationszeit und Abgrenzung (Interview 1, Pos. 132–144). An dieser Stelle wird somit deutlich, dass das Bedürfnis nach Rückzug und Pause nicht jederzeit mit den Anforderungen des beruflichen Alltags in Einklang gebracht werden kann.

4.3.2 Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenze

Die Analyse zeigt, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Belastungsgrenzen häufig im Spannungsfeld zu inneren Ansprüchen und normativen Erwartungen an die Berufsrolle sowie

strukturellen Rahmenbedingungen steht. Im folgenden Abschnitt soll deshalb aufgezeigt werden, wie die interviewten Personen dieses Spannungsfeld erleben und welche Deutungen und Bewältigungsformen sich im Hinblick auf die selbst zugeschriebene Hochsensibilität ergeben. Die entsprechende Bearbeitungspraktik entstand im Rahmen der Analyse folgendermassen:

Tabelle 6: Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenzen

Bearbeitungspraktik	**Kategorie (GT)**	**Enthaltene Konzepte (GT)**
Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenzen	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	• Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Berufsalltag • Arbeitsalltag braucht viel Energie • Erschöpfung und Nachhall nach beruflicher Überaktivierung

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Die Intensität und die Reizdichte im beruflichen Alltag werden in der folgenden Aussage ersichtlich:

> Und wenn ich dann Gespräche habe, dann bin ich einfach voll dabei. (..) Also bei Gesprächen, ich bereite mich vor, was ich besprechen will und rede mit den Leuten. Und dann merke ich einfach nach dem Gespräch, dass mich das mitnimmt. (...) Weisst du was ich meine? Also wenn ich eine Stunde ein Gespräch habe oder eineinhalb Stunden, (....) dann bin ich die ganze Zeit voll da. (....) Ich kann mich inzwischen sehr gut abgrenzen, also das ist nicht das Problem, dass ich mich nicht abgrenzen kann. (.) Aber es ist einfach, es braucht viel Energie, so ein Gespräch. (Interview 4, Pos. 8)

Die Person teilt zu Beginn der Aussage mit, dass sie während den Gesprächen eine hohe Präsenz an den Tag legt, was im Hinblick auf die Berufsrolle grundsätzlich als positiv zu betrachten ist. Sie beschreibt sich im Sinne der MCA zunächst als vorbereitete, konzertierte und präsente Fachperson. Das Spannungsfeld wird erst in den nachfolgenden Sätzen deutlich: Die Person schildert, dass sie mit den Leuten «rede» und nimmt dabei keinen Bezug auf die Ausgestaltung und Merkmale der Gesprächsinhalte. Es wird also nicht ersichtlich, ob es sich um ein routiniertes, unterstützende oder um ein schwieriges, herausforderndes oder konflikthafte Gespräch handelt. Der Satz wird damit abgeschlossen, dass die Person von den Gesprächen «mitgenommen wird», wobei die Annahme, dass es sich dabei um eine emotionale Auswirkung handelt, naheliegend ist. Es folgt aus Sicht der «analytischen Mentalität» (Karl, 2012) eine interessante Stelle: Die Rückfrage *Weisst du was ich meine?* fungiert in diesem Zusammenhang als Absicherung für das gemeinsame Verständnis. Es macht deutlich, dass das eigene Erleben nachvollziehbar gemacht werden will. Die Sprecherin scheint dabei keine Zustimmung zu suchen, sondern die Bestätigung, dass das unausgesprochene Gefühl einer inneren Belastung

nachvollziehbar und im Sinne Sacks *sinnvoll* ist. Im Zuge der Analyse wurde zudem deutlich, dass im Rahmen der Aussage ein Widerspruch zwischen *es nimmt mich mit* und *ich kann mich abgrenzen* entsteht. Der Energieverlust, der sich nach einem Gespräch ergibt, wird nicht als Schwäche formuliert, sondern als logische Folge in der Interaktion *voll da zu sein* und der Verknüpfung mit der eigenen Hochsensibilität. Letztere wird zwar in der Aussage nicht explizit erwähnt, wird jedoch implizit mitgemeint, wenn der Interviewkontext berücksichtigt wird. Da das gesamte Interview auf Basis der eigenen Hochsensibilität geführt wurde, werden solche Beschreibungen vor dem Hintergrund dieses Kontextes beleuchtet. Hier wird gemäss den Ausführungen von Kessl et al. (2017) im Theoriekapitel deutlich, was passiert, wenn Sozialarbeitende im Berufsalltag (zu) emotional involviert werden und durch die unbewusste Regulation ihrer eigenen Gefühle, die professionelle Distanz zu Adressat:innen verlieren können (S. 203). Die sinnhafte Aussage «Ich kann mich zwar gut abgrenzen, es kostet aber viel Energie» lässt sich vor diesem Hintergrund als unbewusste Regulation der eigenen Gefühle lesen, die zwar professionell gelingend erscheinen mag, jedoch längerfristig auch Konsequenzen verursachen könnte. Die Hochsensibilität verhindert hier zwar nicht das professionelle Handeln, führt aber zu einer erhöhten Selbstaufmerksamkeit. Das weitere Beispiel zeigt, wie das soeben beschriebene Spannungsfeld zwischen individuellen Ansprüchen und der eigenen Belastungsgrenze bei einer Führungsperson aussehen kann:

> Grosse Herausforderungen (..) erlebe ich wirklich in dem, dass ich mich zum Teil übernehme. (.) Ja, (.) dass ich zu viele Ideen habe und zu viel möchte wirklich in meinen Alltag hineinpacken. (.) (Interview 5, Pos. 16)

Die Sprecherin antwortet hier auf die Frage, in welchen Situationen ihre Hochsensibilität besonders zum Tragen komme, seien diese positiv oder negativ. Die eigene Hochsensibilität scheint die Person zu einem hohen Tatendrang und hoher Motivation zu führen. Diese Eigenschaft mag auf den ersten Blick insbesondere für eine Führungsperson als positiv erscheinen und deckt sich mit den Aussagen von Schröder (2022), welcher im Zusammenhang mit hochsensiblen Personen von einer hohen «Gewissenhaftigkeit und … Verantwortungsgefühl» berichtet (S. 60-61). Maroon (2008) betont aber, dass «ausgerechnet engagierte Beschäftigte, die … stark motiviert sind und viel in ihre Arbeit investieren, am häufigsten unter Burnout leiden» (S. 171). Golonka & Gulla (2021) bestätigen mit ihren Forschungsergebnissen, dass hochsensible Personen, im Zusammenhang mit einem Burnout am Arbeitsplatz vor besonderen Herausforderungen stehen, weil sich die erhöhte Wahrnehmung auch auf die Burnout Symptome

auswirken kann (S. 1). Die Sprecherin selbst macht deutlich, dass sie sich teils dadurch auch zu viel vornehme bzw. sich *über*nehme. Die Hochsensibilität wird hier implizit mit hohem Tatendrang und Ideenreichtum verknüpft, was jedoch wiederum mit Überbelastung verbunden ist. Die Sprecherin positioniert sich im Rahmen der Aussage als motivierte, aber auch belastete Fach- bzw. Führungsperson der Sozialen Arbeit, für die der Arbeitsalltag oft zu wenig Stunden hat. Ein Rollenkonflikt mit den normativen Erwartungen an eine Führungsperson wird in der Aussage nicht ersichtlich, könnte jedoch im Fall einer tatsächlichen Überlastung entstehen.

Die beiden Bespiele veranschaulichen gut, was es bedeutet, als hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, eine Schwelle zwischen den (eigenen) beruflichen Ansprüchen und der Wahrung der eigenen Grenzen zu betreten. Doch was passiert, wenn diese Grenze überschritten wird?

4.3.3 Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung

Ein Grossteil der Interviewten zeigt, wie der Körper bei drohender Überlastung oder Überreizung reagieren kann. Er scheint dabei fast ein Spiegel ihres Erlebens zu sein und nicht nur als Träger von Belastungen zu fungieren, sondern auch als feiner Sensor für (eigene) Grenzüberschreitungen. Die Bearbeitungspraktik entstand im Rahmen der MCA folgendermassen:

Tabelle 7: Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung

Bearbeitungspraktik	Kategorie (GT)	Enthaltene Konzepte (GT)
Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung	Physische und psychische Wahrnehmung	• Verlust der eigenen Körperwahrnehmung • Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Wie im Theorieteil erläutert, bezieht sich Hochsensibilität nicht auf eine verstärkte Sinneswahrnehmung im engeren Sinn, sondern auf die intensivere kognitive und emotionale Verarbeitung sensorischer Reize (Aron, 2018, S. 3), welche sowohl auf der äusseren (Umweltreize) als auch auf der inneren Ebene (emotionale) Reaktionen hervorrufen können (Wyrsch et al., 2020, S. 5). Deutlich wird der Einfluss der Umgebung an der folgenden Aussage:

> Ich bin in einen überreizten Zustand gekommen, durch die angespannten Gefühle, die in diesem Gespräch da waren. (.) Gefühle, die ich bei ihr gespürt habe oder gesehen habe. Und die sie mir danach erläutert hat, wie es ihr dabei gegangen ist. Ich bin in einem Zustand gekommen, in dem ich selber nicht mehr bei mir war. Und ich glaube, dass ich mehr in ihrer Situation eingeschwammt bin. (...) (Interview 1, Pos. 41)

Die Person berichtet hier von einer Erfahrung, welche sie nach der Interaktion mit einer herausfordernden Adressatin erlebt habe. Sie antwortet auf die Frage, welchen Herausforderungen sie aufgrund ihrer Hochsensibilität im Berufsalltag begegnet. Sie habe sich zum Zeitpunkt der körperlichen Reaktion im Zug auf dem Nachhauseweg befunden und habe aufgrund des überreizten Zustandes an einem ihr unbekannten Ort aussteigen und spazieren gehen müssen, um sich zu regulieren. Die Sprecherin zeigt auf, wie sie die Gefühle ihrer Adressatin nicht einfach zur Kenntnis nimmt, sondern körperlich übernimmt und regelrecht in der Gefühlswelt der Adressatin *einschwammt*. Diese Formulierung ergab im Rahmen der MCA ein Spannungsfeld bzw. eine Konkurrenz zwischen Rollenerwartung und tatsächlicher Ausgestaltung. So ist «Hochsensible, überreizte, durchlässige Fachperson der Sozialen Arbeit» eine Kategorie, die im Kontrast steht zur «neutralen, abgegrenzten Fachperson der Sozialen Arbeit». Die Sprecherin positioniert sich als eine Fachperson, die zwar im professionellen Rahmen agiert, aber danach emotional nicht mehr bei sich ist, was ebenfalls ein Spannungsverhältnis zu beruflichen Erwartungen (z.B. professionelle Abgrenzung) entstehen lässt. Auf Nachfrage versucht die Person den physischen Zustand detaillierter zu beschreiben:

> Wenn ich nicht ausgestiegen wäre, hätte man es mir wahrscheinlich nachher angesehen. Ich komme schnell wie in eine Trauer rein, in mir drin. Es trifft sich dann meistens häufig auch mit Weinen (.) Und ich habe dann auch, wo ich dann laufen war, das alles rausgelassen (.....) Ja es ist mehr wie so ein angespanntes Gefühl, weil man versucht, das Gefühl zu unterdrücken. Oder das, was es auslöst. (.) Aber es ist wie gleich da. Wie das Herzrasen auf dem Weg. Das schnelle Schlagen vom Herz. Mir ist dann auch sehr heiss. Ich fange auch an zu schwitzen. (..) (Interview 1, Pos. 47)

Diese Erzählung stellt eine konkrete Bearbeitungspraktik dar. Für das Problem *Überreizung durch soziale Interaktion* stellt das Aussteigen aus dem Zug eine Lösung dar. Besonders spannend ist zudem zu bewerten, wie die beschriebenen körperlichen Symptome (Weinen, Herzrasen, Schwitzen) nicht als Kontrollverlust, sondern als Folge intensiver Verarbeitung beschrieben werden. Dies, wird insbesondere in der Passage «…weil man versucht das Gefühl zu unterdrücken» deutlich. Dies steht im Einklang mit Heiners (2012) Verständnis von (un-)bewusster Steuerung des eigenen Handelns (S. 617). Körperliche Symptome sind somit Ausdruck einer besonders tiefen Verarbeitung beruflicher Erfahrungen. Diese körperliche Reaktion wird von den Befragten nicht nur registriert, sondern häufig auch bewusst beobachtet, reflektiert und als Signal für notwendige Regulation interpretiert. Die bewusste Auseinandersetzung mit den Signalen

des Körpers könnte in diesem Zusammenhang somit als professionelles Selbstmanagement interpretiert werden. Der Körper scheint für hochsensible Fachpersonen eine Art Grenzwächter zu sein. Gleichzeitig entwickeln die Fachpersonen dadurch Routinen der Selbstregulation (z.B. regelmässige Pausen einbauen), was als Ausdruck von professionellem Handeln nach Becker-Lenz et al. (2013) verstanden werden kann (S. 208).

Der Körper kann aber dank der Hochsensibilität im Berufsalltag auch als Ressource genutzt werden. Dies wird am folgenden Beispiel ersichtlich:

> Ich erlebe eigentlich Hochsensibilität mehrheitlich als Ressource, wenn ich weiss, wie mit mir selber umzugehen. (.) Und zwar im Sinne von, ich spüre, glaube ich, meine Mitarbeitenden sehr gut. Auch jeden Morgen, wenn ich so durchs Haus laufe und alle begrüsse, und dann merke ich, würde ich behaupten, schon recht gut die Stimmung von den Menschen. Ich kann auch sehr gut darauf reagieren. (.) Oh, hast du heute einen harten Tag? Oder bist du nicht ganz fit? (..) Oder gestern hat dich noch etwas beschäftigt. Ich habe das und das bei dir gemerkt. Ich glaube, ich merke einfach, ich kann die Stimmung von anderen Menschen sehr gut rausspüren. (.) Und das erlebe ich als Ressource in der Personalführung. (..) (Interview 5, Pos. 10)

Hier berichtet dieselbe Führungsperson aus dem vorherigen Beispiel, dass sie die feine Wahrnehmung ihres Körpers dafür nutzt, die Stimmung ihrer Mitarbeitenden einschätzen zu können. Die Sprecherin positioniert sich im Sinne der MCA gleich zu Beginn als empathische, hochsensible Führungsperson. Die Hochsensibilität wird dabei direkt angesprochen und mit den weiteren Eigenschaften verknüpft. Diese Form der Selbstkategorisierung weicht vom eher normativen Bild der distanzierten, kontrollierenden Leitungsperson ab und deutet auf eine alternative, empathische Führungshaltung hin. Dies ist anschlussfähig an den professionsethischen Anspruch der Sozialen Arbeit (Eichenberger et al., 2015, S. 2 und Becker-Lenz et al., 2013, S. 239), wonach Beziehungsfähigkeit, Ganzheitlichkeit und Reflexion zentrale Bestandteile guter Praxis sind. Im Allgemeinen deutet die Sprecherin in diesem Zusammenhang ihre Hochsensibilität nicht als Belastung, sondern als Ressource, die besonders in ihrer Leitungsposition zum Tragen kommt. Für was ist das die Lösung? Die Bearbeitungspraktik geht im Hinblick auf das Problem hervor, dass emotionale Offenheit insbesondere bei Führungspersonen oft als unprofessionell oder „zu weich" gesehen wird. Die Sprecherin löst dieses Problem, indem sie zeigt, dass ihre Wahrnehmung aufgrund ihrer Hochsensibilität präzise ist und somit auch gezielt für die Beziehungsarbeit genutzt werden kann. Dies deckt sich auch mit der Aussage von Poulsen (2009), welcher festhält, dass Sozialarbeitende «Empathiefähigkeit, Engagement und Interesse am

Menschen [benötigen], [wobei] die eigene Persönlichkeit als wichtigstes Instrument angesehen werden kann» (S. 14).

Die Ambivalenzen und Spannungsfelder, welche in den letzten drei Unterkapiteln erläutert wurden, verleiten zur Frage, was denn hochsensible Sozialarbeitende von ihrem sozialen und organisationalen Umfeld *brauchen*, um ihren Arbeitsalltag optimal gestalten zu können.

4.3.4 Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld

Die Bearbeitungspraktik entstand im Rahmen der MCA folgendermassen:

Tabelle 8: Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld

Bearbeitungspraktik	**Kategorie (GT)**	**Enthaltene Konzepte (GT)**
Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld	Teamdynamik / Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	• Offene Kommunikation im Team

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Wie die Interviewaussagen zeigen, spielt für hochsensible Personen insbesondere das Teamklima eine entscheidende Rolle für das berufliche Wohlbefinden. Offenheit, Vertrauen und eine reflektierte Kommunikation werden nicht nur als wünschenswert, sondern als Grundvoraussetzung für das produktive Einbringen der eigenen Sensibilität beschrieben. Bezogen auf das vorhin eingebrachte Beispiel (Überreizung während der Zugfahrt) schildert die Person: «Es ist ein sehr sensibles Team. Wir kommunizieren sehr offen. Ich konnte das ansprechen und thematisieren. Ich wurde auf eine schöne Art gehört (...)» (Interview 1, Pos. 120). Sie berichtet, dass nach dem Gespräch ein Bezugspersonenwechsel stattgefunden habe. Auch wenn die Sprecherin im Sinne der MCA durch die Abgabe der Verantwortung die Rollenerwartungen an eine Sozialarbeiterin nur teilweise erfüllt, kommuniziert sie offen und ehrlich, was schlussendlich als positiv betrachtet werden kann. Es scheint also, auch dank des verständnisvollen Teams, kein Rollenkonflikt zu entstehen. Die Sprecherin ordnet sich als Person ein, die offen kommunizieren kann. Voraussetzung dafür ist aber, dass das Umfeld dies ermöglicht. Diese Aussage zeigt auch die Bearbeitungspraktik: um das Problem der Überreizung nicht mit emotionaler Erschöpfung und körperlichen Reaktionen bewältigen zu können, wird es kommunikativ und mit der Hochsensibilität als Legitimation sowie einem anschliessenden Bezugspersonenwechsel gelöst. Anders könnte es im folgenden Fall aussehen:

> Ich weiss noch, als ich relativ neu dort angefangen hatte, habe ich dann schon auch mit meinem Team, meiner Teamleitung das mal angesprochen, dass ich mich in den Mittagspausen eben

> manchmal auch ein bisschen zurückziehe, weil das ist eigentlich der einzige Moment, wo wir als Team wirklich zusammensitzen und zusammen Zeit haben. Und darum ist es eigentlich im Team auch eher so ein bisschen erwünscht, dass wir uns da auch in der Mittagspause zusammentreffen. (.) Aber ich habe dann halt auch so kommuniziert, einfach mal gesagt, dass ich da manchmal einfach merke, dass es mir vielleicht an stressigen Tagen zu viel ist. Und sie hat da eigentlich sehr, sehr verständnisvoll darauf reagiert und das auch unterstützt (Interview 2, Pos. 166-167)

Auf den ersten Blick scheint die Sprecherin von einer erfolgreichen Interaktion zu berichten. Allerdings bewegt sie sich hier im Spannungsfeld zwischen einer scheinbar impliziten sozialen Norm (in der Mittagspause sitzt man gemeinsam) und den eigenen Bedürfnissen (Rückzug). Ihre Bearbeitungspraktik scheint wie im vorherigen Beispiel die Kommunikation zu sein. Gleichzeitig wird an der Art und Weise, welche sprachlichen Äusserungen gewählt wurden, deutlich, dass es sich eher um einen Versuch handelt, es vorsichtig anzusprechen (*einfach mal gesagt*, *manchmal*, *eigentlich, vielleicht)*. Die Sprecherin scheint sich im Sinne der MCA nicht aus dem Kategorieset bzw. MCD *Team* ausschliessen zu wollen und versucht die eigenen Bedürfnisse mit Hilfe der Hochsensibilität nachvollziehbar zu machen. Dies scheint gemäss Aussage schlussendlich auch zu funktionieren, es bleibt jedoch unklar, wie der tatsächliche Rückzug implizit vom Team wahrgenommen wird und wie oft dieser erfolgen kann. Die Bearbeitungspraktik löst hier ein eher stilles Problem der Anpassung. Die Belastung wird sozial erklärt und mit dem Rückzug gelöst. In beiden Beispielen kann ein Bezug zum theoretischen Exkurs (Neurodiversitätskonzept) hergestellt werden: Die interviewten Personen agieren eigentlich im Sinne einer neurodiversitätssensiblen Praxis, auch wenn der Begriff nie explizit fällt. Sie kommunizieren beide die Reizüberflutung in Verbindung mit ihrer Hochsensibilität als legitime Besonderheit, weniger als Schwäche. Als positiv zu betrachten ist der Fakt, dass sie beide auf Verständnis zu stossen scheinen. Dies würde auch Abelds (2017) aussage Neurodiversität erfordert laut Lindmeier et al. (2023) «eine Organisation, die Grauzonen zulässt» (S. 65). Auch im Sinne Abelds (2017) scheint hier die Darstellung der eigenen Identität gut zu gelingen (S. 160-161). Die beschriebenen Teams erfüllen diese Bedingung: Sie ermöglichen individuelle Anpassung innerhalb der gegebenen Strukturen (z. B. Rückzug in der Mittagspause oder Entlastung nach emotionaler Überforderung). Im Rahmen der Ergebnisdarstellung aus der GT Analyse wurde der gegensätzliche Fall aufgezeigt. Eine Person berichtet von einer Arbeitsbeziehung, bei der die Fremdeinschätzung ihrer Vorgesetzten Person nicht mit ihrer Selbsteinschätzung übereinstimmte. Im Sinne der MCA entsteht hier ein Spannungsverhältnis zwischen der selbstgewählten Kategorie der *hochsensiblen Fachperson* und der fremdzugeschriebenen Kategorie

der *schwachen, schutzbedürftigen, nicht belastbaren Mitarbeiterin*. Die Sprecherin versucht sich dabei von dieser Zuschreibung zu distanzieren. Dies wird sprachlich durch die Einschübe wie *keine Ahnung* und *das war schräg* deutlich. Gleichzeitig wird damit auch implizit Kritik an der normativen Erwartung, Hochsensibilität gehe automatisch mit einer geringen Belastbarkeit ein, des Vorgesetzten geäussert. Diese Arbeitsbeziehung wurde im Kontext des Interviews noch weiter ausgeführt und eher negativ interpretiert. Damit bestätigt dieser Fall wie bereits erläutert exemplarisch das von Wyrsch et al. (2020) beschriebene Zusammenspiel zwischen Führungshaltung und beruflicher Wirkung hochsensibler Fachpersonen. Das negative Beispiel macht zudem deutlich, wie schwierig es sein kann, die eigene Identität gemäss Abeld (2017) sichtbar zu machen, wenn die Normen im Arbeitsumfeld nicht mit dem Handeln der Fachperson übereinstimmen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nicht die Hochsensibilität alleine das professionelle Handeln hindern kann, sondern auch die Art, wie sie im organisationalen Kontext (vor allem durch Leitungspersonen) bewertet und beeinflusst wird.

4.4 Interpretationspraktiken

Im Anschluss an die Bearbeitungspraktiken widmet sich das folgende Unterkapitel Praktiken, mit denen hochsensible Sozialarbeitende ihre Erfahrungen deuten, (sprachlich) rahmen und im beruflichen Kontext positionieren. Diese **Interpretationspraktiken** sollen Aufschluss darüber geben, wie die Interviewten die Selbstzuschreibung *hochsensibel* nutzen, um ihrem beruflichen Erleben Sinn zu verleihen und sich innerhalb professioneller Rollenerwartungen einzuordnen. Dabei wurde insbesondere analysiert, wie die Selbstkategorisierung mit (normativen), professionellen Identitäten verknüpft wird. Hier wurde besonders darauf geachtet, inwiefern die Selbstkategorisierung als Legitimation genutzt wird.

4.4.1 Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität ins berufliche Selbstbild

Die Analyse zeigt, dass die Selbstzuschreibung von vielen interviewten Personen nicht nur als persönliches Wesensmerkmal verstanden wird, sondern zunehmend als Teil ihres professionellen Selbstbildes. Die folgende Kategorie sowie Konzepte aus der GT waren für die Entstehung dieser Interpretationspraktik im Rahmen der MCA von Relevanz:

Tabelle 9: Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität ins berufliche Selbstbild

Interpretationspraktik	Kategorie (GT)	Enthaltene Konzepte (GT)
Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität in das berufliche Selbstbild	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	• Integration der Hochsensibilität in die eigene Identität • Wunsch Soziale Arbeit zu studieren • Verantwortung über die eigene Hochsensibilität

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Die Interviewten nutzen die Selbstkategorisierung, um ihr Erleben im Arbeitskontext erklärbar zu machen und um sich innerhalb der professionellen Rollenerwartungen zu positionieren. Deutlich wird dies an der folgenden Passage:

> Und dann habe ich, ähm, halt davon ganz viele Sachen verstanden, (.) wieso ich in gewissen Situationen vielleicht so oder anders reagiert habe, oder wieso ich gewisse, ähm, ja, gewisse Sachen vielleicht wichtig gefunden habe, oder mir zuwider gewesen sind und so. Also ich habe dann das ganz fest mit meiner Persönlichkeit auch in Verbindung bringen können. (Interview 3, Pos. 13)

Die interviewte Person schildert, wie sie seit dem Erkennen der eigenen Hochsensibilität ihr bisheriges Verhalten und Erleben besser deuten kann. So scheinen Verhaltensweisen und Reaktionen besser zugeordnet werden können, was zu einer höheren Anerkennung der eigenen Persönlichkeit und Identität führen kann. Die Formulierung *so oder anders* verweist auf eine

implizite Vergleichskategorie, nämlich auf ein unausgesprochenes normales oder erwartetes Reaktionsmuster, vermutlich das, was in seiner Berufsrolle als professionelles Verhalten gilt. Die Aussage zeigt eine zentrale Interpretationspraktik, die im Rahmen der Interviewanalyse mehrmals beobachtet werden konnte: Die Entdeckung der eigenen Hochsensibilität dient als (oft nachtäglicher) Deutungsrahmen, mit dem (berufliche) Erfahrungen im Rückblick neu gedeutet und eingeordnet werden. So schildert die Teilnehmerin im Interview 2 von einer überfordernden, beruflichen Situation, welche sich zu einem Zeitpunkt ereignet habe, an dem sie noch nichts von ihrer Hochsensibilität gewusst habe. Sie führt aus:

> … ich kannte das Konzept [der Hochsensibilität] eben über meinen Mann und meine Schwester. Genau. Aber ich habe mich glaube ich selber nicht unbedingt so eingeschätzt. (..) … Und da hatte ich so ein bisschen eine Überforderungssituation, (..) ein bisschen Richtung Burnout, nicht so extrem, aber so ein bisschen (Interview 2, Pos. 205).

Auch hier stellt sich die Frage, für was die Praktik eine Lösung sein könnte. Im Sinne Sacks könnte die Praktik eine entlastende Funktion haben: Frühere Unklarheiten werden mit der Selbstzuschreibung in eine stimmige Ordnung gebracht, was nicht nur das Selbstverständnis stärkt, sondern auch eine professionell anschlussfähige Identität ermöglicht. Diese Annahme deckt sich mit den Forschungsergebnissen von Friedrich & Lomas (2024), welche schildern, wie die Teilnehmenden oft eine «Reise der Selbstfindung» durchmachen, bevor sie ihre Charaktereigenschaft als Stärke interpretieren und einsetzen können (S. 7). Ähnlich wie in den vorherigen Beispielen wird die Hochsensibilität also nicht als Defizit gedeutet, sondern als Erklärung für den früheren Zustand eingesetzt. Die Interpretationspraktik ist somit nicht nur legitimierend, sondern auch vorausschauend: die Selbstkategorisierung führt dazu, dass auch künftiges Verhalten erklärt werden kann (wie im Beispiel des Pausenbedürfnis). Darüber hinaus ist diese Form der Selbstdeutung auch als Habitusentwicklung im Sinne von Becker-Lenz et al. (2013, S. 208) interpretierbar: Die Personen beschreiben nicht einfach eine persönliche Erkenntnis, sondern eine Veränderung in ihrer Wahrnehmung im Beruf, was als Veränderung ihres professionellen Habitus im Sinne einer bewussten und reflektierten Haltung erklärt werden kann. Die folgende Aussage fasst diese Annahme gut zusammen:

> Ich glaube, ganz viel gehört halt auch dazu, dass man sich das so ein bisschen auch eingesteht, dass man das akzeptiert für sich, dass man vielleicht ein bisschen anders tickt als andere und nicht ständig will … Ich glaube, ganz viel hat halt dazu beigetragen, dass es auch insgesamt einfacher wurde, dass ich einfach sage, hey, das ist einfach so, ist okay. Nicht so diesen Wunsch

> immer zu haben, das soll weggehen oder das soll sein, weil das ja, das macht eigentlich den Druck ja eher manchmal noch grösser. (Interview 2, Pos. 198)

Auch hier benutzt die Sprecherin die Formulierung *anders als die anderen*. Im Gegensatz zum vorherigen Beispiel erfolgt fast zeitlich die Integration und die Akzeptanz dieses Andersseins (*sich eingestehen*) ins eigene Selbstbild. Im Sinne der MCA lässt sich festhalten, dass die Sprecherin dem drohenden Konflikt zwischen den Kategorien *hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit* und *normgerechte Fachperson* entgegenwirkt, in dem sie diesen Unterschied nicht wegmachen will, sondern akzeptiert und die Abweichung nicht mehr als Defizit darstellt, sondern als legitime Art einer professionellen Identität. Die sinngemässe Passage «…nicht immer den Wunsch zu haben, das soll weggehen (…) macht den Druck ja eher noch grösser» zeigt auf, dass der innere Druck nicht aus der Hochsensibilität zu resultieren scheint, sondern dem Anpassungsdrang an die Norm. Durch die Akzeptanz scheint so auch der Druck zu entfallen. Diese Denkweise spiegelt zentrale Anliegen des Neurodiversitätskonzepts wider. Wie im theoretischen Exkurs beschrieben, versteht dieses den Unterschied nicht als Mangel, sondern als Teil einer wertvollen Vielfalt (Lindmeier et al., 2023 und Höflich, 2025). Gleichzeitig lässt sich die Äusserung schlussendlich auch als professionelle Haltung lesen. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Reaktionen, Erwartungen und Grenzen entspricht dem, was Heiner (2012) als verinnerlichte, handlungssteuernde Haltung beschreibt. Die Fähigkeit, den Druck über eine akzeptierende Selbstbeschreibung abzubauen, kann als Teil professioneller Resilienz verstanden werden.

Doch die Selbstannahme ist nicht nur auf innerer Ebene bedeutsam. Sie wirkt sich auch unmittelbar auf das berufliche Handeln aus. So konnte im Sinne von Hancken (2023) aufgezeigt werden, dass die Fähigkeit, die eigene Persönlichkeit zu reflektieren zu einem professionellen Handeln beiträgt (S. 45). Im folgenden Abschnitt wird daher dargestellt, wie hochsensible Sozialarbeitende ihre ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit konkret in die Beziehungsgestaltung einbringen.

4.4.2 Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau

Im Rahmen der Analyse wurde an verschiedenen Stellen erkannt, dass hochsensible Sozialarbeitende ihre Hochsensibilität auch als Grundlage einer wertvollen Fähigkeit rahmen: Empathie. Hier die Übersicht für die Entstehung der Interpretationspraktik:

Tabelle 10: Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau

Interpretationspraktik	Kategorie (GT)	Enthaltene Konzepte (GT)
Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	• Empathiefähigkeit • Tiefere Beziehungsgestaltung • Erhöhtes Verständnis für Adressat:innen

Anmerkung. In Anlehnung an Analyseraster.

Bereits im Rahmen der theoretischen Ausführung wurde deutlich, dass Sozialarbeitende von einer hohen Empathiefähigkeit profitieren (Poulsen, 2009, S. 14). Die Aussagen decken sich zudem auch mit den Studienergebnissen von Acevedo (2014), welche besagen, dass bei hochsensiblen Menschen die Hirnareale, welche für Empathie zuständig sind, aktiver sind (S. 580). Der folgende Transkriptausschnitt fasst mehrere Aussagen gut zusammen:

> Und positiv wäre, glaube ich, schon auch so grundsätzlich die Empathie, die man einfach hat, dass man sich sehr gut in andere hineinversetzen kann und auch so die anderen Sichtweisen sehr gut nachvollziehen kann, würde ich jetzt so sagen. (..) (Interview 2, Pos. 88-90)

Auch hier wird die Hochsensibilität nicht explizit angesprochen. Wirft man ein Blick auf den Interviewablauf wird jedoch deutlich, dass die Aussage in der Antwort auf die Frage enthalten ist, in welchen Situationen die eigene Hochsensibilität besonders zum Tragen kommt. Durch die Formulierung, *die man einfach hat,* wird deutlich, dass es sich um eine natürlich vorhandene Kompetenz handelt. Im Sinne der MCA findet eine Umdeutung statt, bei der die Hochsensibilität nicht (nur) als Belastung, sondern als Merkmal professioneller Beziehungsarbeit präsentiert wird. Auch hier liefert die Hochsensibilität eine glaubwürdige Begründung für eine für Sozialarbeitende zentrale Kompetenz. Diese Interpretationstaktik ist eine Antwort auf ein zentrales Problem, das viele hochsensible Fachpersonen in der Sozialen Arbeit zu erleben scheinen: die Spannung zwischen eigener Empfindsamkeit und beruflicher Anforderung. Durch die Rahmung der Sensibilität als Empathiekompetenz gelingt eine Umdeutung. Welche Vorteile bringt diese Empathiefähigkeit aber ganz konkret im Arbeitsalltag von hochsensiblen Fachpersonen? Eine Sprecherin nimmt Bezug darauf:

> Ich habe das Gefühl, dass die Symptome und die Sachen, die verstärkt sind, mich dabei unterstützen, die Beziehungsarbeit tiefer zu gestalten. Für mich ist es schön, zu spüren, wie viel Einfluss das auf mein Gegenüber hat. Weil ich dort recht schnell eine Vertrauensbasis aufbauen kann. (...) Das Gefühl, dass da so intensiv ist, hat definitiv Vorteile. Gerade beim Perspektivenwechsel oder bei der Suche nach Konfliktlösungen. (.) Das ist sehr wertvoll. (Interview 1, Pos. 61)

Im Sinne der MCA verknüpft die Person ihre Hochsensibilität nicht nur als innere Erfahrung, sondern als konkreten Vorteil im zwischenmenschlichen Kontakt und in der

Beziehungsgestaltung und gleichzeitig auch mit einer professionellen Kompetenz. In der Aussage zeigt sich zudem eine klassische Interpretationspraktik. Die Person deutet die körperliche und emotionale Wahrnehmung (*die verstärkten Sachen*) nicht als Störung, sondern als Bedingung für die Tiefe der Beziehungen. Sie übernimmt dabei die Verantwortung einer eher negativ gelesenen Kategorie (Symptome) und gibt ihr eine neue Bedeutung. Die Hochsensibilität wird zur Voraussetzung für Vertrauensbildung, einer zentralen Ressource professioneller Beziehungsgestaltung (Eichenberger et al., 2015, S. 3).

4.5 Kontrastierende Fallanalyse

Wie im methodischen Vorgehen erklärt, wurden jene Transkripte, welche eine klar kommunizierte ADS- oder ADHS-Diagnose aufwiesen, von der MCA zunächst ausgeklammert. An dieser Stelle gilt es zu betonen, dass der Begriff Diagnose nachfolgend ausschliesslich deskriptiv verwendet wird. Er dient nicht der Bewertung oder Pathologisierung, sondern lediglich der begrifflichen Klarheit. Wenn von Personen mit einer Diagnose gesprochen wird, sind damit jene Personen gemeint, die explizit auf eine ADHS- oder ADS Diagnose verwiesen haben. Konkret betraf dies die Interviews Nr. 6 bis 9 und somit fast die Hälfte der Personen. Grund für die kontrastierende Fallprüfung war die Herausforderung, während der Analyse herauszufinden, welche Eigenschaften im Sinne der fünf verbindenden Regeln nach Sacks bzw. Karl (2012) mit der Kategorie *hochsensibel* verknüpft werden können. Solche Eigenschaften, welche mehrere Male vorkamen, sind beispielsweise *unkonzentriert* oder *impulsiv*. Teilweise schienen auch die interviewten Personen sich unsicher zu sein:

> Ob das jetzt speziell an der Hochsensibilität liegt oder am ADS, (..) bin ich mir jetzt nicht ganz sicher (Interview 6, Pos. 41)

Dieselbe Person nimmt im Zusammenhang mit ihrem Charakter beide Merkmale in Verbindung:

> … das ist einfach mein ADS, das ist meine Hochsensibilität, das ist ein Charakterzug von mir, da kann ich leider auch nichts dran ändern, so bin ich, (..) (Interview 6, Pos. 25)

Interessanterweise werden hier das ADS und die Hochsensibilität als ein, und nicht mehrere Charakterzüge definiert. Diese Aussagen lassen darauf schliessen, dass sich die Person oft in einem Deutungsraum zwischen diagnostizierten neurodivergenten Merkmalen (z. B. ADS/ADHS) und selbst zugeschriebener Hochsensibilität befindet. Im theoretischen Exkurs wurde die Abgrenzung von Hochsensibilität zu psychischen Diagnosen (z.B. ADHS) vorgenommen sowie im Kontext des Konzepts der Neurodiversität dargestellt. Ziel der kontrastierenden

Analyse war es, herauszufinden, ob die im Zusammenhang mit Hochsensibilität identifizierten **Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken** auch bei Fachpersonen auftreten, die zusätzlich der Selbstzuschreibung *hochsensibel* eine medizinisch diagnostizierte Aufmerksamkeits- und/oder Wahrnehmungsabweichung angeben und wo vielleicht auch Unterschiede liegen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Forschung (Damatac et al., 2024, siehe Kapitel 2.1) sowie der theoretischen Abgrenzung von Hochsensibilität gegenüber psychischen Erkrankungen (Schröder, 2022, S. 6) ermöglichte die Überprüfung eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage, inwiefern die rekonstruierten Praktiken tatsächlich auf eine erhöhte Sensibilität hinweisen. Aus diesem Grund sollen nun die Bearbeitung- und Interpretationspraktiken aus Sicht der Interviews Nr. 6 bis 9 beleuchtet werden.

Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement

Bei allen Fachpersonen wurde das Bedürfnis nach Pause und Rückzug im Berufsalltag analog zu den anderen Interviews klar erkennbar. Gleichzeitig scheint die Ausgestaltung zu variieren. So erklärt eine Person während des Interviews, dass oberhalb ihres Arbeitsplatzes eine Spielgruppe sei, wobei der Lärm der Kinder teils kaum auszuhalten sei (Interview 7, Pos. 38). Die Person beschreibt, wie sie aktiv geworden ist, um eine Lösung für die akustische Reizüberflutung zu finden, was im Kontext der Bearbeitungspraktiken als ein bewusster Umgang mit individuellen Belastungen gedeutet werden kann. Eine andere Person teilt mit: «Was natürlich auch hilft… ist… Musik hören oder… Reizreduzierung…» (Interview 9, Pos. 70). Weiter führt sie aus:

> … ich habe mich sehr dafür eingesetzt und hatte auch Erfolg damit, dass zum Beispiel der Fernseher, der ursprünglich direkt in dem Raum angrenzend zu unserem Büro verlagert wurde, in den Speisesaal, der halt ein Stück weiter weg ist, weil der einfach direkt, also der stand direkt an der Wand zu unserem Büro und ich habe das als unfassbar laut empfunden. (Interview 9, Pos. 35)

Eine weitere Person berichtet, dass sie in der von Kindern verursachten lauten Umgebung, bei der Arbeit auch Ohrenschutz trage (Interview 8, Pos. 101). Die Aussagen verdeutlichen, dass Rückzugsbedürfnisse bei den befragten Fachpersonen mit ADHS-Diagnose eng an sensorische Reizverarbeitung geknüpft sind und weniger aus emotionaler Erschöpfung durch Beziehungsarbeit resultieren, wie es bei den übrigen hochsensiblen Interviewten häufiger der Fall war.

Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenze

Auch das Spannungsfeld zwischen den eigenen Ansprüchen und den individuellen Grenzen wurde im Rahmen der kontrastierenden Analyse nochmals deutlich. Während bei den

Interviews 1-5 die Spannung häufig im Zusammenhang mit emotionaler Beanspruchung infolge eigener Ansprüche an die Arbeit (gut vorbereitet sein, voll dabei sein, zu viele Ideen haben) resultiert, zeigt sich in der kontrastierenden Betrachtung, dass in den Interviews 6-9 die Spannung von zentralen Themen wie Erschöpfung oder Überforderung begleitet bzw. verursacht wird. Beispielhaft wird dies im Interview 9, wo die ständige Reizflut zu völliger mentaler Leere führt:

> Also in so Tagen, wo es einfach auch permanent laut ist, ständige Unterbrechungen sind, da gibt es dann irgendwann auch einfach den Punkt, da brauche ich es dann gar nicht mehr probieren. Also selbst wenn es dann wieder ruhig wird, bin ich da schon so geflutet und auch erschöpft, dass ich dann muss ich gar nicht mehr versuchen, irgendwas zu schreiben. (Pos. 19)

Im Gegensatz zu den vorherigen Interviews wird hier erneut auf die akustische und sensorische Reizüberflutung als Problem verwiesen.

Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung

Der Körper spielt auch bei den Personen mit einer AD(H)S-Diagnose eine grosse Rolle. Besonders im Interview 7 werden ähnlich wie im weiter vorne beschriebenen Fall körperliche Symptome (z.B. Kopfschmerzen, Zähneknirschen und Muskelverspannungen) als direkte Anzeichen für Überreizung gedeutet (Pos. 13). Auch in diesem Zusammenhang fällt aber auf, dass die Überreizung eher mit sensorischen Reizen in Verbindung zu stehen scheint:

> … sobald es einfach viele verschiedene, verschiedene Geräusche sind, verschiedene Geräuschquellen sind, dann fängt es schon einmal an, so ein bisschen, irgendwie kann es nicht ganz filtern … Und dann gibt mir so ein bisschen ein Gefühl von, von, eben so ein bisschen, so ein bisschen, nicht wissen, wo das jetzt herkommt und nicht richtig einatmen (Interview 8, Pos. 19)

Ein weiterer, spannender Punkt, der im Rahmen des Vergleichs auffiel, ist, dass im Unterschied zu den Interviews ohne (bekannte) Diagnose die Körperwahrnehmung bei Personen mit ADS oder ADHS seltener als Ressource beschrieben wird, sondern stärker im Belastungskontext verankert bleibt.

Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld

Die Bedeutung eines unterstützenden und verständnisvollen Arbeitsumfelds zieht sich durch alle Interviews, unabhängig davon, ob eine Diagnose kommuniziert wurde oder nicht. In allen Fällen zeigt sich, das Offenheit und gegenseitiges Verständnis dazu beitragen, die eigene Hochsensibilität im Berufsalltag integrieren zu können. Die kontrastierende Analyse verdeutlichte aber, dass es Unterschiede gibt, in der Art und Weise, wie das Thema

sprachlich gerahmt wird. Wie im vorherigen Kapitel ersichtlich wurde, besteht im Rahmen der Interviews 1-5 die Bearbeitungspraktik darin, das eigene Erleben sprachlich zu thematisieren etwa durch das Ansprechen von Überreizung oder dem Wunsch nach Rückzug. In den Interviews 6-9 werden ebenfalls mehrheitlich positive Arbeitsverhältnisse geschildert und auch im Rahmen der Kommunikation werden Bedürfnisse offen angesprochen:

> Ich gehe mittlerweile mit dieser Hochsensibilität und mit dem ADS so um, dass ich sofort (...) offenlege … weil (....) ich (...) mag es nicht, wenn man (...) mich noch nicht kennt und dann plötzlich auf mich zukommt und sagt, hey, könntest du bitte das oder das bitte besser machen? Oder hey, ich habe dir doch kürzlich mal was gesagt, oder eine vorgesetzte Person, ich habe dir doch kürzlich was gesagt und dann hast' es doch nicht gemacht. (Interview 6, Pos. 51)

Der Sprecher nutzt die Offenlegung seiner Neurodivergenz als präventive Bearbeitungspraktik, bei dem er seine Hochsensibilität und das ADS zu Beginn eines neuen sozialen oder beruflichen Kontexts kommuniziert. Im Sinne der MCA positioniert sich die Person hier selbst als hochsensible, neurodivergente Fachperson der Sozialen Arbeit und nutzt die Kategorie, um sein Verhalten im Voraus bereits erklärbar zu machen. Auffällig ist, dass er die Offenlegung mit dem Wunsch, Kritik oder Missverständnisse vorzubeugen, nutzt. Die Aussage «… könntest du das bitte besser machen» könnte auf eine negative Vorerfahrung mit unangekündigter Kritik hinweisen. Die Bearbeitungspraktik dient hierbei also womöglich auch als Schutzmechanismus gegen Kritik oder Konflikte und somit als Lösung für das Problem der negativen Zuschreibung durch andere. Die Person stellt damit sicher, dass ihr Verhalten nicht als unprofessionell gesehen wird, sondern als Ausdruck einer legitimen Neurodivergenz. Dies entspricht wie in den Interviews 1-5 dem Neurodiversitätskonzept.

Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität ins berufliche Selbstbild

Im Rahmen der MCA wurde in Verbindung mit den Forschungsergebnissen von Friedrich & Lomas (2024) ersichtlich, dass die Selbstzuschreibung als hochsensible (Fach-)Person oftmals mit einer «Reise der Selbstfindung» (S. 7) und somit als einen entwicklungsbezogenen Reflexionsprozess thematisiert wurde. Im Gegensatz dazu konnte bei der kontrastierenden Betrachtung beobachtet werden, dass die Hochsensibilität bei den Interviews Nr. 6 bis 9 eher in Verbindung mit der Diagnose benannt und weniger stark im Sinne eines eigenständigen, beruflich integrierten Selbstbildes diskutiert wird. So konnte beispielsweise bereits aufgezeigt werden, dass die Eigenschaft oft in einem Atemzug mit dem ADS als Charakterzug beschrieben wird, den man nicht ändern könne (Interview 6, Pos. 25). Anders als bei den zuvor analysierten

Interviews, in denen sich Hochsensibilität oft als neue, positiv bewertete Deutungsform zeigte, bleibt sie im Kontext der Interviews 6 bis 9 stärker in einem festen Rahmen, im Sinne eines: „So bin ich eben". Gleichzeitig ist dieser Zugang aber nicht zwangsläufig negativ, weil er wie in den restlichen Interviews eine Akzeptanz beinhaltet. Die eigene Charaktereigenschaft muss nicht mehr hinterfragt werden, sondern ist Teil der Selbstbeschreibung. Die bewusste Integration ins berufliche Selbstbild erfolgt dadurch eher pragmatisch und weniger als eine «Reise der Selbstfindung». Vor dem Hintergrund der theoretischen Ausführungen zum Neurodiversitätskonzept lässt sich dieses Verständnis einordnen als eine Form der stabilen, neurodivergenten Selbstverortung: Die Kombination aus Diagnose und Hochsensibilität wird als legitimer Teil der beruflichen Identität angenommen.

Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau

Auch die Fähigkeit, die eigene Hochsensibilität im Zusammenhang mit dem Beziehungsaufbau einzusetzen, zieht sich durch alle Interviews, unabhängig davon, ob eine Diagnose thematisiert wurde oder nicht. Im Rahmen der kontrastierenden Fallanalyse hat sich gezeigt, dass sich in den Interviews 6 bis 9 dieselben Interpretationspraktiken wie in den übrigen Gesprächen zeigen. Die Hochsensibilität wird als im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung mit den Adressat:innen als klare Ressource wahrgenommen. Ein Beispiel für das erhöhte Verständnis zeigt sich in der folgenden Aussage:

> Das war sicher ein Punkt. (....) Aber vielleicht auch, weil ich mich anders gefühlt habe, fühle ich mich... glaube ich, ich habe mich auch ein bisschen zu den Leuten hingezogen gefühlt, die selber... Darum arbeite ich auch im Bereich mit Menschen, die eine Behinderung haben. Weil sie am Rande... es sind fast alle Klientin:innen der Sozialarbeit am Rande der Gesellschaft. Aber sie sind eigentlich in der Mitte der Gesellschaft. (.) Es gibt so viele Leute mit Behinderung. Aber sie sind... Die nehmen dich anders wahr. Und weil ich mich vielleicht auch selber so gefühlt habe...nehme ich das Zeug anders wahr, fühle ich mich irgendwie so zu den Menschen irgendwie zu... wie sagt man... angezogen. Weil ich das Gefühl habe, wir verstehen das auf so einer anderen Ebene. (..) Und irgendwie... Eigentlich ist das auch der Ursprung gewesen, dass ich Sozialarbeit studiert habe. (Interview 8, Pos. 107)

Hier wird deutlich, wie die eigene Hochsensibilität und das Gefühl des «Andersseins» mit einer tieferen Verbindung zu Adressat:innen der Sozialen Arbeit verknüpft wird. Der Sprecher beschreibt, wie er sich zu jenen hingezogen fühlt, die ebenfalls eine andere Wahrnehmung aufweisen. Diese geteilte Wahrnehmung wird zur Basis einer besonders intensiven Form der

Beziehungsgestaltung. Die Verbindung zur eigenen Biografie scheint dabei eine zentrale Rolle für die berufliche Orientierung und sogar für den Wunsch, Soziale Arbeit zu studieren, zu spielen. Diese Form von Sinnstiftung lässt sich im Sinne der MCA als typische Interpretationspraktik verstehen: Das erhöhte Verständnis, ob nun mit der Hochsensibilität oder mit dem AHDS verknüpft, wird nicht als Schwäche oder Defizit gedeutet, sondern als Fundament für professionelles Handeln und als Auslöser für die berufliche Laufbahn. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auch den Interviews mit kommunizierter Diagnose die eigene Hochsensibilität gezielt als Ressource im beruflichen Alltag interpretiert wird und keine Unterschiede zu den restlichen Transkripten erkennbar werden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass die zu Beginn bestehende Unsicherheit hinsichtlich der Interviews mit diagnostiziertem ADHS/ADS sich im Analyseverlauf bestätigt hat. Es zeigte sich tatsächlich nicht immer eindeutig, welche Eigenschaften den interviewten Personen selbst als Ausdruck ihrer Hochsensibilität erschienen und welche sie eher ihrer Diagnose zuschrieben, was Schröders (2022) Aussage entspricht, dass es gerade im Hinblick auf die Verarbeitung von Reizen zu Schnittmengen zwischen den genannten Diagnosen und Hochsensibilität komme (S. 6). Gleichzeitig stützt diese Erkenntnis auch das im theoretischen Exkurs vorgestellte Konzept der Neurodiversität, das von einem fliessenden Übergang zwischen Neurodiversität und -divergenz und somit von einem Spektrum ausgeht. Der Vergleich hat verdeutlicht, dass auch bei Personen mit einer medizinischen Diagnose dieselben Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken beobachtet werden konnten, was ihre Selbstzuschreibung als hochsensible Fachpersonen durchaus bestätigt. Allerdings sehen die sprachliche Positionierung und das Erleben dieser Praktiken im Sinne der MCA oft anders aus. Während die Personen ohne bekannte Diagnose, ihr Erleben stärker im Kontext professioneller Selbstreflektion verorten, wurden Aussagen von Personen mit einer Diagnose häufiger im Zusammenhang mit unmittelbaren Reizreaktionen und Belastung verbunden. Dies bedeutet keineswegs, dass diesen Personen auf irgendeiner Weise nicht hochsensibel sein können. Vielmehr zeigt sich, wie individuell und vielschichtig sich neurodivergente Erfahrungen im beruflichen Kontext manifestieren können. Kritisch zu betrachten ist an dieser Stelle, dass in den Interviews 1 bis 5 keine medizinische Diagnose thematisiert oder offengelegt wurde, was aber nicht ausschliesst, dass bei einzelnen Personen dennoch eine vorliegen könnte. Aus diesem Grund kann nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden, dass in der sogenannten Gruppe ebenfalls weitere, neurodivergente Merkmale präsent sind. Diese Unsicherheit bestätigt jedoch erneut die Relevanz des

Neurodiversitätsansatzes (Lindmeier et al., 2023), der von einem Spektrum unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Verarbeitungsformen ausgeht, unabhängig von medizinischer Klassifikation.

Die letzten Kapitel haben aufgezeigt, auf welche Weise hochsensible Sozialarbeitende ihren Berufsalltag erleben, interpretieren und bewältigen. Es wurde deutlich, dass die Selbstzuschreibung weit über eine rein persönliche Charakterbeschreibung hinausgeht. Vielmehr wird sie als Deutungsrahmen, Legitimation, Ressource, Herausforderungen und teilweise auch als Schutz im Spannungsfeld zwischen individuellen Empfindungen und professionellen Rollenerwartungen gesehen.

5 Verdichtung der zentralen Ergebnisse

Die Diskussion der Ergebnisse erfolgte bereits in Kapitel 4. Das folgende Kapitel hat daher das Ziel, die zentralen Erkenntnisse nochmals verdichtet darzustellen, auf einer Zwischenebene einzuordnen und zentrale Schlüsse für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit abzuleiten. Die vorliegenden Ergebnisse liefern ein vielschichtiges Bild davon, wie hochsensible Sozialarbeitende ihren Berufsalltag erleben und interpretieren. Die Kombination aus der GT und der MCA sowie der konversationsanalytischen Perspektive hat es ermöglicht, zentrale Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken zu rekonstruieren. Dabei wurde deutlich, dass Hochsensibilität sich im Berufsalltag von Sozialarbeitenden nicht als feststehende Eigenschaft, sondern vielmehr als Ressource sowie Herausforderung im Spannungsfeld zwischen individuellen Empfindungen oder Ansprüchen und strukturellen und normativen Anforderungen zeigt.

5.1 Selbstbild und professionelle Haltung

Insbesondere durch die Darstellung und Diskussion der Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken wurde sichtbar, dass hochsensible Fachpersonen über spezifische Bewältigungsformen verfügen, um beruflichen Herausforderungen zu begegnen. So konnte festgehalten werden, dass beispielsweise bewusst geplante Pausen, klare Rückzugsphasen oder die reflexive Thematisierung eigener Grenzen im Team als erfolgreiche Lösung für die anstehenden Herausforderungen eingesetzt werden. Gleichzeitig bedeuten diese Praktiken nicht den Rückzug aus der professionellen Rolle. Die eigene Hochsensibilität wird aktiv genutzt, um die Bearbeitungspraktiken sprachlich zu rahmen und teils zu legitimieren. Die Persönlichkeitseigenschaft wird zudem genutzt, um die Beziehungsgestaltung mit Adressat:innen aufzubauen und zu vertiefen. Auffällig ist, dass Hochsensibilität von vielen Interviewten nicht als isoliertes persönliches Merkmal beschrieben wird, sondern oft in Kombination mit dem beruflichen Selbstbild. In dieser Verbindung wird sie als Deutungsrahmen genutzt, um eigenes Verhalten (nachträglich) zu verstehen, kritisch zu reflektieren oder für Aussenstehende Anschlussfähigkeit herzustellen. Dieser Prozess der Aneignung und Integration hochsensibler Merkmale liess sich im Rahmen der Analyse als Ausdruck einer professionellen Haltung interpretieren.

5.2 Teamkultur und organisationale Rahmenbedingungen

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse deutlich, dass hochsensible Fachpersonen immer wieder mit inneren und äusseren (normativen) Erwartungshaltungen konfrontiert sind. Sie bewegen sich

somit in einem Spannungsfeld zwischen professionellen Rollennormen (z.B. die Erwartung emotionaler Stabilität, Belastbarkeit und Effizienz) und der eigenen intensiven Wahrnehmung, die sich sowohl auf sozialer als auf sensorischer Ebene zeigt. Letztere scheint dabei besonders in Kombination mit einer AD(H)S Diagnose aufzutreten. Die Art und Weise, wie mit diesem Spannungsfeld umgegangen wird, variiert je nach organisationalem Kontext, individueller Reflexionsfähigkeit und vorhandener Teamkultur, wobei diese zu einem Grossteil offen zu sein scheint, was im Sinne des Neurodiversitätskonzept als positiv betrachtet werden kann. Zugleich legen die Ergebnisse nahe, dass sich eine positive Teamkultur, die offene Kommunikation, Akzeptanz und Raum für Vielfalt förderlich für das berufliche Wohlbefinden hochsensibler Personen erweisen. Umgekehrt können defizitorientierte Fremdzuschreibungen (z.B. durch Leitungspersonen) einschränkend wirken und im Sinne der MCA zu einem Rollenkonflikt führen.

5.3 Bezug zum fachlichen Diskurs

Die Erkenntnisse eröffnen zentrale Anknüpfungspunkte für die weitere Beantwortung der leitenden Forschungsfragen. Sie verweisen auf eine enge Verknüpfung zwischen Selbstzuschreibung, professioneller Identitätsarbeit und organisationaler Rahmung. Zugleich werfen sie grundlegende Fragen zur Anerkennung neurodivergenter Merkmale im Kontext Sozialer Arbeit auf. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Anerkennung von Hochsensibilität direkt mit den ethischen Leitlinien der Sozialen Arbeit verbunden werden kann. Der Berufskodex (AvenirSocial, 2010) fordert beispielsweise, Unterschiede anzuerkennen. Im Hinblick auf die Praxis ergibt sich somit die Überlegung, wie Strukturen geschaffen werden können, die hochsensible Fachpersonen nicht nur akzeptieren, sondern aktiv in ihrer beruflichen Wirksamkeit stärken. Welche organisationalen Bedingungen braucht es, damit die Neurodiversität als Bereicherung und nicht als Abweichung verstanden werden kann? Diese Fragen stehen im Fokus des folgenden Kapitels.

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse werden im nächsten Schritt praxisorientierte Empfehlungen formuliert, die sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene zur Entwicklung beitragen können. Nicht zuletzt stellt sich die Frage, wie angehende Sozialarbeitende auf die genannten Spannungsfelder vorbereitet und sensibilisiert werden können.

6 Empfehlungen für die Praxis

Die in der vorliegenden Masterarbeit gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass Hochsensibilität im Feld der Sozialen Arbeit vielfältige Auswirkungen auf das berufliche Erleben und Handeln von Professionellen haben kann. Dabei wurde auch deutlich, dass hochsensible Fachkräfte einerseits über besondere Ressourcen verfügen, gleichzeitig im Arbeitsalltag aber auch vor verschiedenen Herausforderungen stehen können. Die Ergebnisse haben aufgezeigt, dass sich sowohl auf individueller Ebene sowie im beruflichen Umfeld Handlungsmöglichkeiten ergeben, um diesen Herausforderungen zu begegnen, um, im Idealfall, das Potenzial von hochsensiblen Fachpersonen besser nutzen zu können. Das folgende Kapitel leitet aus den vorliegenden Erkenntnissen somit Empfehlungen ab. Dabei werden verschiedene Perspektiven eingenommen: zunächst hochsensible Sozialarbeitende selbst, die durch Reflexion und der bewussten Einflussnahme auf ihren Berufsalltag Stabilität erfahren können. Im Anschluss richtet sich der Fokus auf Praxisorganisationen der Sozialen Arbeit und der Frage, wie strukturelle, aber auch kulturelle Rahmenbedingungen das berufliche Erleben von hochsensiblen Sozialarbeitenden beeinflussen können. Abschliessend wird einem weiteren, wichtigen Punkt Beachtung geschenkt: Die stärkere Thematisierung von Hochsensibilität im Ausbildungs- bzw. Hochschulkontext, insbesondere im Rahmen des vierfachen Leistungsauftrags von Fachhochschulen.

Die folgenden Empfehlungen verstehen sich nicht als allgemeingültige Lösungen, sondern sollen als Anregungen dienen, die in den jeweiligen Kontexten selbstverständlich geprüft, angepasst und weiterentwickelt werden können.

6.1 Für hochsensible Sozialarbeitende

Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, erleben ihren Berufsalltag als ambivalent: Sie kann zur Belastung werden, aber auch eine Ressource sein. Entscheidend ist, ob die Eigenschaft im innen und aussen akzeptiert wird. Zudem sind die Auseinandersetzung und die Reflexion für die Entwicklung von geeigneten Bearbeitungspraktiken unerlässlich. Im Rahmen der Analyse wurde deutlich, dass hochsensible Fachpersonen eine feine Wahrnehmung in zwischenmenschliche Beziehungen, für Stimmungen und auch für sich anbahnende Herausforderungen mitnehmen. Diese sollten sie nicht als Schwäche interpretieren, sondern bewusst als fachliche Ressource begreifen und benennen. Die Ergebnisse zeigen in Kombination mit bereits getätigter Forschung, dass die Akzeptanz und die Integration in den eigenen, professionellen Habitus ein zentraler Schritt für die erfolgreiche Umsetzung darstellen. Viele

Interviewte berichten, dass die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Hochsensibilität rückblickend entlastend und vor allem klärend war. Es kann also hilfreich sein, das Erlebte zu reflektieren, sich mit der wissenschaftlichen Einordnung von Hochsensibilität (z.B. Aron, 2018) vertraut zu machen und sich selbst und bezogen auf diese Arbeit, der eigenen Berufsrolle, eine positive Deutung zu ermöglichen. Hancken (2023) hält fest: Eine Fachkraft «muss sich und ihre Stärken sowie Schwächen kennen und reflektieren können, um Selbstkompetenz zu entwickeln» (S. 47). Die Auswertung der Transkripte und die Gespräche mit den Teilnehmenden haben gleichzeitig gezeigt, dass die Umsetzung dieser Punkte nicht immer einfach ist. Wie mehrfach sichtbar wurde, ist die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung bei hochsensiblen Personen besonders ausgeprägt. Diese sollte gezielt genutzt werden, um Frühwarnzeichen zu erkennen. Hier wurde im Rahmen der Ergebnisdarstellung aufgezeigt, dass der Körper bei vielen hochsensiblen Personen dabei eine grosse und wichtige Rolle spielt. So wurde deutlich, dass spezifische Körperreaktionen (z.B. Erschöpfung, Herzrasen, Kopfschmerzen etc.) wichtige Hinweise auf Überreizung geben. Hochsensible Sozialarbeitende sollten diese Signale nicht übergehen, sondern als legitime Grundlage für Selbstregulation im Rahmen einer professionellen Praxis verstehen. Die Bearbeitungspraktiken haben gezeigt, dass sich in solchen Situationen oft der bewusste Rückzug bzw. der Einbau von Pausen und die selbstständige Strukturierung des Arbeitsalltags lohnt. All dies, erfordert auch Mut zur offenen Kommunikation mit Arbeitskolleginnen oder Vorgesetzten. So wurde ersichtlich, dass viele Interviewte kommunikative Praktiken nutzen, wie etwa das Thematisieren ihrer Grenzen oder das Ansprechen von emotionaler Überforderung, um professionell handlungsfähig zu bleiben. Gerade im Teamkontext scheint es für viele Betroffene wichtig zu sein, die eigenen Grenzen und Bedürfnisse nicht als Schwäche zu verstehen, sondern als Teil einer neurodiversen Arbeitsweise. Die Analyse hat gezeigt, dass Offenheit häufig auf Verständnis stösst. Nicht zuletzt gilt dem klaren Ergebnis Beachtung zu schenken, dass die erhöhte Sensibilität besonders in der Beziehungsgestaltung und im Aufbau von Vertrauen sowie in der empathischen Haltung in herausfordernden Situationen, eine klare Stärke ist. Hochsensible Sozialarbeitende können diese Fähigkeit somit als Teil ihrer beruflichen Haltung und Professionalität verstehen und gezielt einsetzen.

6.2 Für Praxisorganisationen der Sozialen Arbeit

Das in der vorliegenden Arbeit thematisierte Neurodiversitätskonzept zeigt auf, dass die Akzeptanz von Verschiedenheit in Organisationen zunehmend Einzug findet. Obwohl die internationale Definition der Sozialen Arbeit (IFSW, 2014) «Verschiedenheit anerkennt», sieht die

Praxis teilweise insbesondere in Bezug auf Sozialarbeitende selbst anders aus. So stellen die normativen Erwartungen (z.B. Sozialarbeitende sind belastbar, können sich abgrenzen, halten dem Druck stand etc.) bei hochsensiblen Sozialarbeitenden ein Spannungsfeld zwischen den eigenen Ansprüchen und den individuellen Belastungsgrenzen dar. Die Ergebnisse zeigen, dass hochsensible Fachpersonen besonders von sensibilisierten Teamkulturen profitieren, in denen Offenheit, Vertrauen und individuelle Unterschiede wertgeschätzt werden. Organisationen sollten somit Rahmenbedingungen schaffen, die ein angstfreies Ansprechen von Belastung und Bedürfnissen ermöglichen. Abeld (2017) betont in diesem Zusammenhang:

> Die beste und reflektierteste Fachkraft steht langfristig auf verlorenem Posten, ist sie nicht eingebettet in stützende institutionelle und kollegiale Strukturen (Kulturbereich) und in eine leistungsfähige, normative und unterstützende Sach- und Umwelt» (S. 255).

Eine Anerkennung im Sinne des Neurodiversitätskonzeptes trägt dazu bei, Barrieren abzubauen und fördert eine inklusive Teamkultur. Die Analyse hat zudem gezeigt, dass hochsensible Fachpersonen, insbesondere in Kombination mit einer medizinischen Diagnose (z.B. ADHS) von einem hohen Mass an Reizoffenheit betroffen sind. Organisationen der Sozialen Arbeit könnten daher beispielsweise Räume bereitstellen, in denen sich Mitarbeitende kurz zurückziehen oder konzentriert arbeiten können. Im Allgemeinen lässt sich festhalten, dass strukturelle Flexibilität (z.B. Homeofficemöglichkeit, Aufgabenzuteilung, Sitzungsformate etc.) hochsensiblen Fachpersonen hilft, ihren Arbeitsalltag besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Zudem wurde deutlich, wie wichtig eine flexible Pausenregelung für hochsensible Fachpersonen ist. Eine offene und nicht-defizitorientierte Teamkultur kann zudem dazu beitragen, dass Mitarbeitende die erkannten Spannungsfelder rechtzeitig ansprechen. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit lassen sich zudem auch in den Berufskodex Soziale Arbeit (AvenirSocial, 2010) einordnen. Dieser verpflichtet Fachpersonen, «Verschiedenheiten anzuerkennen und zu respektieren» (S. 11) sowie Gleichbehandlung sicherzustellen (S. 10). Die Hochsensibilität als Persönlichkeitsmerkmal stellt eine Form neurodiverser Wahrnehmung dar und sollte daher im Sinne des Kodex nicht als Defizit, sondern als Ausdruck individueller Vielfalt betrachtet werden. Organisationen sind somit gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, die dieser Vielfalt gerecht werden und damit nicht nur den Fachpersonen selbst, sondern womöglich auch neurodiversen Adressat:innen zugutekommen könnten.

6.3 Thematisierung an Hochschulen

Der «vierfache Leistungsauftrag» der Fachhochschulen umfasst die Bereiche Lehre, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung (Hotz-Hart, 2010, S. 803). Damit die Empfehlungen in den zwei bereits beschriebenen Ebenen umgesetzt werden können, ist es förderlich, das Thema auch im Rahmen der Ausbildung von Sozialarbeitende zu behandeln. Hochschulen sollten also Hochsensibilität im Rahmen von Modulen zur professionellen Haltung, Selbstreflexion oder Biographiearbeit thematisieren. Ziel soll es sein, Studierende frühzeitig auf die Wahrnehmungsvielfalt zu sensibilisieren und diese in Beziehung zur Berufsrolle setzen. Dies, ohne Pathologisierung oder Schubladendenken. Die Auswertung zeigt, dass die Reflexion über die eigene Hochsensibilität ein zentraler Schritt zur Akzeptanz darstellt. Studiengänge sollten deshalb Räume anbieten, in denen persönliche Haltungen, Wahrnehmungsmuster und Unterschiede zwischen Studierenden ernst genommen und reflektiert werden dürfen. Auch Hancken (2023) betont, dass sich Lehrinhalte in Bachelorstudiengängen, auf die in der vorliegenden Arbeit thematisierten Kompetenzen beziehen sollten (S. 53). Für die Umsetzung wären unter anderem Formen wie begleitete Praxisreflektionen oder Projektarbeiten denkbar. Wie Meyer (2023) betont und im Rahmen der vorliegenden Arbeit ausgearbeitet, besteht erheblicher Forschungsbedarf zum Zusammenhang von Hochsensibilität und professioneller Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit. Fachhochschulen könnten hier durch anwendungsorientierte Forschungsprojekte, Studierendenarbeiten und interdisziplinäre Kooperationen einen wichtigen Beitrag leisten. Auch gemäss Abeld (2017) «sollten … Hochschulcurricula stärker (oder überhaupt) darauf abzielen … (Habitus-)Bildungsprozesse anzuregen» (S. 255). Gleichzeitig eignet sich der Ausbildungsrahmen auch für die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Hochsensibilität. So bietet Schröder (2022) beispielsweise in einem Artikel eine kritische Reflexion über die Rolle von Empathie als professionelle Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit. Der Artikel problematisiert, dass Empathie nicht neutral ist, sondern immer auch in Machtverhältnisse eingebettet ist und eine kritisch- reflexive Auseinandersetzung der Fachkräfte von Nöten ist, um die Fähigkeit professionell einsetzen zu können (S. 350). Diese Aussage zeigt auf, dass in Bezug die in der vorliegenden Arbeit thematisierte Ressource auch aus einer anderen Perspektive beleuchtet werden kann. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Auseinandersetzung mit professionellem Handeln in der Sozialen Arbeit könnten diese Perspektiven aufgegriffen werden und angehende oder bereits berufstätige Sozialarbeitende, insbesondere hochsensible, darauf sensibilisiert werden. Die herausgearbeiteten Bearbeitungs-

und Interpretationspraktiken zeigen sich oft erst, wenn Studierende in der Praxis ankommen. Für bereits tätige Sozialarbeitende, aber auch für Führungspersonen, können Schulungen zu neurodiversitätssensibler Teamführung, Selbstfürsorge im Kontext von Hochsensibilität oder Belastungsregulation bei erhöhter Reizwahrnehmung wertvolle Beiträge zu einer inklusiveren Kultur in Organisationen Sozialer Arbeit leisten. Denkbar wären beispielsweise konkrete Themen zu Selbstmanagement oder psychische Gesundheit im Beruf. Nicht zuletzt sollten Hochschulen über Beratungsangebote gezielt auch hochsensible Studierende ansprechen. Dabei könnten bereits bestehend Ressourcen genutzt werden, wie etwa die Studienberatung. In diesem Hinblick könnten sich beispielsweise auch themenbezogene Schulungen für die darin tätigen Mitarbeitenden anbieten. Gerade in der Zusammenarbeit mit Bereichen wie Psychologie, Bildung oder Gesundheit könnten Hochschulen und Studiengänge der Sozialen Arbeit interdisziplinäre Perspektiven au Hochsensibilität fördern und damit zu einem differenzierten Diskurs beitragen.

7 Fazit

Das Fazit beantwortet nachfolgend die leitenden Forschungsfragen und skizziert im Anschluss die Relevanz für die Soziale Arbeit.

7.1 Erleben und Interpretation des Berufsalltags

Die leitende Fragestellung lautete: *Wie erleben und interpretieren Sozialarbeitende, die sich selbst als hochsensibel beschreiben, ihren Berufsalltag?*

Ressource und Herausforderung

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass, analog den Ausführungen aus dem aktuellen Forschungsstand, der Berufsalltag von hochsensiblen Sozialarbeitenden durch ein intensives Wahrnehmen, Fühlen und Reflektieren geprägt ist. Es konnte aufgezeigt werden, dass diese feine und erhöhte Wahrnehmung einerseits hilfreich für die Beziehungsgestaltung ist, andererseits aber auch zu schnelleren Erschöpfungszuständen und zu Überreizung führen kann. Der Arbeitsalltag wird somit gleichzeitig und kontextgebunden als bereichernd und herausfordernd erlebt.

Professionelle Haltung und Selbstfürsorge

Becker-Lenz et al. (2013) und Heiner (2012) betonen, dass professionelle Haltung auch durch Habitus, Werte und Reflexionsfähigkeit geprägt ist, nicht nur durch Fachwissen. In allen Aussagen wurde deutlich, dass die interviewten Personen genau das zeigen: Sie reflektieren ihr eigenes Empfinden, beschreiben Praktiken zur Selbstfürsorge, argumentieren und legitimieren ihre Handlungen in Verknüpfung mit der eigenen Charaktereigenschaft. Im Rahmen der MCA wurde zudem oft die Verantwortungsübernahme thematisiert und anhand verschiedener Aussagen (z.B. selbstständige Einplanung von Pausen) aufgezeigt.

In den Ausführungen von Maroon (2008) wird deutlich, dass gerade im Hinblick auf die individuelle Burnoutprävention die Verantwortungsübernahme und der bewusste Einfluss auf die Arbeitsbedingungen für Professionelle der Sozialen Arbeit neben der Selbstreflexion essentiell sind. Wenn die Interviewten versuchen, sich nicht zu überfordern, sich abzugrenzen oder achtsam mit sich selbst zu sein, dann steht das nicht im Widerspruch zur Profession, sondern entspricht genau dieser ethisch fundierten Praxis, die auch das eigene «Wohlergehen» gemäss Becker-Lenz et al. (2013, S. 239) einschliesst.

Rolle des Körpers im professionellen Handeln

Des Weiteren konnte erkannt werden, dass der Körper für hochsensible Fachpersonen eine zentrale Rolle im Arbeitsalltag spielt. Er ist nicht nur Ort der Belastung, sondern kann als zentrales Instrument zur Selbstbeobachtung und zur Regulation professionellen Handelns genutzt werden. Diese Erkenntnis bestätigt die Ergebnisse von Golonka & Gullas (2021), wonach die körperliche Selbstwahrnehmung bei hochsensiblen Personen als Schutzfaktor gegen berufliche Erschöpfung wirken kann (S. 13). Er bildet die Schnittstelle zwischen dem eigenen Wesen und der beruflichen Anforderung, und macht erkennbar, wo die eigenen Grenzen verlaufen und wo sie möglicherweise überschritten werden.

7.2 Relevanz und Selbstzuschreibung im beruflichen Alltag

Die erste Unterfragestellung lautete: *Welche Relevanz hat diese Selbstzuschreibung im beruflichen Alltag?*

Im Rahmen der Analyse konnte erkannt werden, dass die Hochsensibilität nicht grundsätzlich als Defizit interpretiert wird. Um sie jedoch als Ressource nutzen zu können, bedarf es einer vertieften Auseinandersetzung sowie der Akzeptanz. Die Aussagen der Interviewten machen deutlich, dass hochsensible Sozialarbeitende dann ihr volles Potenzial entfalten können, wenn Organisationen, das Team und die Vorgesetzten im Sinne des Neurodiversitätskonzeptes offen für Unterschiede und Vielfalt sind. Offenheit im Team ist dabei nicht nur ein Beziehungsideal, sondern eine strukturelle Bedingung dafür, dass neurodivergente Wahrnehmungs- und Reaktionsformen als Ressource sichtbar werden können.

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf die anfangs eingeführte Definition der Sozialen Arbeit (IFSW, 2014). So ist die Soziale Arbeit eine Profession, die Verschiedenheit anerkennen und befähigen soll. Diese Anforderung soll nicht nur für Adressat:innen, sondern auch für Professionelle der Sozialen Arbeit gelten. In der Beschreibung der Interviewten wird deutlich, dass hochsensible Fachpersonen implizit einfordern, dass ihre Weise des Wahrnehmens, Verarbeitens und Reagierens ebenfalls als professionell gelten darf.

Friedrich & Lomas (2024) betonen ebenfalls, dass Hochsensibilität am Arbeitsplatz nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Stärke interpretiert und erlebt werden kann. Die Hochsensibilität wird somit in diesen Fällen nicht nur akzeptiert, sondern bewusst in das professionelle Selbstbild integriert. Sie nimmt somit im Rahmen des beruflichen Alltags einen hohen Stellenwert ein. Die Selbstkategorisierung dient dabei der Herstellung von Ordnung (gemäss Sacks) und Sinnhaftigkeit und der Anschlussfähigkeit an berufliche Rollenerwartungen. Die

Eigenschaft wird somit idealerweise in ein stabiles Selbstbild integriert. Damit konnte aufgezeigt werden, dass die Selbstzuschreibung nicht nur zu einem Erklärungsrahmen für vergangenes Verhalten, sondern auch zu einem legitimierenden Bestandteil professioneller Identität wird.

7.3 Auswirkungen auf die Arbeit von Professionellen

Die zweite Unterfragestellung lautete: *Wie wirkt sich das Erlebte auf die Arbeit von Professionellen aus?*

Es konnte festgehalten werden, dass, obwohl das kollegiale Umfeld vermehrt als zentrale Ressource beschrieben wird, das Erleben des Berufsalltags bei hochsensiblen Fachpersonen stärker *im Inneren* stattfindet. Damit ist gemeint, dass der Fokus eher auf die individuelle Wahrnehmung, Selbstregulation und Reflexion liegt, als durch das explizite Zusammenspiel im Team. Das verleitet zur Annahme, dass hochsensible Sozialarbeitende ihren Berufsalltag primär durch ihre eigene Perspektive deuten, während die Interaktion mit Kolleg:innen eine eher kontextgebende, aber weniger zentral reflektierte Rolle spielt. Im Sinne der MCA könnte dies darauf hindeuten, dass die Interviewten ihre Positionierung im beruflichen Feld vor allem über die *eigene Rolle* und weniger über kollektive Kategorien wie *Teammitglied* oder *Kolleg:in* konstruieren. Das Team ist zwar relevant, wird aber in der Deutungsstruktur weniger häufig als aktiver Bezugsrahmen für Identitätsarbeit oder Sinnzuschreibungen genutzt.

Abschliessend konnte mit der kontrastierenden Fallanalyse aufgezeigt werden, dass die Bearbeitungs- und Interpretationspraktiken unabhängig von einer AD(H)S-Diagnose auftreten, die sensorische Reizüberflutung, insbesondere auditive Reize, bei Personen mit einer Diagnose besonders ausgeprägt ist, während die Überflutung bei den restlichen Transkripten eher von sozialen Interaktionen zu stammen scheint. Zudem wurde erkannt, dass, ganz im Sinne von Wyrsch et al. (2020) eine förderliche Arbeitskultur sowie Verständnis und Akzeptanz für Verschiedenheiten, hochsensible Sozialarbeitenden besonders zugutekommt, während einengende Strukturen und eine restriktive Teamkultur eher hemmend wirken.

Damit die Eigenschaft als Ressource eingesetzt und erlebt werden kann, ist die Akzeptanz unerlässlich. Dies, sowohl von der Person selbst als auch durch das berufliche Umfeld. Hier zeigt sich, dass professionelle Haltung nicht nur aus Fachwissen, sondern auch aus der Fähigkeit zur Selbstbeobachtung, Selbstregulation und dem bewussten Umgang mit den eigenen Bedürfnissen besteht. Die vorliegende Arbeit konnte darlegen, dass Hochsensibilität dann zur

beruflichen Stärke werden kann, wenn Arbeitgebende auch bereit sind, Vielfalt anzuerkennen und Strukturen zu schaffen, die Unterschiede als wertvolle Ressource sehen.

7.4 Abschliessende Beantwortung der Forschungsfrage(n) und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass hochsensible Sozialarbeitende ihren Berufsalltag durch ein intensives Wahrnehmen, Fühlen und Reflektieren prägen. Hochsensibilität wirkt gleichzeitig als Ressource (z.B. im Hinblick auf tiefere Beziehungsgestaltung, erhöhte Empathie) und als Belastung (z.B. schnellere Erschöpfung, Überreizung). Ob sie als Stärke genutzt werden kann, hängt stark von Selbstakzeptanz und organisationalen Rahmenbedingungen (offene Teamkultur, flexible Strukturen) ab. Die Eigenschaft wird von vielen Befragten aktiv in ihr professionelles Selbstbild integriert und dient ihnen als Deutungsrahmen für berufliche Erfahrungen.

In Bezug auf die Soziale Arbeit konnte aufgezeigt werden, dass hochsensible Fachpersonen durch ihre besonderen Wahrnehmungsfähigkeiten eine Bereicherung für sozialarbeiterisches Handeln darstellen können. So können sie feine Veränderungen bei Adressat:innen erkennen, Beziehungstiefe aufbauen und zu einer reflexiven und ethisch fundierten Praxis beitragen. Die vorliegende Arbeit liefert somit nicht nur empirische Erkenntnisse zu einem bislang unterbelichteten Thema, sondern verweist auch auf das Potenzial, dass in der bewussten Integration von Hochsensibilität in Teams und Organisationen liegt.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass Hochsensibilität weder eine Schwäche noch eine Garantie für besondere berufliche Leistungen ist. Sie ist ein individueller Wesenszug, dessen Wirkung stark von der inneren Haltung und dem sozialen Umfeld abhängt. Die Soziale Arbeit als Profession, die Diversität anerkennt, kann einen wertvollen Beitrag leisten, damit hochsensible Fachpersonen ihre Stärken entfalten und gleichzeitig gut für sich selbst sorgen können. Es liegt an den Organisationen, an den Ausbildungsangeboten und an den Fachkräften selbst, diesen Weg gemeinsam zu gestalten.

Literaturverzeichnis

Abeld, R. (2017). *Professionelle Beziehungen in der Sozialen Arbeit. Eine integrale Exploration im Spiegel der Perspektiven von Klienten und Klientinnen.* Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17129-2

Acevedo, B. P., Aron, E. N., Aron, A., Sangster, M. D., Collins, N., & Brown, L. L. (2014). The highly sensitive brain: an fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions. *Brain and behavior*, *4*(4), 580–594. https://doi.org/10.1002/brb3.242

Aron, E.N. (1996). *Sind Sie hochsensibel? Wie Sie Ihre Empfindsamkeit erkennen, verstehen und nutzen*. Mvg Verlag.

Aron, E. N., & Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology,* (1997)73, 345-368. 10.1037/0022-3514.73.2.345

Aron, E.N. (2014). *Hochsensible Menschen in der Psychotherapie.* Junfermann.

Aron, E.N. (2024). *Are You Highly Sensitive?*. The Highly Sensitive Person. https://hsperson.com/test/highly-sensitive-test/

AvenirSocial. (2010) *Berufskodex der Sozialen Arbeit. Ein Argumentarium für die Praxis.* Avenir Social – Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf

AvenirSocial. (2014). *Berufsbild der Professionellen Sozialen Arbeit.* Avenir Social – Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AS_Berufsbild_DE_def_1.pdf

Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, G. & Müller-Hermann, S. (Hrsg.). (2013). *Professionalität in der Sozialen Arbeit: Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven* (3. Aufl.). Springer VS.

Boysen, B. (2024). Conference report: Membership Categorization Analysis. Soziologische Perspektiven auf eine interaktionale Praxis. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 25(3). https://doi.org/10.17169/fqs-25.3.4287

Damatac, C., Marleen J., Wilderjans T., De Gucht, V., Woestenburg, D., Landeweerd, L., Galesloot, T., Geerligs, L., Homberg, J.R. & Greven, C.U. (2024). Exploring sensory processing sensitivity: relationships with mental and somatic health, interactions with positive and negative environments, and evidence for differential susceptibility. *Current Research in Behavioral Sciences*, 100165. https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2024.100165

Deppermann, A. (2020). Konversationsanalyse und diskursive Psychologie. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie (pp. 1–24). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18387-5_50-2

Dewe, B. & Otto, H.U. (2018). Profession. In: Otto, H.U., Thiersch, H., Treptow, R. & Ziegler, H. (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. Ernst Reinhardt Verlag.

Eigenberger, K., Schädler, I., Schneider, P., Lüscher, D., Redmann, T., Michel, T. (2015). *Was ist gute Soziale Arbeit? Diskussionspapier von AvenirSocial Schweiz zur Qualität in der Sozialen Arbeit*. AvenirSocial. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AG_Qualitaet_DEF_D_1.pdf

Fitzgerald, R. & Terry, S.H.A.Y. (2019). *Membership Categorization Analysis*. University of Macau. https://www.researchgate.net/publication/336085285_Membership_Categorisation_Analysis#:~:text=Membership%20categorisation%20analysis%20(MCA)%20is,of%20performing%20some%20social%20action

Friedrich, C. & Lomas, T. (2024). Embodied superpower: A qualitative study of the experience of highly sensitive wellbeing practitioners. *International Journal wo Wellbeing, 14*(3), 3455, 1-26. https://doi.org/10.5502/ijw.v14i3.3455

Gerst, D., Heuser, S., & Krug, M. (2022). Review Essay: Harvey Sacks (wieder-)entdecken: Methodologie, Materialien und Inspirationen. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 23*(1), Art. 17. https://doi.org/10.17169/fqs-23.1.3854

Golonka, K., & Gulla, B. (2021). Individual Differences and Susceptibility to Burnout Syndrome: Sensory Processing Sensitivity and Its Relation to Exhaustion and Disengagement. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.751350

Greven, C. (2025, 2. März). *Hochsensibilität ist kein Trendphänomen*. Zdf heute. https://www.zdf.de/nachrichten/wissen/hochsensibilitaet-psychologie-terrax-corina-greven-kolumne-100.html#xtor=CS5-281?trk=public_post_comment-text

Hancken, S.A. (2023). *Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit* (2. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht Verlage.

Heiner, M. (2012). Handlungskompetenz und Handlungstypen. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit* (S. 515–528). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_38

Hensel, U. (2024). *Hochsensibel im Berufsleben. Begabungen nutzen, Herausforderungen meistern, Möglichkeiten ausloten*. Junfermann.

Herwig-Lempp, J., & Kühling, L. (2012). Sozialarbeit ist anspruchsvoller als Therapie. *Zeitschrift für Systemische Therapie und Beratung*, 30(2), 51–56. ZSTB-2012-Sozialarbeit-ist-anspruchsvoller-als-Therapie-121108.pdf

Hirschauer, S. (2017). Praxis und Praktiken. In R. Gugutzer, G. Klein & M. Meuser (Hrsg.), *Handbuch Körpersoziologie* (S. 659–681). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04136-6_15

Hotz-Hart, B. (2010). Bildungsreformen in der Schweiz: Zwang zur Profilierung im Hochschulsystem. *Swiss Political Science Review*, *16*(4), 803-806.

Howe, D. (2017). Empathy, social intelligence and relationship-based social work. *Issues in Social Work*, 2017(22), (1-12). http://dx.doi.org/10.4467/24496138ZPS.17.001.6536

Höflich, S. (2025). *Neurodiversität*. #schuleverantworten, 5(1). https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2025.i1.a533

Kagan, J. (1994). *Galens prophecy: Temperament in human nature.* Basic Books.

Karl, U. (2012). *Vergeschlechtlichte Kategorisierungen im Umgang mit institutionellen Handlungsherausforderungen am Beispiel von Gesprächen in Jobcentern.* Forum Qualitative Sozialforschung. https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1714/3315

Kessl, F., Kruse, E., Stövesand, S. & Thole, W. (2017). *Soziale Arbeit – Kernthemen und Problemfelder*. Barbara Budrich.

Kompetenzzentrum für Hochsensibilität (o.D.). *Forschungsstand Hochsensibilität*. Aurum-cordis. https://www.aurum-cordis.de/forschungsstand-hochsensibilitaet

Konrad, S., & Herzberg, P. Y. (2017). Psychometric properties and validation of a German High Sensitive Person Scale (HSPS-G). *European Journal of Psychological Assessment*, *33*(6), Article 100411. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000411

Lepper, G. (2000). *Categories in Text and Talk. A Practical Introduction to Categorization Analysis.* SAGE Publications Ltd.

Lindmeier, C., Grummt, M. & Richter, M. (Hrsg.). (2023). *Neurodiversität und Autismus.* Kohlhammer.

Lionetti, F., Aron, A., Aron, E. N., Burns, G. L., Jagiellowicz, J., & Pluess, M. (2018). Dandelions, tulips and orchids: evidence for the existence of low-sensitive, medium-sensitive and

high-sensitive individuals. *Translational psychiatry*, *8*(1), 24. https://doi.org/10.1038/s41398-017-0090-6

Maroon, I. (2008). Burnout bei Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen. Theorie und Interventionsperspektiven. Soziale Arbeit: Zeitschrift fü Soziale und sozialverwandte Gebiete, 2008(5), 170-175. https://doi.org/10.5771/0490-1606-2008-5-170

Meyer, K. (2023). Hochsensibilität – Grundzüge eines bisher unterrepräsentierten Themas in Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit. *Blätter der Wohlfahrtspflege,* 2023(1), 21-24.

Meyer, K. (2024). Hochsensibilität – arbeitsbezogene Potenziale für Arbeitgebende und professionell Tätige. *Blätter der Wohlfahrtspflege,* 2023(6), 223-225.

Nau.ch (2021, 16. November). Sind auch Sie hochsensibel? Nau.ch. https://www.nau.ch/lifestyle/unterhaltung/sind-auch-sie-hochsensibel-66045226

Overhage, E. (o.D.). *Soziale Arbeit und Hochsensibilität.* https://high-sensitive-socialwork.de/

Pluess, M. & Belsky, J. (2012). Vantage Sensitivity: Individual Differences in Response to Positive Experiences. *Psychological Bulletin*. 139(4), 901-916. https://www.researchgate.net/publication/231740713_Vantage_Sensitivity_Individual_Differences_in_Response_to_Positive_Experiences

Poulsen, I. (2009*): Burnoutprävention im Berufsfeld Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften.* VS Verlag für Sozialwissenschaften

Proitera GmbH. (2025). *Neurodiversität in der Arbeitswelt: Vielfalt als Stärke erkennen und nutzen*. https://proitera.ch/neurodiversitaet-arbeitswelt/

Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (5. Auflage). De Gruyter Oldenbourg.

PTA Forum. (o. D.). *Hochsensibilität verstehen*. Pharmazeutische Zeitung online. https://ptaforum.pharmazeutische-zeitung.de/hochsensibilitaet-verstehen-148732/

Rein, R. (2024, 17. April). Neurodivergent, Neurodivers, Neurotypisch – Von Barrieren und Bildung. *Kulturpraxis – Universität Hildesheim*. https://www.uni-hildesheim.de/kulturpraxis/neurodivergent-neurodivers-neurotypisch-von-barrieren-und-bildung/

Roemer, C. (2017). *Hurra, ich bin hochsensibel! Und nun?* Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-53840-1

Ruiz-Fernández, M. D., Ortiz-Amo, R., Andina-Díaz, E., Fernández-Medina, I. M., Hernández-Padilla, J. M., Fernández-Sola, C., & Ortega-Galán, Á. M. (2021). Emotions, Feelings, and Experiences of Social Workers While Attending to Vulnerable Groups: A

Qualitative Approach. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, *9*(1), 87. https://doi.org/10.3390/healthcare9010087

Sacks, H. (1972*). On the analysability on storys by children*. In John J.G. & Dell H. (Hrsg.), *Directions in sociolinguistics. The ethnography of communication* (S. 325-345). Holt, Rinhard & Winston. https://doi.org/10.2307/413167

Sacks, H. (1992). *Lectures on conversation* (Vols. I & II, G. Jefferson, Ed.; E. A. Schegloff, Intro.). Oxford: Blackwell. https://www.lapetitedistribution.org/archive/Sacks_Lectures-on-Conversation.pdf

Scherr, A. (2001). Soziale Arbeit – Profession oder ganz normaler Beruf? *SozialExtra*(4), 24-31.

Scribbr. (2023). *Das problemzentrierte Interview mit Beispielen.* Scribbr. https://www.scribbr.ch/methodik-ch/problemzentriertes-interview/

Schröder, C. (2022). Wunderressource Empathie? Empathie, Politik und Macht in der Sozialen Arbeit. *SozialExtra*(46), 350-355. https://doi.org/10.1007/s12054-022-00520-0

Schröder, T. (2022). *Hochsensibilität – Jobchance oder Karrierekiller in der VUCA-Welt*. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37987-2

Selting, M. (2016). Praktiken des Sprechens und Interagierens im Gespräch aus der Sicht von Konversationsanalyse und Interaktionaler Linguistik. In A. Deppermann, H. Feilke & A. Linke (Ed.), *Sprachliche und kommunikative Praktiken* (pp. 27-56). Berlin, Boston: De Gruyter. https://doi.org/10.1515/9783110451542-003

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

Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1996): *Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz PsychologieVerlagsUnion

Steinhausen, J. & Ihln, T. (2014). *Grounded Theory*. Uni Paderborn. https://blogs.uni-paderborn.de/fips/2014/11/26/grounded-theory/

Schauwecker, M. (n.d.). *Persönliche Berichte*. Das Potential der Hochsensible. Hochsensibilitaet.ch. https://www.hochsensibilitaet.ch/forum/persoenliche_berichte

Sherman, R. (2017). *To Love a Highly Sensitive Person: A theoretical Study on Romantic Relationships and Sensivity*. https://doi.org/10.15760/honors.391

Vitlif, O. (o.D.). *noScribe: KI-Transkription geht auch datenschutzfreundlich*. Oskar.tools. https://oskar.tools/archiv/noscribe/

Witzel, Andreas (2000). *Das problemzentrierte Interview.* Forum Qualitative Sozialforschung 1(1), http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228.

Wolff, S. (2012). *Den Fall bearbeitbar halten. Gespräche in Jobcentern mit jungen Menschen.* Barbara Budrich. https://www.researchgate.net/publication/305495875_Den_Fall_bearbeitbar_halten_Gesprache_in_Jobcentern_mit_jungen_Menschen

Wyrsch, P. (o.D.) Neurosensivität. Patricewyrsch. https://www.patricewyrsch.ch/neurosensitivit%C3%A4t/

Wyrsch, P., de Groote, J., & Hack, A. (2020). *Hoch(neuro)sensitive Mitarbeitende: Weicheier oder Wunderkinder?* (Arbeitsberichte des Instituts für Organisation und Personal, Abteilung Personal, der Universität Bern, Ausgabe 2020-1). Universität Bern, Institut für Organisation und Personal. https://boris.unibe.ch/141844/1/Arbeitsbericht_Wyrsch_deGroote_Hack.pdf

Zarra, V. E. (2025). Visualisierung von Neurodiversität, Neurotypizität und Hochsensibilität [Grafik]. Eigene Darstellung, in Anlehnung an Autismus-Spektrum Schweiz (o. D.). *Was bedeutet neurotypisch?* https://autismus-spektrum.ch/was-bedeutet-neurotypisch/

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Visualisierung von Neurodiversität 15
Abbildung 2: Trend Suchbegriff HSP 18
Abbildung 3: Aufruf auf persönlichem LinkedIn Kanal 24
Abbildung 4: Ausschnitt und Dokumentation Zusammenführung Konzept 32
Abbildung 5: Unklarheit in Bezug auf Unterscheidung ADS und Hochsensibilität 41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategorien und Konzepte aus der Grounded Theory 32
Tabelle 2: Beispiel Festlegung Bearbeitungspraktik 38
Tabelle 3: Beispielszeile aus dem Analyseraster 40
Tabelle 4: Physische und psychische Auswirkungen von Überreizung 49
Tabelle 5: Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement 52
Tabelle 6: Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenzen 55
Tabelle 7: Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung 57
Tabelle 8: Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld 60
Tabelle 9: Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität ins berufliche Selbstbild 63
Tabelle 10: Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau 66

Anhang 1: HSP Scale (Aron & Aron, 1997)

THE HIGHLY SENSITIVE PERSON QUESTIONNAIRE (HSP Scale)

INSTRUCTIONS: This questionnaire is completely anonymous and confidential. Answer each question according to the way you personally feel, using the following scale:

1	2	3	4	5	6	7
Not at All			**Moderately**			**Extremely**

____1. Are you easily overwhelmed by strong sensory input?

____2. Do you seem to be aware of subtleties in your environment?

____3. Do other people's moods affect you?

____4. Do you tend to be more sensitive to pain?

____5. Do you find yourself needing to withdraw during busy days, into bed or into a darkened room or any place where you can have some privacy and relief from stimulation?

____6. Are you particularly sensitive to the effects of caffeine?

____7. Are you easily overwhelmed by things like bright lights, strong smells, coarse fabrics, or sirens close by?

____8. Do you have a rich, complex inner life?

____9. Are you made uncomfortable by loud noises?

____10. Are you deeply moved by the arts or music?

____11. Does your nervous system sometimes feel so frazzled that you just have to go off by yourself?

____12. Are you conscientious?

____13. Do you startle easily?

____14. Do you get rattled when you have a lot to do in a short amount of time?

____15. When people are uncomfortable in a physical environment do you tend to know what needs to be done to make it more comfortable (like changing the lighting or the seating)?

____16. Are you annoyed when people try to get you to do too many things at once?

____17. Do you try hard to avoid making mistakes or forgetting things?

____18. Do you make a point to avoid violent movies and TV shows?

____19. Do you become unpleasantly aroused when a lot is going on around you?

____20. Does being very hungry create a strong reaction in you, disrupting your concentration or mood?

____21. Do changes in your life shake you up?

____22. Do you notice and enjoy delicate or fine scents, tastes, sounds, works of art?

____23. Do you find it unpleasant to have a lot going on at once?

____24. Do you make it a high priority to arrange your life to avoid upsetting or overwhelming situations?

____25. Are you bothered by intense stimuli, like loud noises or chaotic scenes?

____26. When you must compete or be observed while performing a task, do you become so nervous or shaky that you do much worse than you would otherwise?

____27. When you were a child, did parents or teachers seem to see you as sensitive or shy?

Scoring:

If you answered more than fourteen of the questions as true of yourself, you are probably highly sensitive. But no psychological test is so accurate that an individual should base his or her life on it. We psychologists try to develop good questions, then decide on the cut off based on the average response.

If fewer questions are true of you, but extremely true, that might also justify calling you highly sensitive. Also, although there are as many men as women who are highly sensitive, when taking the test highly sensitive men answer slightly fewer items as true than do highly sensitive women.

HSP Scale © 1997 E. Aron (For additional information see Aron & Aron, JPSP, 1997 or email aron@ic.sunysb.edu)

Anhang 2: Einverständniserklärung Interview

Einverständniserklärung zur Teilnahme und Datenverwendung im Rahmen der Masterthesis mit dem Titel "Hochsensibilität im beruflichen Alltag der Sozialen Arbeit. Eine qualitative Untersuchung zur Erfassung von Erfahrungen hochsensibler Sozialarbeitender"

Autorin: Valentina Zarra, Studentin MSc Soziale Arbeit
OST – Ostschweizer Fachhochschule

Im Rahmen der oben genannten Masterthesis führt die Autorin qualitative Interviews mit Personen durch, welche in der Sozialen Arbeit tätig sind und sich selbst als hochsensibel beschreiben. Sie haben sich freiwillig zu einem Interview für die genannte Masterthesis bereit erklärt.

Die wichtigsten Punkte zum Interview

- Das Interview ist freiwillig und Sie können es jederzeit abbrechen
- Das Interview dauert ca. 1 Stunde
- Das im Interview Gesagte wird aufgenommen
- Alle personenbezogenen Daten werden vollständig anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Identität möglich sind
- Die Tonaufnahme wird nicht weitergeben und nach Abschluss der Masterthesis gelöscht
- Ihr Name und Ihre persönlichen Angaben werden streng vertraulich behandelt
- Die erhobenen Daten werden im Rahmen der genannten Masterthesis verwendet
- Sie können Ihre Einwilligung zur Teilnahme und Datenverarbeitung jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen. In diesem Fall werden alle Ihre personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht

Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie über den Inhalt der Studie sowie den Ablauf des Interviews informiert wurden und dass Sie als Interviewpartner:in der Aufzeichnung dieses Interviews sowie der Erstellung einer Abschrift (Transkription) zustimmen. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit widerrufen, ohne dass Ihnen dadurch Nachteile entstehen.

Ort, Datum	Vor- und Nachname der interviewten Person und Unterschrift
_____	_____

Die Autorin steht für Rückfragen gerne zur Verfügung.
Valentina Zarra: valentina.zarra@ost.ch / 079 518 97 99

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft!

Anhang 3: Interviewleitfaden

Leitfaden

1. **Gesprächseröffnung**
   - Joining
   - Anonymität zusichern
   - Erklärung Forschungsziel und Erklärung Interviewablauf
   - Problemstellung einführen → Es geht um Hochsensibilität am Arbeitsplatz, konkret um das Erleben von hochsensiblen Sozialarbeitenden
   - Einverständniserklärung unterzeichnet? → Aufnahme starten!

2. **Kurzfragebogen**
   - Alter
   - Berufserfahrung als Sozialarbeiter:in
   - Aktuelles Arbeitsfeld

3. **Gesprächseinstieg**
   - Offene Einstiegsfrage bzw. Erzählaufforderung

     «Im Rahmen meiner Masterthesis beschäftige ich mich mit hochsensiblen Sozialarbeitenden und wie sie ihren Arbeitsalltag erleben. Sie/Du sind/bist selbst hochsensibel und Sozialarbeiter:in. Erzählen Sie mir bitte, wie Sie dazu gekommen sind, sich als hochsensibel zu identifizieren.»

Ad-hoc Leitfragen

1. **Beruflicher Alltag:**
   - «Beschreiben Sie bitte einen typischen Arbeitstag als Sozialarbeiter.»
   - «Welche Aspekte Ihrer Arbeit empfinden Sie als besonders herausfordernd?»
2. **Hochsensibilität im Berufskontext:**
   - «Wie wirkt sich Ihre Hochsensibilität auf Ihre tägliche Arbeit aus?» (z.B. in Bezug auf Aussenreize)
   - «Können Sie von Situationen berichten, in denen Ihre Hochsensibilität besonders zum Tragen kam?»
3. **Stärken und Herausforderungen:**
   - «Welche Vorteile sehen Sie in Ihrer Hochsensibilität für Ihre Arbeit als Sozialarbeiter?»
   - «Mit welchen Schwierigkeiten sind Sie aufgrund Ihrer Hochsensibilität im Berufsalltag konfrontiert?»
4. **Bewältigungsstrategien:**
   - «Wie gehen Sie mit emotional belastenden Situationen um?»
   - «Welche Strategien haben Sie entwickelt, um Ihre Hochsensibilität im Berufsalltag zu managen?»

5. **Arbeitsumfeld und Unterstützung:**
    - «Wie reagiert Ihr Arbeitsumfeld auf Ihre Hochsensibilität?»
    - «Welche Unterstützung wünschen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber oder Kollegen?»
6. **Berufliche Entwicklung:**
    - «Wie hat sich Ihr Umgang mit der Hochsensibilität im Laufe Ihrer Berufserfahrung verändert?»
    - «Inwiefern hat die Hochsensibilität Ihre Berufswahl oder Ihren Karriereweg beeinflusst?»

4. **Abschlussfragen**
    - «Gibt es noch etwas, das Sie zum Thema Hochsensibilität und Ihrem Berufsalltag als Sozialarbeiter hinzufügen möchten?»
    - «Haben Sie noch Fragen an mich?»
5. **Gesprächsabschluss**
    - Dank für die Teilnahme
    - Information über den weiteren Verlauf → Daten
    - Kontaktdaten für Rückfragen anbieten

☐ Postskripte verfassen
☐ Aufnahme sichern und transkribieren

Anhang 4: Analyseraster

Praktik	Art	Konzept (GT)	Interviewstelle	Kategorie (GT)	Soziale Kategorie (MCA)	MCD (Membership Categorization Device)	Kontext	Bedeutung / Interpretation	1. Consistency rule	2. Economy rule	3. Duplicative organization	4. Responsibility collections	5. Programmatic relevance
Strukturierte Selbstfürsorge und Pausenmanagement	Bearbeitungspraktik	Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag	Ich habe schon länger angefangen, das habe ich wirklich schon vorher angefangen, bevor ich wusste, dass ich hochsensibel bin, dass ich nicht Gespräche eins nach dem anderen mache. Und dass ich immer Pause dazwischen mache, wenn ich das brauche, (.) damit ich mich wieder auf die neue Person einstellen kann. Ich kann nicht einfach, das geht für mich nicht, einfach ein Gespräch nach dem anderen und dazwischen keine Pause. Im Fall geht das schon, wenn es das sein muss. Aber ich schaue, dass ich das in der Regel nicht so mache. (..) (Transkript_20.02.2025, Pos. 10)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin berichtet davon, wie sie zwischen den Gesprächen jeweils eine Pause braucht. Dies habe sie schon vor dem Wissen über die eigene Hochsensibilität gemacht.	Pausen werden als konkrete Strategie verwendet. Diese Strategie wird erst rückblickend mit der Hochsensibilität verbuden.	Mit „hochsensibel" wird hier die Notwendigkeit zur Pause, emotionale Verarbeitung und Beziehungsneuausrichtung verbunden.	Die Kategorie hochsensibel dominiert. Gleichzeitig konkurriert sie mit der Rolle einer effizienten, stabilen Fachkraft, die viele Gespräche pro Tag führen sollte.	Innerhalb der Berufsrolle positioniert sich die Sprecherin als reflektierte und beziehungsorientierte Fachperson.	Sprecherin nimmt sich die Freiheit im Rahmen ihrer Verantwortung Pausen einzubauen und die Gespräche selbst zu planen. Durch bewusste Pausen schafft sie professionelle Voraussetzungen für gute Arbeit.	Sie erfüllt die normative Erwartung an professionelle Arbeit – allerdings durch eine individuelle Anpassung

		Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag	Ich bin ganz fest dran, regelmässig Pausen zu machen. (.) Es ist auch ein grosses Bedürfnis vom Team. Und da, ich sehe mich halt überall so in der Vorbildrolle auch. Und da bin ich sehr herausgefordert, weil ich habe immer das Gefühl, ich brauche keine Pause. (.) (Transkript_21.02.2025_1, Pos. 16)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, herausgeforderte Führungsperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team	Sprecherin berichtet, dass sie oft vergesse, Pausen zu machen. Gleichzeitig möchte sie für ihre Mitarbeitende aber ein gutes Vorbild sein.	Pausen werden auch als hochsensible Führugnsperson gebraucht und strategisch eingeplant. Im Hinblick auf die Führugnsaufgabe und der Beziehungsgestaltung mit den eigenen Mitarbeitenden erscheinen Pausen umso wichtiger --> Vorbildfunktion, Vorleben Kultur	Hochsensibilität wird nicht direkt angesprochen, jedoch im Kontext und in Bezug auf die gestellte Frage mit der Notwendigkeit bzw. dem Bedürfnis, regelmässig Pausen einzubauen gemeint.	Hier dominiert die Kategorie Berufsrolle (Führugnskraft). Gleichzeitig bezieht sich die Aussage auf die eigene hochsensibilität	Die Sprecherin betrachtet sich selbst als herausgeforderte Führungskraft, die versucht, so gut wie möglich Pausen in ihrem Alltag einzubauen. Sie positioniert sich als Vorbild für das Team.	Sie übernimmt Verantwortung für sich und andere (Team), aber fühlt sich gleichzeitig verantwortlich „ein starkes Vorbild" sein zu müssen – asymmetrische Pflichtenverteilung.	Teilweise entspricht die eigene Erwartung nicht beruflichen Normen. So wird beispielsweise von einer beschäftigten Führungskraft nicht erwartet, regelmässige Pausen einzubauen. Gleichzeitig könnte es als etwas positives empfunden werden.

		Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag	Ich habe versucht, mein Arbeitsalltag so zu gestalten, dass ich mir immer wieder kleine Pausen gegönnt habe. Um wieder zu regenerieren, um zu verarbeiten. Um wieder so Sachen zu erledigen, wie Mails beantworten oder so (..) Ich habe gemerkt, dass Stress und Druck für mich etwas ganz Schlechtes sind. Das wusste ich schon lange, aber mit der Hochsensibilität konnte ich es besser zuordnen. (Transkript_19.02.2025, Pos. 37)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, organisierte Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecher berichtet, dass er mit regelmässigen, bewussten Pausen versucht, seine Hochsensibilität im Arbeitsalltag zu managen. Die Pausen helfen ihm, sich zu regenerieren. Er nutzt sie auch, um Mails zu beantworten und die Administration zu erledigen. Die Pausen helfen ihm, Stress und Druck zu vermeiden. Er wusste schon lange, dass Stress und Druck für ihn nicht gut seien, er könne es aber mit der Hochsensibilität besser zuordnen.	Hier wird die Kategorie genutzt, um ein berufliches Bedürfnis (Pausen) nachvollziehbar zu machen.	Die Hochsensibilität wird direkt mit dem besseren Verständnis für den Pausenbedarf verknüpft.	Die Kategorie Hochsensibilität dominiert im Gespräch. Sie wird genutzt, um den erhöhten Pausenbedarf und die Regenerationszeit besser zu verstehen und zu begründen.	Der Sprecher betrachtet sich selbst als selbstbestimmte Fachperson, die vernatwortungsvoll Pausen einbauen kann und so Stress und Druck vermeiden kann.	Der Sprecher übernimmt Verantwortung über die Gestaltung des eigenen Arbeitsalltags, ohne seine Pflicht, Gespräche zu führen oder für die Klientel da zu sein zu verletzen.	Teilweise entspricht die eigene Erwartung nicht beruflichen Normen. So wird beispielsweise von einer beschäftigten Führungskraft nicht erwartet, regelmässige Pausen einzubauen. Gleichzeitig könnte es als etwas positives empfunden werden. --> Die Handlung (Pausen) könnte als Normabweichung erscheinen – aber durch die Begründung mit Hochsensibilität wird sie berufsethisch legitimiert. So entsteht ein neuer „Spielraum“ für professionelles Verhalten.

		Pausen als Bewältigungsstrategie im Berufsalltag	Und ja, versuche das halt auch nicht irgendwie innerlich abzuwerten oder irgendwie zu streng mit mir zu sein, sondern auch irgendwie zu sagen, hey, ja, das ist jetzt, also das musste ich auch erst so ein bisschen üben und lernen, aber halt auch zu sagen, hey, ja, jemand anderen nimmt das jetzt vielleicht nicht so arg mit oder so, aber es ist auch okay, dass es mich jetzt vielleicht gerade irgendwie mitnimmt und dass es gerade herausfordernd ist und ich erlaube mir das dann halt irgendwie auch und versuche halt dann, je nachdem, wenn ich eine Pause brauche, wirklich mal kurz eine Pause zu machen. (Transkript_17.02.2025, Pos. 148)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, reflektierte Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team	Die Sprecherin berichtet, dass sie - anders als andere in ihrem Team - manchmal mehr Zeit braucht, um Geschehnisse oder Situationen zu verarbeiten. Sie versuche, diesen Zustand zu akzeptieren und nicht innerlich abzuwerten. Wenn sie eine Pause brauche, nehme sie sich diese auch.	Pausen werden hier genutzt, um emotional belastende Situationen verarbeiten zu können. Aufgrund der eigenen Hochsensibilität und des "Andersseins" ("jemand anderen nimmt das jetzt vielleicht nicht so arg mit oder so") kann es vorkommen, dass für die Verarbeitung mehr Zeit gebraucht wird. Die Sprecherin versucht, mit dieser Unsicherheit selsbtbewusst umzugehen und sich nicht selbst dafür abzuwerten/schlecht zu reden.	Hier wird die Hochsensibilität zwar nicht direkt angesprochen, die eigene Belastbarkeit jedoch damit verknüpft. Die hochsensible Fachperson schildert, dass sie oft länger Zeit brauche als andere, was darauf schliessen lässt, dass sie von ihrer Hochsenibilität spricht.	Die Kategorie "hochsensible Fachperson" dominiert und wird dafür verwendet, die Andersartigkeit zu anderen Arbeitskolleg:innen zu beschreiben. Sie dient zudem zur Begründung, mehr Pausen zu brauchen, um emotional belastende Situationen verarbeiten zu können.	Die Sprecherin positioniert sich in der Aussage als eine Arbeitskollegin, die bei herausfordernden oder emotional belastenden Situaitonen mehr Zeit braucht als andere Mitarbeitende.	Die Sprecherin übernimmt in emotional belastenden Situationen Selbstverantwortung und zieht sich zurück / macht eine Pause.	Die Sprecherin betont selbst, dass andere nicht so viel Zeit zu brauchen scheinen wie sie selbst und macht somit einen kleinen aber entscheidenden Rollenkonflikt sichtbar. Die Rollenerwartung als Sozialarbetierin geht einher mit Abgrenzung, Professionalität und Belastbarkeit. Sie selbst hält dieser ERwartung icht immer stand, hat aber eine STrategie entwickelt, um die schweirigen und herausfordernden Situaitonen zu verarbeiten.

		Zeit für sich	Aber ich habe es schon einfach auch gemerkt, wenn ich mich verglichen habe mit anderen Leuten, dass mich manchmal viele Menschenmengen auch eher anstrengen. Genau, oder manchmal eben sowas wie viele Geräusche oder so verschiedene Sinneseindrücke, dass das einfach für mich länger dauert, um das zu verarbeiten. Und dass ich auch ganz viel Zeit alleine brauche für mich alleine, zum Reflektieren, zum Runterkommen (Transkript_17.02.2025, Pos. 17)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, überreizte, Person	Persönlichkeit / Gesellschaft / soziale Normen	Die Sprecherin teilt mit, dass sie im Berufskontext schnell gemerkt habe, dass sie anders sei als andere Personen. Sie fühle sich von Sinneseindrücken (wie z.B. laute Geräusche oder Menschenmengen) schnell überfordert und brauche Zeit für sich alleine.	Um die vielen Sinneseindrücke und die darus resultierende Überforderung verarbeiten zu können, wird viel Zeit alleine benötigt. Diese Zeit wird für die Reflexion und für die Regeneration genutzt.	Die eigene Hochsensibilität wird hier mit der eigenen Überforderung bei (zu) vielen Sinnenseindrücken sowie dem Bedürfnis nach Rückzug und Regeneration verknüpft.	Die Selbstkategorisierung als "hochsensibel" dominiert. Sie wird nicht mit der Berufsrolle verknüpft.	Die Selbstkategorisierung wird im Set "Gesellschaft" positioniert, in dem sie mit anderen Personen verglichen wird. Dabei beschreibt sich die Sprecherin als überangestrengte Person.	Die Verantwortung wird nicht verteilt, sondern internalisiert, in dem die Sprecherin sich selbst Zeit für Regeneration und Reflexion zuspricht.	Teilweise nein. Die Rollenerwartung im Beruf: belastbar, professionell, abgegrenzt. --> die Sprecherin verknüpft dies im Kontext aber nicht mit ihrer Rolle als Sozialarbeiterin, weshalb hier kein Rollenkonflikt erkennbar wird.

		Zeit für sich	Ich habe gemerkt, dass mir das etwas bringt, mich durch den Tag zu regulieren. (.) Wir essen am Mittag alle zusammen. (.) Es kommen sehr viele Leute zusammen. Sehr viel Gerüche, Geräusche und soziale Interaktionen. Wir haben eine halbe Stunde zugute, die wir nehmen können, wann wir wollen. Und das mache ich auch. Ich habe mir wie zwei Pausen eingeteilt. Ich nehme immer 15 Minuten vor dem Mittag und 15 Minuten danach. Dann mache ich immer so 10 Minuten eine Pause. (Transkript_14.02.2025, Pos. 60)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, selbstorganisierte, Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team / Adressat:innen	Die Sprecherin arbeitet auf einer Wohngruppe für psychisch beeinträchtigte Menschen und berichtet, dass das Mittagessen täglich gemeinsam eingenommen wird. Dadruch sei immer viel los (Geräusche, Gerüche, soziale Interaktionen). Seitens Arbeitgeber habe sie die Möglichkeit, jeweils 30 Minuten pro Tag eine Pause einzubauen. Sie nehme sich jeweils vor und nach dem Mittagessen 15 Minuten Pause, um sich zu regulieren.	Die Hochsensibilität führt dazu, dass sich die Sprecherin vor und nach der Mittagspause verknüpft und ist somit im Kontext vorhanden und ersichtlich.	Die Hochsensibilität wird hier nicht klar benannt, allerdings mit dem Bedürfnis nach Rückzug vor und nach der Mittagspause verknüpft und ist somit im Kontext vorhanden und ersichtlich.	Ja. Die Selbstkategorisierung als „hochsensibel“ dominiert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Kategoriesets Team und Berufsrolle als verantwortungsbewusste, hochsensible Mitarbeiterin, welche die (durch den Arbeitgeber erlaubte) Pause von 30 Minute selbstständig aufteilt und für die Regeneration vor- und nach dem gemeinsamen Mittagessen auf der WOhngruppe, nutzt.	Die Sprecherin nimmt ihre Verantwortung als Fachperson wahr und nimmt am gemeinsamen Mittagessen teil. Gleichzeitig behält sie sich ihr Recht vor, die vom Arbeitgeber erlaubte Pause von 30 Minuten zu nutzen. Sie übernimmt zudem Selbstverantwortung bei der Einteilung der Pause, in dem sie jeweils 15 Minuten vor- und nach dem Essen nimmt.	Die Selbstzuschreibung entspricht teilweise den beruflichen Normen. Die 15 Minuten vor- und nach der Mittagspause könnten zu Irritation führen, weil andere Mitarbeitende die gemeinsame Mittagspause als ausreichend empfinden könnten. Es wird jedoch in diesem Zusammenhang kein Rollenkonflikt erkennbar. Die eigene Hochsensibilität wird hier innerhlab der vorgegebenen Pausenstrukturen gemanaget.

		Bewusste Gesprächsvorbereitung	Ich nehme mir dann wirklich auch davor (..) Zeit. Auch 10 Minuten vor dem Gespräch. Dass ich mich ein bisschen erde, fasse und darauf vorbereite, dass ich das besser aushalte. Und nicht abgelenkt ankomme oder den Faden verliere. (..) (Transkript_14.02.2025, Pos. 55-57)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, geerdete, Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Adressat:innen	Die Sprecherin berichtet, dass sie sich vor einem Klientengespräch bewusst Vorbereitungszeit nimmt, um sich zu erden und sich darauf vorzubereiten. Sie würde ansosnten "den Faden verlieren" oder abgelenkt sein.	Die Hochsensibilität führ dazu, dass vor einem (evtl. auch herausfordernden und/oder schweiirigen) Gespräch bewusst eine kurze Vorbereitungszeit eingebaut werden muss. Durch dieses Time-Out gelingt es der Sprecherin, sich zu erden und vorbereitet ins Gespräch gehen zu können.	Die Hochsensibilität wird hier mit der Vorbereitungszeit vor den Gesprächen verknüpft.	Die Hochsensibilität dominiert und hat zur Folge, dass sich die Sprecherin bewusst Zeit nimmt, um sich auf Gespräche vorzubereiten.	Die Sprecherin positioniert sich mit der Selbstkategorisierung als hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, die sich bewusst auf Gespräche vorbereitet.	Die Verantwortung, sich auf die Gespräche vorzuberreiten liegt bei der Fachperson. Es entsteht somit kein Konflikt zwischen Rechten/Pflcihten und/oder Rollenerwartungen.	Die Selbstzuschreibung entspricht in diesem Fall teilweise der beruflichen Norm. Einerseits wird erwartet, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit geerdet, vorbereitet und konzentriert Gespräche führen können, andererseits ist dafür nicht unbedingt eine Vorbereitungszeit "um sich zu erden" vorgesehen. Gleichzeitig hat die Sprecherin eine STrategie gefunden, um die Professionalität vor und während den Gesprächen zu wahren. So ergibt sich kein Konflikt zwischen Rollenerwartung und tatsächlicher Ausführung der Rolle.

		Bewusste Gesprächsvorbereitung	Vielleicht durch das, dass ich weiss, dass ich hochsensibel bin, dann weiss ich, dass ich mich gut auf wichtige Gespräche vorbereiten muss, in Ruhe kommen. (...) Ich weiss immer, wie ich meine Notizen mache. Ich weiss immer, wie ich auch gestikulieren will. Ich weiss, wie ich mich anziehen will. Also ich weiss, was ich brauche, dass ich mich auch wohlfühle. (Transkript_21.02.2025_1, Pos. 16)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Selbstreflektierte, selbstbewusste, hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Arbeitsstil	Sprecherin berichtet, dass sie aufgrund ihrer selbst zugeschriebenen Hochsensibilität gut auf Gespräche vorbereiten muss.	Dank der Hochsensibilität weiss die Sprecherin genau, wie sie sich gut auf Gespräche vorbereiten kann. Die Hochsensibilität wird hier als Ressource gedeutet.	Hochsensibilität wird direkt angesprochen und mit einer gelingenden Gesprächsvorberietung verknüpft.	Die selbst zugeschriebene Hochsensibilität dominiert im Kontext der Gesprächsvorberietung. Sie spielt sogar eine grosse Rolle bei der Einnahme einer selbstbewussten Haltung.	Mit der Selbstkategorisierung positoniert sich die Sprecherin als selbstreflektierte Fachperson, welche sich durch die Hochsensibilität gut und selbstbewusst auf Gespräche vorbereiten kann.	Die Verantwortung wird nicht verteilt, sondern internalisiert, in dem die Sprecherin dank der Reflexion über die eigene Hochsenisbilität genau weiss, dass sie sich gut auf Gespräche vorbereiten muss. Sie übernimmt diese Verantwortung und erlebt dadurch auch positive Aspekte in ihrer Haltung.	Die Selbstzuschreibung entspricht in diesem Fall den beruflichen Normen. Die Fachperson tritt selbstbewusst auf, weiss, dass sie vor den Gesprächen zur Ruhe kommen muss und reflektiert ihr Verhalten.

		Bewusste Gesprächsvorbereitung	Wir haben manchmal halt auch Familiengespräche oder Vernetzungsgespräche, wo natürlich nochmal ein bisschen mit dem Arbeitgeber, dass vielleicht mal eine Kündigung ausgesprochen wird, also dass ich mich da einfach auch so ein bisschen schon mal da wappne und so ein bisschen weiss, (.) auch bewusst mich vielleicht schon so ein bisschen reingehe mit so einer Distanz, sodass ich einfach weiss, hey, ich lasse die Sachen jetzt nicht zu nah an mich ran, sondern die dürfen dann da sein, aber so ein bisschen auf Armabstand. Das probiere ich auch so mental, mich manchmal so ein bisschen darauf vorbereiten. (..) (Transkript_17.02.2025, Pos. 150)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Hochsensible, selbstreflektierte Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin bereitet sich mental auf herausfordernde Gespräche vor.	Aufgrund der Hochsensibilität scheint es der Sprecherin nicht immer zu gelingen, in schwierigen oder herausfordernden Gesprächen Distanz zu wahren. Dies hat sie jedoch dank der Selbstzuschreibung erkannt und reflektiert. Aus diesem Grund hilft eine mentale Vorbereitung vor den GEsprächen.	Hochsensibilität wird nicht direkt angesprochen, im Kontext wird jedoch ersichtlich, dass es der Sprecherin aufgrund der Selbstzuschreibung nicht immer gelingt, in Gesprächen Distanz zu warhen. Sie hat für sich erkannt, dass eine bewusste, mentale Vorbereitung hilft.	Die Selbstzuschreibung "Hochsensibilität" dominiert und spielt bei der bewussten Gesprächsvorbereitun eine wichtige Rolle bei der Fähigkeit, sich abzugrenzen.	Die Sprecherin positioniert sich mit der Selbstkategorisierung als reflektierte, hochsensible Sozialarbeiterin, welche eine Strategie gefunden hat, sich vor herausfordernden Gesprächen zu wappnen und zu distanzieren.	Die Verantwortung wird nicht verteilt, sondern liegt bei der Sprecherin selbst. Sie übernimmt verantwortung über ihr eigenes Wohlergehen, in dem sie sich vor einem schwierigen Gespräch mental vorbereitet und versucht sich zu distanzieren.	Abgrenzung ist in der Sozialen Arbeit normativ nicht verwerflich, weshalb sich kein Konflikt zwischen den beruflichen Rollenerwartungen und der Handlungen der Sprecherin ergeben.

		Bewusste Gesprächsvorbereitung	Wenn ich jetzt ein Gespräch führe und mir bewusst die Zeit davor nehme, (.) mich von allen Energien und Emotionen loszulösen, die ich schon mit mir trage an diesem Tag, kann ich wirklich eine intensivere Präsenz erzeugen und die Dinge, die mir erzählt werden, oder Dinge, die mir mitgeteilt werden wie (...) sensibler aufnehmen. (.) Mit einer anderen Ruhe vielleicht auch. (..) (Transkript_14.02.2025, Pos. 83-84)	Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	Geerdete, hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin berichtet, dass sie dank ihrer Hochsensibilität und das Wissen darüber, nun mit viel mehr Achtsamkeit und Präsenz in die Klientengespräche gehen kann. Sie nehme Dinge, die ihr erzählt werden, sensibler wahr und könne so auch besser auf die Klientel eingehen. Diese Aspekte werden selbstreflektiv und rückblickend auf das Entdecken der eigenen Hochsensibilität erzählt. Dies wird mit dem Wort "jetzt" im GEspräch erkennbar (jetzt vs.	Die Hochsensibilität wird hier als Ressource genutzt, in dem sie der Sprecherin während den Gesprächen erlaubt, einfühlsamer und geerdeter auf die Klientel einzugehen.	Die Hochsensibilität wird nicht direkt angesprochen, wird aber als Selsbtkategorisierung erkennbar. Die Sprecherin verknüpft die eigene Hochsenisbilität mit der Fähigkeit, bei Gesprächen achtsamer aufzutreten und eine intensivere Präsenz an den Tag zu legen.	Die Selbstkategorisierung domniert, obwohl sie nicht direkt angesprochen wird. Sie wird als Ressource genutzt.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Selbstkategorisierung als achtsame, emotional anwesende Fachperson, die dank ihrer selbst zugeschriebenen Hochsensibilität und vor allem das Erkennen dessen, nun viel intensiver und einfühlsamer auf die Klientel eingehen kann.	Die Verwantwortung wird nicht verteilt, liegt bei der Sprecherin.	Empathie kann für Fachpersonen der Sozialen Arbeit eine essentielle Fähigkeit darstellen, welche den Beziehungsaufbau sowie die Gesprächsführung erleichtert. Die Sprecherin berichtet, dass sie nach dem Erkennen ihrer eigenen Hochsensibilität und dem Zurechtlegen von Strategien im Berufsalltag jetzt viel besser und instensiver auf die Klientel eingehen kann, was als REssource gedeutet werden kann und somit die beruflichen Normvorstellungen vollständig erfüllt.

							früher, vor dem Wissen über die Hochsensibilität).						

Akzeptanz und Integration der Hochsensibilität in das berufliche Selbstbild	**Interpretationspraktik**	Integration der Hochsensibilität in die eigene Identität	Ich glaube, ganz viel gehört halt auch dazu, dass man sich das so ein bisschen auch eingesteht, dass man das akzeptiert für sich, dass man vielleicht ein bisschen anders tickt als andere und nicht ständig will. Also am Anfang habe ich vielleicht noch mehr damit gehadert, dass ich irgendwie eben das mit Dingen vielleicht zu nahe gehe oder dass mich Dinge schneller stressen als bei anderen. (..) Und ich glaube, ganz viel hat halt dazu beigetragen, dass es auch insgesamt einfacher wurde, dass ich einfach sage, hey, das ist einfach so, ist okay. Nicht so diesen Wunsch immer zu haben, das soll weggehen oder das soll sein, weil das ja, das macht eigentlich den Druck ja eher manchmal noch grösser. (Transkript_17.02.2025, Pos. 200)	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	Hochsensible Person	Persönlichkeit / Berufsrolle	In Bezug auf die Frage, wie sich der Umgang mit der eigenen Hochsenisbilität im Verlauf der eigenen Berufserfahrung verändert hat, berichtet die Sprecherin, dass sie anfangs eher damit gehadert habe "anders" als die anderen zu sein (oder sich so zu fühlen). Die Akzeptanz der eigenen Hochsensibilität habe ihr dabei geholfen, den Druck zu minimieren.	Die Akzeptanz und Anerkennung der eigenen Hochsensibilität hilft, den teils (vielleicht auch selbst erzeugten Druck) zu minimieren und besser damit umgehen zu können.	Die Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird nicht konkret angesprochen, es wird jedoch erkennenbar, dass sie im Kontext des Vergleichs mit anderen Personen gemeint wird.	Die Kategorie ist präsent, aber nicht explizit benannt → eine verdeckte, aber durchgängige Selbstkategorisierung.	Die Sprecherin positioniert sich als selsbtbewusste Fachkraft, die ihre eigene Hochsensiilität akzeptiert hat und sich dadurch nicht mehr unter Druck setzen lässt.	Die Interviewte übernimmt die Verantwortung , in dem sie sich vom selbst erzeugten Druck löst und die eigene Hochsensibilität im Berufskontext akzeptiert.	Die Sprecherin umgeht potenzielle Rollenkonflikte, indem sie sich durch Akzeptanz vom Anpassungsdruck löst – ein subtiler Umgang mit normativen Erwartungen. Gleichzeitig löst sie sich durch die Selbstakzeptanz vom aufgebauten Druck.

		Integration der Hochsensibilität in die eigene Identität	Und das hat mir, äh, der Begriff Hochsensibilität hat mir vorher eigentlich nichts gesagt gehabt. Beziehungsweise ich habe ihn auch nicht gehört gehabt, bevor ich das dort drin gelesen habe. Und dann habe ich, ähm, halt davon ganz viele Sachen verstanden, (.) wieso ich in gewissen Situationen vielleicht so oder anders reagiert habe, oder wieso ich gewisse, ähm, ja, gewisse Sachen vielleicht wichtig gefunden habe, oder mir zuwider gewesen sind und so. Also ich habe dann das ganz fest mit meiner Persönlichkeit auch in Verbindung bringen können. (Transkript_19.02.2025, Pos. 13)	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	Hochsensible Person	Persönlichkeit / soziale Norm	Die Sprecherin schildert den Moment, in dem sie durch das Konzept der Hochsensibilität ihr bisheriges Verhalten und Erleben besser deuten kann. Es handelt sich um einen nachträglichen Deutungsprozess.	Durch das Erkennen der eigenen Hochsensibilität können eigene Verhaltensweisen besser zugeordnet und verstanden werden. Die Integration der Selbstzuschreibung führt zu einer höheren Anerkennung der eigenen Persönlichkeit und Identität.	Die Selbstkategorisierung Hochsensibilität wird mit der eigenen Persönlichkeit in Verbindung gebracht.	Die Kategorie 'hochsensibel' dominiert retrospektiv die Deutung. Es wird nicht direkt mit anderen Kategorisierungen konkurriert.	Der Sprecher positioniert sich als hochsenible Person und erkennt, weshalb er in einigen Situationen auch anders als die "soziale Norm" reagiert hat.	Der Sprecher übernimmt Verantwortung über die Selsbtzuschreibung und versteht sein Handeln und Verhalten dadurch besser.	Die Berusfrolle wird in diesem Kontext nicht angesprochen. Es kann somit nicht beurteilt werden, inwiefern die Selbstkategorisierung mit den Rollenerwartungen kollidiert.

		Wunsch Soziale Arbeit zu studieren	Bevor ich aber angefangen habe, habe ich das auch ein bisschen hinterfragt. Weil ich dann gemerkt habe, dass ich gar nicht weiss, ob ich wirklich für das gemacht bin. Weil es mich so fest erschöpft. Immer mit Leuten zusammen sein und so viel Energie reinstecken zu müssen. (.) Ich habe aber trotzdem gefunden, dass das mit Traum ist. Und eigentlich bin ich ja so, dass ich das gerne mache und mir das Energie gibt. Dann habe ich die Therapie angefangen, wo ich herausgefunden habe, dass es Zeiten gibt, in denen es mich so bestärkt. Und dann gibt es auch Zeiten, in denen es so schwierig ist. (.) Und ich glaube, dann habe ich einfach angefangen und habe gemerkt, dass es genau das ist, was mich interessiert. Und dass es mir auch ein bisschen Feuer in dem, was ich mache, gibt. (.) (Transkript_14.02.2025, Pos. 199)	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	Hochsensible, unsichere, reflektierte, Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufswunsch / Berufsrolle	Die Sprecherin antwortet auf die Frage, inwiefern ihre berufliche Karriere bzw. den Berufswunsch beeifnlusst habe. Sie beschreibt eine Phase der beruflichen Infragestellung („Bin ich überhaupt dafür gemacht?"), verbunden mit Erschöpfung im Kontakt mit Menschen. Gleichzeitig betont sie, dass ihr die Arbeit Freude bereitet und sie Energie daraus ziehen kann – je nach Phase. Therapie half ihr, dieses Spannungsfeld zu verstehen.	Die Sprecherin erlebt Hochsensibilität zunächst als potenzielles Hindernis – die emotionale und energetische Anforderung erscheint „zu viel". Durch Reflexion erkennt sie: Diese Sensibilität ist nicht gleichbedeutend mit Ungeeignetheit, sondern bedingt lediglich ein anderes Mass an Regulation. Der Beruf wird zur identitätsstiftenden Ressource, trotz bzw. gerade wegen der inneren Ambivalenz.	Hochsensibilität wird mit Erschöpfung, Zweifel, aber auch mit Leidenschaft und tiefer Motivation verknüpft ("es gibt mir Feuer").	Die Selbstkategorisierung dominiert, konkurriert aber immer wieder mit der Berufsrolle und der eigentlichen Eignung und somit mit den Kategorien "unsicher"	Die Sprecherin positioniert sich im Spannungsfeld „Beruf – eigene Eignung – Therapie".	Sprecherin übernimmt Verantwortung für ihr berufliches Wohlbefinden – durch Selbstreflexion, Therapie, bewusste Entscheidung.	Die anfängliche Unsicherheit steht scheinbar im Widerspruch zu beruflichen Anforderungen. Durch Selbstklärung wird aber „relevantes" Handeln (Engagement, Selbstsorge) ermöglicht.

							Letztlich führt diese Reflexion zu einem gestärkten berufli-chen Selbstbild.						

		Verantwortung über die eigene Hochsensibilität	Ich weiss jetzt gar nicht, ob ich so spontan so was ganz Konkretes brauchen würde. Ich glaube schon, dass es viel auch darum geht, dass man sich selber halt, (.) wie sagt man das, strukturiert sich selber irgendwie auch (..) mit diesem Thema, also die eigene Verantwortung auch damit übernimmt, wie man damit jetzt umgeht. Und natürlich wäre es schön, wenn die Leute dann auch offen dafür sind. ... Aber in erster Linie würde ich schon auch die Verantwortung bei der Person selber sehen, die das mitbringt, dass sie halt auch Wege findet, genau irgendwie für sich damit umzugehen. (Transkript_17.02.2025, Pos. 187-195)	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	Hochsensible, verantwortungsvolle (Fach-)Person	Persönlichkeit / Selbstverantwortung / Berufsrolle	Auf die Frage, ob sie sich Unterstützung im Berufskontext wünsche, antwortet die Sprecherin mit einer eindeutigen Aussage: Personen, welche hochsensibel sind, sollten auch selbst die Verantwortung dafür übernehmen. Gleichzeitig sei es schön, wenn vom Arbeitsumfeld auch Verständnis entgegengebracht werde.	Indem die Sprecherin Verantwortung übernimmt, zeigt sie sowohl Selbstwirksamkeit als auch eine professionelle Haltung gegenüber ihrer Hochsensibilität. Die Aussage kann als bewusste Positionierung gegen eine defizitorientierte Fremdzuschreibung gelesen werden.	Hochsensibilität wird in der Aussage - auch wenn nicht direkt benannt (Verweis auf "dieses Thema")- direkt mit der Haltung verknüpft, selbst Verantwortung über die eigene Persönlichkeit zu übernehmen.	Die (implizite) Selbstkategorisierung als hochsensible Person dominiert die Passage. Sie wird mit den Erwartungshaltungen an Selbstverantwortung in beruflichen Kontexten verbunden – nicht im Widerspruch, sondern in aktiver Ausgestaltung.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berusfrolle als selbstständige und verantwortungsvolle Fachperson, die ihre eigene Hochsensisbilität erkannt hat und Wege sucht (und findet) damitumzugehen.	Die Sprecherin übernimmt klar Verantwortung über die eigene Hochsensibilität und erwartet nicht gezielte Unterstützung im Berufskontext.	Die Kategorie Hochsensibel scheint in dieser Passage nicht mit Berufserwartungen zu kollidieren, da die Sprecherin die Verantwortung dafür übernimmt. Gleichzeitig teilt sie mit, dass Verständnis seitens Team/Arbeitgeber selbstverständlich schön sei, aber kein muss ist.

		Verantwortung über die eigene Hochsensibilität	Das wusste ich schon lange, aber mit der Hochsensibilität konnte ich es besser zuordnen. Ich habe gemerkt, dass ich etwas dafür tun muss. Es kommt nicht automatisch, dass es mir besser geht, weil ich Hochsensibel bin. (.) Ich muss jetzt Konsequenzen daraus ziehen. Das bedeutet noch mehr, zu mir zu schauen. (Transkript_19.02.2025, Pos. 37)	Selbstwahrnehmung und professionelle Identität	Hochsensible, veränderungsbereite Person	Persönlichkeit / Selbstregulation	Der Sprecher berichtet in dieser Passage, wie er durch das Erkennen der eigenen Hochsensibilität, sein Verhalten besser zuordnen und verstehen könne. Zudem habe er erkannt, dass er etwas dafür tun muss --> noch mehr auf sich selbst zu schauen.	Es reicht nicht die eigene Hochsensibilität zu erkennen und zu akzeptieren. Man muss Verantwortung übernehmen und in Konsequenz Strategien entwickeln, welche es einem erlauben, gut damit leben zu können.	Die Selbstkategorisierung Hochsensibilität wird direkt mit der Verantwortung zur Selbstregulation verknüpft.	Die Kategorie Hochsensibel dominiert. Sie konkurriert in der Aussage nicht mit anderen Kategorien.	Der Sprecher positioniert sich als verantwortungsvolle Person, welche die eigene Hochsensibilität nicht nur erkannt und akzeptiert hat, sondern aktiv etwas *dafür* (nota bene nicht "dagegen") tut und sie ernst nimmt.	Die Verantwortung liegt vollständig bei dem Sprecher.	Selbstfürsorge ist für Sozialarbeitende wichtig. Durch die Übernahme der Verantwortung für das eigene Wohlbefinden entwickelt der Sprecher eine fürsorgliche Haltung gegenüber sich selbst. Es entstehen somit keine Konflikte mit den Erwartungen an die Berufsrolle.

Offene Kommunikation & sensibilisierte Teamkultur als ideales Arbeitsumfeld	**Bearbeitungspraktik**	Offene Kommunikation im Team	Ich weiss noch, als ich relativ neu dort angefangen hatte, habe ich dann schon auch mit meinem Team, meiner Teamleitung das mal angesprochen, dass ich mich in den Mittagspausen eben manchmal auch ein bisschen zurückziehe, weil das ist eigentlich der einzige Moment, wo wir als Team wirklich zusammensitzen und zusammen Zeit haben. Und darum ist es eigentlich im Team auch eher so ein bisschen erwünscht, dass wir uns da auch in der Mittagspause zusammentreffen. (.) Aber ich habe dann halt auch so kommuniziert, einfach mal gesagt, dass ich da manchmal einfach merke, dass es mir vielleicht an stressigen Tagen zu viel ist. Und sie hat da eigentlich sehr, sehr verständnisvoll darauf reagiert und das auch unterstützt. (Transkript_17.02.2025, Pos. 168-173)	Teamdynamik / Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	Hochsensible, kommunikationsbereite Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team / Selbstsorge	Sprecherin berichtet, dass sie sich am Mittag gerne zurückzieht, um sich zu erholen. Sie habe das bei Anstellungsbeginn ihrer Vorgesetzten mitgeteilt und sei grundsätzlich auch auf Verständnis gestossen. Gleichzeitig berichtet sie, dass es im Team eigentlich erwünscht sei, alle gemeinsam Mittagessen zu gehen.	Im Spannungsfeld zwischen Erwartungen vom Team und eigenem Wohlbefinden entscheidet sich die Sprecherin hier für ihr eigenes Wohlbefinden und kommuniziert der Vorgesetzten bereits zu Beginn der Arbeitsbeziehung, dass sie sich am Mittag teils auch zurückziehen wird, wenn es ihr zu stressig wird.	Auch wenn nicht konkret benannt wird die Kategorie Hochsensibel implizit mit dem Wunsch nach Rückzug über dem Mittag verbunden. Dieser ist wiederum verknüpft mit stressigen Zeiten und Regenerationsmomenten.	Die Selbstkategorisierung ‚hochsensibel' bleibt implizit, strukturiert aber die gesamte Deutung des Rückzugsbedürfnisses. Sie tritt in Spannung zur sozialen Norm des Teamverhaltens.	Die Sprecherin positioniert sich als selbstreflektierte Fachperson, welche (im Gegensatz zu anderen Teammitgliedern) über Mittag Regenerationszeit benötigt und deshalb manchmal nicht an den gemeinsamen Mittagessen teilnimmt. Sie positioniert sich zudem als kommunikationsoffene Mitarbeiterin, welche diesen Sachverhalt bereits zu Beginn ihrer Anstellung der Vorgesetzten mitteilt.	Die Verantwortungsübernahme über den Rückzug am Mittag liegt bei der Sprecherin. Sie konkurriert mit der Verantwortung, ein akzeptiertes Teammitglied zu sein und dem Wunsch des Teams, die Mittagszeit jeweils gemeinsam zu verbringen.	Durch die Übernahme der Verantwortung für das eigene Wohlbefinden entwickelt die Sprecherin eine fürsorgliche Haltung gegenüber sich selbst, riskiert aber, dem Wunsch des Teams (gemeinsam Mittag zu essen) nicht gerecht zu werden. Dies könnte zu Irritation führen. Die Sprecherin bemüht sich jedoch, dieser Irritation mit Kommunikation entgegenzuwirken.

		Offene Kommunikation im Team	Ich bin sehr froh, dass ich dort arbeite, wo ich arbeite. Es ist ein sehr sensibles Team. Wir kommunizieren sehr offen. Ich konnte das ansprechen und thematisieren. Ich wurde auf eine schöne Art gehört (...) Jetzt haben wir besprochen, dass wir die Bezugspersonen wechseln. Dass sie zu jemand anderem geht. Dass wir sie vielleicht überbrücken müssen mit einem Klinikaufenthalt. So kann es nicht sein, dass jemand... Ich war bis um 22 Uhr am Abend am Telefon. Ich versuchte, sie zu beruhigen. (..) Das war sehr herausfordernd. Da habe ich die Grenze so stark überschritten, dass es meinen Körper wie lahmgelegt hat. (Transkript_14.02.2025, Pos. 126)	Teamdynamik / Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	Überforderte, dankbare Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team / Gesundheit / Körper	Die Sprecherin berichtet von einer schwierigen Situation mit einer herausfordernden Adressatin. Sie habe den Sachverhalt im Team ansprechen können und sei dankbar, gehört zu werden. Es gab einen Wechsel der Bezugsperson, sodass die Sprecherin nicht mehr für die Adressatin zuständig ist. Die Sprecherin berichtet ausserdem davon, wie sie eine eigene Grenze so stark überschritten habe, dass ihr Körper sich gewehrt habe (im weiteren	Durch die entstandene Herausforderung wurde die Sprecherin körperlich krank. Diese körperliche Reaktion könnte direkt mit der Hochsensibilität verbunden werden. Gleichzeitig ist die Sprecherin dankbar, im Team alles offen ansprechen zu können. Dies funktioniert gemäss Aussagen auch gut, weil direkt nach einer Lösung gesucht wurde (--> Bezugspersonenwechsel).	Auch wenn die Hochsensibilität hier nicht direkt angesprochen wird, wird die Reaktion auf die herausfordernde Situation implizit damit verknüpft. Die Kategorisierung konkurriert nicht mit weiteren MCDs, geht aber einher mit einem sensiblen Team.	Die Kategorie Hochsensibel wird nicht explizit benannt, dominiert somit nur implizit die Aussage. Gleichzeitig verweist die Sprecherin auf ein sensibles Team, was in der Aussage eine grosse Rolle einnimmt und somit ebenfalls dominant ist.	Die Sprecherin positioniert sich in ihrer Aussagen als überforderte Fachperson, welche klar eine eigene Grenze überschritten hat. Gleichzeitig positioniert sie sich im sensiblen Team als kommunikationsoffene und ehrliche Fachperson, welche auf Hilfe und Unterstützung vom Team angewiesen ist. Die Reaktion des Teams löst im Umkehrschluss Dankbarkeit aus.	Die Sprecherin übernimmt keine Verantwortung über die Wahrung der eigenen Grenzen und erkennt dies zu spät. Durch die Kommunikation im Team wird die Verantwortung auf das gesamte Team verteilt. Dieses findet gemeinsam mit der Sprecherin eine Lösung.	Durch die Abgabge der Verantwortung erfüllt die Sprecherin in diesem Fall die Rollenerwartungen an eine Sozialarbeiterin nur teilweise: Überlastung und Krankheit durch Nichtbeachtung der eigenen Grenzen, gleichzeitig kommuniziert sie offen, was als positiv betrachtet werden kann.

							Kontext erklärt sie, dass sie krank ge-worden sei).						

		Offene Kommunikation im Team	Dort, wo ich arbeite, sind mehrere Leute hochsensibel. Das ist spannend, weil man dort ein sehr hilfreicher und lehrreicher Austausch gestalten kann. Wir machen auch einmal im Monat anstatt Team-Sitzungen wie ein Sharing. Dort haben alle eine gewisse Zeitspanne. Dort können sie über das Private sprechen. (..) Das hat mich am Anfang sehr nervös gemacht, weil ich mir nicht gewohnt war, dass man integriert wird in das Team und in den Arbeitsalltag. Ich habe aber schnell gemerkt, wie sinnvoll das ist. Dort haben sich Leute geöffnet, wo ich das jetzt gar nicht gewusst hätte. Es fühlt sich sehr unterstützend an. Es ist ein Gefäss, in dem man die Sachen deponieren kann. Es gibt keine Rückmeldung von den Leuten. (.) Man erzählt einfach. (.) Ich konnte daraus einen Nutzen ziehen. Ich habe intensiver mit den Leuten darüber gesprochen, (..) wie	Teamdynamik / Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team / Kommunikationskultur	Sprecherin berichtet davon, dass in ihrem Team mehrere Personen hochsensibel sind und dies einen guten Austausch untereinander fördere.	Die Bedeutung der Sensibilisierung im Team wird hier anhand der Möglichkeit an Austausch und Verständnis ersichtlich.	Die Sprecherin beschreibt, wie der Austausch mit anderen sensiblen Teammitgliedern ihr eigenes Erleben spiegelt und stärkt – ohne sich explizit als ‚hochsensibel' zu bezeichnen.	Die eigene Hochsensibilität wird hier nicht direkt angesprochen, jedoch wird sie implizit erkennbar, weil die Sprecherin davon berichtet, dass in ihrem Team mehrere Personen hochsensibel seien und sie vom Austausch profitiert habe. Die implizite Kategorisierung dominiert somit die Aussage und geht einher mit der MCD Team.	Die Sprecherin positioniert sich in ihrer Aussage als hochsensible Fachperson der sozialen Arbeit, welche in einem Team tätig ist, in dem weitere, hochsensible Personen tätig sind. Diese Teamsturktur und die Kombination mit speziellen Meetings macht den Austausch hilfreich und lehrreich.	Die Verantwortungen sind auf das gesamte Team verteilt. Das Team scheint ein hohes Mass an Verständnis für Hochsensibilität aufzubringen und hat auch spezielle Formen für den Austausch geschaffen.	Durch das breite Verständnis für Hcohsensibilität innerhalb des Teams ergibt sich für die Sprecherin kein Rollenkonflikt.

			das für sie ist und wie sie das machen. Es ist sehr cool, in einem Team zu arbeiten, wo mehrere Leute betroffen sind und sehr stark sensibilisiert sind. (..) (Transkript_14.02.2025, Pos. 140-146)										

		Offene Kommunikation im Team	Wir haben eine sehr flache Hierarchie. Wir haben keinen Chef. Aber die drei Leute, die den Ort gegründet haben, (..) einer von ihnen ist auch hochsensibel. Das war ihre Idee, dass man das einführt. Dass man sich einmal im Monat Zeit nimmt, den Mitarbeitenden zuzuhören. Wie geht es mir eigentlich? (..) Und da nehmen dann auch alle teil. (.) Anstatt eine Teamsitung machen wir das. (..) Ich habe das Gefühl, dass das dazu beiträgt, dass alle so sensibel sind, die nicht von dem Thema betroffen sind. Man muss sich hören und es auf eine andere Art und Weise wie nachfühlen, wie es ist, wenn man die Sachen so sehr spürt. (Transkript_14.02.2025, Pos. 148-152)	Teamdynamik / Beziehungen mit Arbeitskolleg:innen	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team / Kommunikationskultur	Mit "Ort" ist im Kontext die bereits unter Zeile 21 genannte Austauschgruppe gemeint. Diese sei gemäss Aussage der Sprecherin von Personen gegründet worden, die teilweise selbst hochsensibel seien.	Durch die Teilnahme an den speziellen Sharing-Sequenzen entwickeln alle Teammitgleider - egal ob hochsensibel oder nicht - ein Gespür dafür, wie es ist, alles noch viel stärker zu spüren. Ausserdem ist es ein gutes Gefäss für den emotionalen Austausch untereinander. Das Format wirkt somit identitätsstärkend für hochsensible Mitarbeitende und sensibilisierend für nicht-betroffene Kolleg:innen.	Die Hochsensibilität wird in Bezug auf Arbeitskolleg:innen und Teammitglieder genannt und ausgeführt. Sie wird verknüpft mit dem Anspruch, Teammitglieder für die Stimmung anderer zu sensibilisieren und einen offenen Austausch untereinander zu fördern.	Die Kategorie Hochsensibilität dominiert und geht einher mit einem hochsensiblen Team.	Die Sprecherin positioniert sich in ihrer Aussage als hochsensible Fachperson der sozialen Arbeit, welche in einem Team tätig ist, in dem weitere, hochsensible Personen tätig sind. Diese Teamsturktur und die Kombination mit speziellen Meetings macht den Austausch hilfreich und lehrreich.	Die Verantwortungsübernahme erfolgte ursprünglich über den Gründer des Austauschgefässes, welcher selbst hochsensibel war. Nun sind die Verantwortungen auf das gesamte Team verteilt. Das Team scheint ein hohes Mass an Verständnis für Hochsensibilität aufzubringen und hat auch spezielle Formen für den Austausch geschaffen.	Durch das breite Verständnis für Hcohsensibilität innerhalb des Teams ergibt sich für die Sprecherin kein Rollenkonflikt.

Spannung zwischen beruflichem Anspruch und individueller Belastungsgrenze	**Bearbeitungspraktik**	Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Berufsalltag	Weil wir sind ja schon, genau, halt am Vormittag, am Nachmittag viel in Gesprächen mit Menschen zusammen. Und dann hat man halt dort noch mal die Geräuschkulisse und noch mal soziale Interaktionen, wo ich schon merke, dass ich das auch anstrengend finde. Und ja, genauso gerade so ein bisschen auch diese viele Menschen auf einem Fleck, so diese, genau, zumindest wenn es so zu sich wirklich ankommt und wirklich eine Pause hat, das ist für mich so ein bisschen herausfordernd, das parallel zu schaffen. (.) Ja, aber ich denke da, also da gucke ich immer so ein bisschen, wenn es gerade mal ein bisschen stressiger wird, dass ich mich dann auch mal zurückziehe zum Beispiel, mal den Mittag alleine teilweise verbringe. (.) Ja, und die anderen haben dann auch nicht so das Bedürfnis danach, so. (..) Genau. (.) (Transkript_17.02.2025, Pos. 29-34)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible, reizempfindliche Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team	Sprecherin beschriebt ihren Arbeitsalltag als sehr interaktionsreich und teils überfordernd. Sie stellt zudem einen direkten Vergleich mit anderen aus ihrem Team her --> "die anderen haben dann auch nicht so das Bedürfnis danach".	Im Gegensatz zu anderen Teammitgliedern scheint die Sprecherin mehr Rückzugs- und Regenerationszeit zu brauchen. Aufgrund von teils sehr interaktionsreichen Tagen muss sie sich zurückziehen und beschreibt, dass diese Ereignisse sie viel Energie kosten.	Die Selbstkategorisierung Hochsensibilität wird nicht explizit genannt, wird aber mit dem Vergleich (die anderen) implizit in der Aussage erkennbar und mit dem Bedürfnis nach Rückzug und Regeneration erkennbar.	Auch wenn nicht explizit benannt dominiert die Kategorie Hochsensibel in der Aussage. Sie konkurriert mit der Kategorie "die anderen", also der MCD Team.	Die Sprecherin positioniert sich in ihrer Aussage als hochsensible, teils überreizte Fachperson, welche aufgrund von sehr interaktionsreichen Tagen auch mal eine Pause braucht. Sie agiert innerhalb eines Teams, in der sie die einzige zu sein scheint, welche diese Rückzugsmomente in Anspruch nimmt.	Die Sprecherin übernimmt die Verantwortung für ihre Rückzugsmomente.	Es könnte zu einem Konflikt zwischen Rollenerwartung --> Sozialarbeitende sind stets belastbare, interaktionsoffene Persönlichkeiten und tatsächlicher Rollenausübung --> Überreizung durch zu viel Interaktion, kommen.

		Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Berufsall-	Und wenn ich dann Gespräche habe, dann bin ich einfach voll dabei. (..) Also bei Gesprächen, ich bereite mich vor, was ich besprechen will und rede mit den Leuten. Und dann merke ich einfach nach dem Gespräch, dass mich das mitnimmt. (...) Weisst du was ich meine? Also wenn ich eine Stunde ein Gespräch habe oder eineinhalb Stunden, (....) dann bin ich die ganze Zeit voll da. (....) (Transkript_20.02.2025, Pos. 8)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin antwortet auf die Frage nach einem typischen Arbeitsalltag. Sie schildert, dass sie bei Gesprächen jeweils "voll dabei" sein und es sie im Nachgang doch sehr erschöpfe.	Bei der neutralen Frage antwortet die Sprecherin mit einer Herausforderung, welche sie im Kontext direkt mit ihrer Hochsensibilität verbindet.	Die Hochsensibilität wird nicht direkt benannt, wird jedoch im Kontext implizit verknüpft mit der Erschöpfung, die aus den täglichen Gesprächen resultiert.	Auch wenn nicht explizit benannt, dominiert die Selbstkategorisierung Hochsensibel, wobei sie mit der MCD "Berufsrolle" konkurriert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berufsrolle als vorbereitete, professionelle Fachperson der Sozialen Arbeit, welche aufgrund ihrer (implizit mitgemeinten) Hochensibilität nach Gesprächen oft erschöpft sei.	Die Sprecherin übernimmt die Verantwortung über den Kontext und im Hinblick auf ihre Berufsrolle.	Die Sprecherin erfüllt die Rollenerwartung teilweise. Durch die bewusste Vorbereitung und die vollständige Präsenz bei Gesprächen erfüllt sie die (normativen) Erwartungen an eine gute Sozialarbeiterin, könnte jedoch in Konflikt geraten, wenn es darum geht, mehrere Gespräche nacheinander zu führen.

		Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Berufsalltag	Ich kann mich inzwischen sehr gut abgrenzen, also das ist nicht das Problem, dass ich mich nicht abgrenzen kann. (.) Aber es ist einfach, es braucht viel Energie, so ein Gespräch. Aber ich mache das auch sehr gerne. Das ist nicht etwas, was ich nicht gerne mache. (....) Ich mache das wirklich gerne und ich merke auch, dass ich in der Regel meistens kann ich gut Kontakt knüpfen zu den anderen Leuten. (..) Und es kommt dann auch etwas raus bei solchen Gesprächen. (..) Aber es ist auch intensiv. (.) (Transkript_20.02.2025, Pos. 8)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin schildert, dass sie Gespräche teils sehr viel Energie kosten. Sie könne sich mittlerweile gut abgrenze, merke aber trotzdem, wie intensiv sie Gespräche wahrnehme. Gleichzeitig merke sie, dass sie gut Kontakt knüpfen könne zu den Leuten.	Trotz Abgrenzung werden Gespräche intensiver wahrgenommen mit Hochsensibilität. Gleichzeitig könnte die gute Beziehung zu den Personen (i.d.R. kann ich gut Kontakt knüpfen) als positive Seite der Hochsensibilität in der Interaktion mit Adressat:innen gedeutet werden.	Die Hochsensibilität wird hier nicht direkt benannt, jedoch mit der intensiven Wahrnehmung von Gesprächen implizit verknüpft.	Auch wenn nicht explizit benannt, dominiert die Selbstkategorisierung Hochsensibel, wobei sie mit der MCD "Berufsrolle" konkurriert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berufsrolle als hochsensible (implizit) Fachperson der Sozialen Arbeit, die sich mittlerweile gut abgrenzen könne und gerne Gespräche führe, jedoch merke, wie intensiv diese für sie ausfallen können.	Die Sprecherin übernimmt die Verantwortung für die Abgrenzung und im Hinblick auf ihre Berufsrolle.	Die Sprecherin erfüllt die Rollenerwartungen an eine gute Sozialarbeiterin teilweise. Sie führt gerne Gespräche und könne sich mittlerweile auch gut abgrenzen. Gleichzeitig spürt sie aber, wie sie Gespräche teils "mitnehmen" und erlebt sie als allgemein sehr intensiv, was zu einem Konflikt mit der Rollenerwartung an eine belastbare Persönlichkeit führen könnte.

		Intensität und Reizdichte als energetische Herausforderung im Be-	Was ich hier als Herausforderungen empfinde, sind grosse Runden, grosse Sitzungen. (...) Weil dann irgendwie so viel läuft, oder Gespräche mit grossen Runden, (..) das finde ich recht herausfordernd. (.) Ich kann es lieber im Kleinen, so Freigespräche, und klar, so Sitzungen müssen auch sein, aber grosse Runden sind für mich eine recht grosse Herausforderung. (....) (Transkript_20.02.2025, Pos. 16)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Auf die Frage, ob es einen Aspekt ihrer Arbeit gäbe, den sie als besonders herausfordernd im Hinblick auf die Hochsensibilität erlebe, antwortet die Sprecherin, dass ihr Gespräche in grossen Runden schwer fallen.	Gespräche mit vielen Personen bedürfen mehr Konzentration und mehr Flexibilität in ihrer Ausgestaltung, was für eine hochsensible Fachperson herausfordernd sein könnte.	Die Hochsensibilität wird in der Aussage nicht konkret genannt, die Sprecherin bezieht sich jedoch konkret auf eine Frage, welche wiederum die Hochsensibilität fokussiert. Sie verknüpft die Hochsensibilität somit implizit damit, dass ihr Gespräche in grossen Runden schwer fallen.	Auch wenn nicht explizit benannt, dominiert die Selbstkategorisierung Hochsensibel, wobei sie mit der MCD "Berufsrolle" konkuriert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berufsrolle als hochsensible (implizit) Fachperson der Sozialen Arbeit, welche 1:1 Gespräche mit der Klientel bevorzugt.	Die Verantwortung liegt in dieser Aussage bei der Sprecherin bzw. in ihrer Berufsrolle.	Die Sprecherin erfüllt die Rollenerwartungen teilweise. Sie berichtet, dass sie grosse Runden mit vielen Personen als Herausforderung erlebt. Sie scheint aber trotzdem daran teilnzunehmen, wenn sie nötig sind, weshalb eigentlich kein Rollenkonflikt mit den Erwartungen an eine gute Sozialarbeiterin entsteht.

		Arbeitsalltag braucht viel Energie	Ich glaube, gerade wenn es wirklich so eine intensive/ meistens ist es nicht nur ein intensiver Tag, meistens ist es dann gerade die ganze Woche sehr intensiv, weil mehr Leute da sind und auch sehr viel los ist, auch im Haus selber. Gerade auch im Winter, wo sich die meisten Leute drinnen aufhalten und nicht draussen und es sich nicht so ein bisschen verteilt. (.) Vor allem so um die Mittagszeit, wenn sich alles versammelt, (.) merke ich auch, dass ich dann weniger gut kann. Am Mittagstisch spreche ich meistens nicht viel mit, weil ich mich da auf mich fokussiere, dass die Umwelt nicht so viel Energie von mir rauszieht. Weil alle zusammen reden und alle lachen und das ist ja mega schön. Aber man braucht in einem Arbeitsalltag sehr viel Energie von mir. (Transkript_14.02.2025, Pos. 91-95)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin antwortet auf die Frage, mit welchen Schwierigkeiten sie sich im Arbeitsalltag aufgrund ihrer Hochsensibilität konfrontiert sehe. Sie berichtet von verschiedenen Situationen (z.B. Kochsituation, Mittagszeit), die sie als energetisch fordernd erlebt.	Aufgrund ihrer Hochsensibilität reagiert die Sprecherin schneller auf Umwelteinflüsse (z.B. Gerüche, Personen etc.). Dies hat zur Folge, dass sie sich schnell erschöpft fühlt und ihr Energielevel sinkt.	Auch wenn nicht explizit benannt, verknüpft die Sprecherin hier die selbst zugeschriebene Hochsensibilität mit der erhöhten Wahrnehmung von Umwelteinflüssen und die darauffolgende Abnahme ihres Energielevels.	Auch wenn nicht explizit benannt, dominiert die Selbstkategorisierung Hochsensibel, wobei sie mit der MCD "Berufsrolle" konkurriert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berufsrolle als phasenweise (im Sommer sei es besser), reizempfindliche Fachperson der Sozialen Arbeit.	Die Sprecherin übernimmt Verantwortung über die erhöhte Wahrnehmung von Reizen und beteiligt sich bewusst nicht an Gesprächen am Mittagstisch.	Die Sprecherin zieht sich während der Mittagszeit zurück, was von aussen als Abweichung ihrer Rolle verstanden werden könnte – wird jedoch von ihr als Selbstschutzposition formuliert.

		Erschöpfung und Nachhall nach beruflicher Überaktivierung	Grosse Herausforderungen (..) erlebe ich wirklich in dem, dass ich mich zum Teil übernehme. (.) Ja, (.) dass ich zu viele Ideen habe und zu viel möchte wirklich in meinen Alltag hineinpacken. (.) (Transkript_21.02.2025_1, Pos. 16)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Hochsensible, engagierte Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin antwortet auch hier auf die Frage, in welchen Situationen ihre Hochsensibilität besonders zum Tragen komme (positiv sowie negativ). Es handelt sich hierbei um eine Führungsperson.	Die Hochsensibilität führt bei der Sprecherin zu hohem Tatendrang, was auf den ersten Blick als positive Eigenschaft erscheinen mag. Sie selbst führt aber aus, dass sie sich teils dadurch auch zu viel vornehme (ich übernehme mich).	Die Hochsensibilität wird hier implizit und auf die Frage bezogen mit hohem Tatendrang und Ideenreichtum verknüpft, was abaer wiederum mit Überbelastung verbunden ist.	Obwohl nicht explizit benannt, dominiert die Selbstkategorisierung als hochsensibel das Deutungsangebot der Sprecherin. Sie wird mit hoher Motivation verknüpft, die zu Grenzüberschreitungen führen kann.	Die Sprecherin positioniert sich als (über-)motivierte, kreative Fachperson der Sozialen Arbeit, die es leider nicht immer schafft, all ihre Ideen in einen Arbeitsalltag zu packen.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin. Ein möglicher kollektiv geteilter Umgang (z. B. Delegation) wird nicht thematisiert.	Die Sprecherin deutet an, dass ihr Aktivitätsniveau sie an ihre Grenze bringt. Ein Rollenkonflikt ist nicht sichtbar, könnte jedoch im Fall tatsächlicher Überforderung entstehen.

		Erschöpfung und Nachhall nach beruflicher Überaktivierung	Ich habe sehr häufig gemerkt, dass ich entweder noch völlig aufgedreht war und gefühlt noch viel Energie hatte, weil ich einfach so in diesem Arbeitsmodus war. Also gar nicht gut runterfahren können. (..) Oder dass ich sehr erschöpft war. Dass ich wie am Abend nach Hause kam und gemerkt habe, dass ich überhaupt nichts mehr machen kann. (..) Ich habe dann realisiert, dass es manchmal noch Einkaufen oder Kochen oder zu Haushalten gibt. Und dann habe ich oft gemerkt, dass ich am Abend fast nicht mehr arbeiten kann. (....) (Transkript_19.02.2025, Pos. 41)	Herausforderungen aufgrund von Hochsensibilität im Arbeitsalltag	Belastete Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Selbstregulation	Der Sprecher schildert einen Abend nach einem stressigen Arbeitstag.	Nach einem stressigen und herausfordernden Arbeitstag kann es sein, dass der Sprecher völlig aufgedreht ist oder so erschöpft, dass er gar nichts mehr schafft - einen Mittelweg scheint es nicht zu geben.	Die Hochsensibilität wird hier nicht genannt. Es dominiert die Kategorie "Persönlichkeit", was wiederum implizit und im Kontext des gesamten Interviews auch die Hochsensibilität meinen könnte.	Die Persönlichkeitskategorie dominiert in dieser Aussage und könnte mit der Selbstzuschreibung "hochsensibel" einhergehen.	Der Sprecher positioniert sich als gestresste und überlastete Fachperson, welche nach einem herausfordernden Arbeitstag Mühe hat, sich selbst und den eigenen Zustand zu regulieren. Die private Nachbereitung (z. B. Kochen, Einkaufen) wird als zusätzliche Last empfunden und verweist auf eine berufsübergreifende Erschöpfung.	Die Verantwortung liegt bei dem Sprecher. Es wird nicht thematisiert, wie die Verantwortung während des stressigen Arbeitsalltags verteilt war.	Die Berufsrolle bleibt sprachlich unberührt, dennoch entsteht ein potenzieller Konflikt durch das langfristige Erschöpfungserleben.

Sensibilität als professionelle Stärke im Beziehungsaufbau	**Interpretationspraktik**	Empathiefähigkeit	Und habe wirklich gemerkt, dass vor allem die Zeit für mich und die Phasen, die ich brauche, um bei mir zu regenerieren, unglaublich wichtig sind. Auch, dass ich die Ressourcen/ also sehr empathisch sein nutzen kann und auf Menschen eingehen kann. Und das auch so nutzen kann, als Ressource und nicht als Defizit. (...) (Transkript_14.02.2025, Pos. 21-23)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible, empathische Person	Persönlichkeit	Die Sprecherin teilt mit, wie sie von ihrer Hochsensibilität erfahren habe und welche Erkenntnisse sie im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Thema bereits hatte. Sie bezieht sich dabei nicht konkret auf die Arbeitssituation, obwohl diese implizit und verbunden mit dem Ziel des Interviews mitgemeint sein könnte.	Nachdem die Hochsensibilität erkannt wurde, ist es wichtig, auf den eigenen Zustand zu achten, um diese Eigenschaft auch als Ressource nutzen zu können.	Die Hochsensibilität wird hier nicht genannt. Es dominiert die Kategorie "Persönlichkeit", was wiederum implizit und im Kontext des gesamten Interviews auch die Hochsensibilität meinen könnte.	Die Persönlichkeitskategorie dominiert in dieser Aussage und könnte mit der Selbstzuschreibung "hochsensibel" einhergehen.	Die Sprecherin positioniert sich als hochsensible Person, welche erkannt hat, dass sie diese Eigenschaft nur als Ressource nutzen kann, wenn sie aktiv Selbstregulation betreibt und auf ihr Wohlergehen achtet.	Die Verantwortung für die Regnerationsphasen liegt bei der Sprecherin.	Die Berufsrolle bleibt sprachlich unberührt, dennoch könnte mit dem erhöhten Bedürfnis nach Regeneration ein Konflikt mit den Erwartungen an die Berufsrolle entstehen .

		Empathiefähigkeit	Wie man anderen Leuten begegnet. (..) Das war bei mir so. Wie ich mich damit befasst habe. (.) Wie ich mich selbst regulieren kann. Wie ich eine Balance schaffen kann. Zwischen meinen Gefühlen und den Gefühlen anderer Menschen. (..) So kann ich einfühlsamer auf mein Gegenüber eingehen. Die Empathie ist sicher etwas. Aber nicht nur mit anderen Leuten. Sondern auch mit sich selbst. (Transkript_14.02.2025, Pos. 162-164)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible, empathische Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Selbstregulation	Die Sprecherin antwortet auf die Frage, welche Stärken mit der Hochsensibilität im Berufsalltag einhergehen. Sie teilt mit, dass sie sehr empathisch sei und unterscheidet dabei auch zwischen Empathie gegenüber den Adressat:innen und Empathie gegenüber sich selbst.	Die Sprecherin verknüpft Hochsensibilität mit einer empathischen Grundhaltung gegenüber anderen und sich selbst.	Mit Hochsensibilität wird die Fähigkeit verknüpft, empathisch auf das Gegenüber eingehen zu können. Gleichzeitig wird auch erwähnt, dass diese Empathie auch sich selbst gegenüber erbracht werden kann.	Die Persönlichkeitskategorie "Hochsenible Fachperson" dominiert in der Aussage.	Die Sprecherin positioniert sich in der Aussage als hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, die gelernt hat, empathisch auf ihr Gegenübr einzugehen und sich selbst zu regulieren.	Die Verantwortung für die Selbstregulation, das Finden der Balance und die empathische Haltung gegenüber anderen und sich selbst liegt bei der Sprecherin.	Die Selbstzuschreibung als empathische Fachperson der Sozialen Arbeit entspricht der beruflichen Normvorstellung.
		Empathiefähigkeit	Also, ja, ich glaube, mir ist es schon lange bewusst gewesen, dass ich so eher, also dass ich einerseits irgendwie eine empathische Seite an mir habe, ähm, und mich auch sehr viele Themen beschäftigen und auch mein Innenleben sehr bunt ist und sehr viel. (Transkript_17.02.2025, Pos. 12-13)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible, empathische Person	Persönlichkeit	Die Sprecherin berichtet von der Zeit, in der sie erfahren bzw. erkannt hat, dass sie hochsensibel sei.	Die Sprecherin beschreibt ihre Empathie und emotionale Tiefe als früh wahrgenommenen Persönlichkeitsaspekt – noch vor der bewussten Auseinandersetzung mit Hochsensibilität.	Auf die Hochsensiblität wird nicht konkret Bezug genommen, die Selbstkategorisierung wird allerdings deutlich, in dem sie mit der erhöhten Empathiefähigkeit implizit verknüpft wird.	Die Persönlichkeitskategorie hochsensible (implizit), empathische Person dominiert in der Aussage.	Die Sprecherin positioniert sich im Set Persönlichkeit als hochempatisch und implizit hochsensibel.	Die Verteilung der Verantwortung wird in der Aussage nicht ersichtlich.	Sozialarbeitende sollten gemäss normativen Vorstellungen auch empathisch sein, was somit als positive Eigenschaft bewertet werden kann und in keinem Konflikt mit den Erwartungen an die Berufsrolle steht.

		Empathiefähigkeit	Und positiv wäre, glaube ich, schon auch so grundsätzlich die Empathie, die man einfach hat, dass man sich sehr gut in andere hineinversetzen kann und auch so die anderen Sichtweisen sehr gut nachvollziehen kann, würde ich jetzt so sagen. (..) (Transkript_17.02.2025, Pos. 90-92)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible, empathische Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin antwortet auf die Frage, in welchen Situationen im Berufsalltag ihre Hochsensibilität besonders zum Tragen komme.	Die erhöhte Empathiefähigket aufgrund der Hochsensibilität wird als klare Ressource in der alltäglichen Arbeit gesehen.	Die Hochsensibilität ist bei der Beantwortung der Frage implizit mitgemeint und wird mit der hohen Empathiefähigkeit als Ressource verknüpft.	Die Persönlichekeitskategorie Hochsensibilität (implizit, verbunden mit Empathiefähigkeit) dominiert in der Aussage.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb des Sets "Persönlichkeit" als hochsensible und empathische Fachperson der Sozialen Arbeit. Innerhalb des Set "Berufsrolle" sieht sie ihre Hochsensibilität als klare Ressource, welche im Arbeitsalltag zum tragen kommt.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin.	Die Selbstzuschreibung als empathische Fachperson der Sozialen Arbeit entspricht der beruflichen Normvorstellung.

		Tiefere Beziehungsgestaltung	Ich habe das Gefühl, dass die Symptome und die Sachen, die verstärkt sind, mich dabei unterstützen, die Beziehungsarbeit tiefer zu gestalten. Für mich ist es schön, zu spüren, wie viel Einfluss das auf mein Gegenüber hat. Weil ich dort recht schnell eine Vertrauensbasis aufbauen kann. (...) Das Gefühl, dass da so intensiv ist, hat definitiv Vorteile. Gerade beim Perspektivenwechsel oder bei der Suche nach Konfliktlösungen. (.) Das ist sehr wertvoll. (..) (Transkript_14.02.2025, Pos. 67-70)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin berichtet von Symptomen (ausgelöst durch Hochsensibilität), welche einen positiven Einfluss auf die Beziehungsgestaltung mit den Adressat:innen hat sowie einen Perspektivenwechsel bei der Suche nach Konfliktlösungen erlaube.	Durchd die erhöhte Wahrnehmung können Hochsensible Personen stärker auf ihr Gegenüber eingehen und deren Gefühle, Verhalten und Haltungen verstehen und somit adäquat darauf reagieren.	Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird verknüpft mit Fähigkeit, tiefere Beziehungen aufbauen zu können und bei der Suche nach Lösungen die Perspektive wechseln zu können.	Die Selbstkategorisierung als „hochsensibel" dominiert. Es entsteht keine Ambivalenz zwischen Berufsanforderung & Selbstzuschreibung.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb des Sets "Berufsrolle" als Fachperson, welche dank der Symptomatik der Hochsensibilität tiefere Beziehungen zu den Adressat:innen aufbauen kann sowie verschiedenen Blickwinkel bei der Suche nach geeigneten Lösungen einnehmen kann.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, welche Verantwortung die Adressat:innen bei der Beziehungsgestaltung einnehmen .	Die Selbstzuschreibung konkurriert nicht mit den Erwartungen an die Berufsrolle, sondern erfüllt sie.

		Tiefere Beziehungsgestaltung	Ich mache das wirklich gerne und ich merke auch, dass ich in der Regel/ meistens kann ich gut Kontakt knüpfen zu den anderen Leuten. (..) Und es kommt dann auch etwas raus bei solchen Gesprächen. (..) (Transkript_20.02.2025, Pos. 8)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Fachperson der Sozialen Arbeit	Berufsrolle	Die Sprecherin berichtet von einem typischen Arbeitsalltag und teilt mit, dass ihr die Arbeit Spass mache. Sie könne zudem auch gut Kontakt knüpfen mit anderen Leuten.	Es wird nicht ersichtlich, ob sich der Zusatz "Gut mit anderen Leuten Kontakt knüpfen können" auf die Hochsensibilität bezieht. Es besteht jedoch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass dies der Fall sein könnte.	Die Hochsensibilität wird nicht explizit genannt. Implizit könnte sie mit der Fähigkeit, gut Kontakt mit anderen Leuten zu knüpfen verbunden sein.	Die Selbstkategorisierung hochsensibel dominiert in dieser Aussage nicht und konkurriert mit der Selbstzuschreibung einer erfolgreichen Fachperson der Sozialen Arbeit.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb ihrer Berufsrolle als Fachperson, die ihre Arbeit gerne macht und zudem gut ist im Kontakt knüpfen.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin.	Die Selbstzuschreibung konkurriert nicht mit den Erwartungen an die Berufsrolle, sondern erfüllt sie.
		Erhöhtes Verständnis für Adressat:innen	In meinen Augen ist Hochsensibilität eine grosse Ressource. Für die Soziale Arbeit. Und nicht ein Defizit. Wenn man herausfindet, was man braucht, um die Dinge positiv zu sehen und zu nutzen. Und wie man sie umsetzen und anwenden kann. Das ist eine grosse Chance für die Soziale Arbeit. Und man wird sensibler, mit den Patienten umzugehen. (..) (Transkript_14.02.2025, Pos. 158-160)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin berichtet davon, wie die eigene Hochsensibilität zu einer grossen Ressource für die Berufsrolle und schlussendlich auch für Adressat:innen werden kann.	Wenn man lernt mit der eigenen Hochsensibilität umgehen zu können, kann sie als eine starke Ressource in der Arbeit mit Adressat:innen eingesetzt werden.	Die eigene Hochsensibilität wird hier mit der Fähigkeit, sie in der Arbeit mit Adressat:innen (Kontext: Patient:innen) als Ressource anwenden zu können und mit einem erhöhten Verständnis verknüpft.	Die Selbstzuschreibung Hochsensibilität dominiert.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalbt ihrer Berufsrolle als hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, welche die Charaktereigenschaft als Ressource für das Verhältnis zu Adressat:innen nutzen und einsetzen kann.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, welche Verantwortung die Adressat:innen bei der Beziehungsgestaltung einnehmen .	Die Selbstzuschreibung konkurriert nicht mit den Erwartungen an die Berufsrolle, sondern erfüllt sie.

		Erhöhtes Verständnis für Adressat:innen	Wir machen jetzt gleich Dossierrevisionen und dann merke ich einfach, (..) ich muss das Dossier anschauen und dann sehe ich so viele Sachen dort drin, (.) vielleicht durch meine Erfahrung, aber vielleicht auch wirklich durch meine Hochsensibilität, (.) die dort im Alltag einfach nicht gesehen werden. (..) Also ja, irgendwie so ein Beispiel, wenn man mit einer Person umgeht, die gerade etwas Schwieriges erlebt hat, dann merken andere nicht, dass man dann ein bisschen netter sein sollte oder vielleicht ein bisschen vorsichtiger und dass sich die Person so dann schlussendlich zurückzieht. (.) Also das ist einfach so im Alltag, im Umgang mit den Klienten, (..) merke ich, dass gewisse sehr unsensibel umgehen, (.) dass sie die Empathie nicht haben, um zu merken, dass das Gegenüber im Moment gerade schwierig ist. Vielleicht ist es der falsche	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin berichtet, dass (vielleicht) durch ihre Hochsensibilität oft Sachen sehe, die anderen entgehen. So gehe sie sensibler mit den Situationen der Klientel um.	Durch die Hochsensibilität erfassen betroffene Personen gewisse Hintergrundinformationen (z.B. sTimmung, Gesamtsituation etc.) von Adressat:innen schneller und können sensibler darauf reagieren.	Die Selbstzuschreibung der Hochsensibiliätt wird mit der erhöhten und sensibleren Wahrnehmung von Informationen, die für andere auf den ersten Blick nicht sichbtar sind, verknüpft.	Die Selbstzsuchreibung der Hochsensibilität dominiert in der Aussage.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Berufsrolle als hochsensible Fachkraft der Sozialen Arbeit, welche oft feine Nuancen und Informationen schneller erkenne als ihre Arbeitskolleg;innen. Durch diese Erfassung könne sie sensibler mit den Adressat;innen umgehen.	Die Verantwortung leigt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, wie die Verantwortung im Beispiel verteilt ist auf Arbeitskolleg;innen oder Adressat:innen.	Die Slebstzuschreibung erfüllt die Berufsnormen teilweise. Die schnelle Erfassung von Hintergrundinformationen ist zwar als positiv zu bewerten, könnte aber mit dem Auftrag und den normativen Vorstellung der Ausübung der Berufsrolle zu potentiellen Konflikten führen (wenn z.B. Meinungsverschiedenheiten in der Haltung gegenüber der Kientel bestehen).

			Zeitpunkt, um auf-zusetzen. (..) So Sa-chen. (...) (Tran-skript_20.02.2025, Pos. 6)										

		Erhöhtes Verständnis für Adressat:innen	Ich glaube, die Klienten können profitieren, wenn sie jemanden haben, der hochsensibel ist. (...) Die gehen einfach empathischer mit diesen Leuten um. (....) (Transkript_20.02.2025, Pos. 56)	Berufliche Ressourcen durch Hochsensibilität	Hochsensible Fachperson der Sozialen Areit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin sieht in der (eigenen) Hocshensibilität einen klaren Vorteil für die Adressat:innen.	Die Hochsensibilität kann als Ressource im Umgang mit Adressat;innen gedeutet werden.	Die Selbstzuschreibung der Hochsensibiliätt wird mit der Fähigkeit, empathischer und sensibler mit Adressat:innen umgehen zu können verknüpft.	Die Selbstzuschreibung dominiert in der Aussage und geht einher mit der Berufsrolle.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der berufsrolle als hochsensibile Fachperson der Sozialen Arbeit, welche empathischer und sensibler mit den Adressat;:innen umgehen kann als andere Mitarbeitende.	Die Verantwortung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, welche Verantwortung die Adressat:innen bei der Beziehungsgestaltung einnehmen .	Die Selbstzuschreibung erfüllt die Berufsnormen teilweise. Einerseites ist eine empathische und sensible Haltung gegenüber der Klientel angemessen und als grundsätzlich positiv zu betrachten, andererseits könnte es zu Konflikten führen, wenn dies beispiels weise in gewissen Kontext nicht zu ausgeprägt erwartet wird.

Körper als Sensor und Reaktionsort beruflicher Belastung		Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Ich bin in einen überreizten Zustand gekommen, durch die angespannten Gefühle, die in diesem Gespräch da waren. (.) Gefühle, die ich bei ihr gespürt habe oder gesehen habe. Und die sie mir danach erläutert hat, wie es ihr dabei gegangen ist. Ich bin in einem Zustand gekommen, in dem ich selber nicht mehr bei mir war. Und ich glaube, dass ich mehr in ihrer Situation eingeschwammt bin. (...) (Transkript_14.02.2025, Pos. 42-45)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible, überreizte,durchlässige Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Selbstwahrnehmung	Die Sprecherin berichtet von einer schwierigen Situation mit einer herausfordernden Adressatin. Der Kontext der Aussage bezieht sich dabei auf die Zeit danach im Zug auf dem nach Hause weg.	Die Hochsensibilität hat dazu geführt, dass die Sprecherin die Gefühle der Adressat:innen so stark gespürt habe, dass sie diese im Nachgang noch mitgenommen hat. Durch diese emotionale Überlastung entstand eine Überreizung, die nur schwer zu regulieren zu sein scheint.	Die eigene Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird mit der Unfähigkeit, sich von Gefühlen anderer abzugrenzen und mit einem Überreizten Zustand verknüpft.	Die Selbstzuschreibung dominiert in der Aussage und konkurriert mit der Berufsrolle.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Berufsrolle als überreizte, hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit, welche es nicht geschafft hat in einer herausfordernden Situation die Gefühle ihrer Klientin abzugrenzen.	Die Verantwortung für die nicht gelungene Abgrenzung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, inwiefern die Verantwortung ind er Situation hätte verteilt werden können.	Die intensive emotionale Mitnahme steht potenziell im Spannungsverhältnis zu beruflichen Erwartungen an professionelle Abgrenzung – wird jedoch von der Sprecherin nicht offen als Konflikt formuliert.
	Bearbeitungspraktik	Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Ich glaube, ich bin so ein bisschen angespannter und kann halt nicht so gut runterkommen und bin einfach mit der Aufmerksamkeit ganz viel im Aussen. Also ich, ja, ich nehme halt ganz viel wahr, glaube ich, ganz viele Stimmungen und genau, kann nicht so richtig in mich hinein hören, wie geht es mir eigentlich? (Transkript_17.02.2025, Pos. 37-38)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Selbstwahrnehmung	Sprecherin nimmt Bezug auf die Frage, wie sich der Stress, den sie selbst erwähnt hat äussere.	Durch die erhöhte Wahrnehmung gelingt es der Sprecherin nicht immer, die Aufmerksamkeit auf sich zu lenken.	Die eigene Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird nicht explizit benannt, könnte aber implizit gemeint sein, in der Aussage "dass ich mit meiner Aufmerksamkeit sehr stark im Aussen bin".	Das Kategorieset "Persönlichkeit" dominiert in der Aussage und konkurriert nicht mit anderen Sets.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb des Sets Persönlichkeit und Berufsrolle, als implizit hochsensible Fachperson, welche mit der Aufmerksamkeit oft im Aussen sei.	Die Verantwortung liegt zwar bei der Sprecherin, wobei sie jedoch nicht explizit davon Gebrauch macht, die Aufmerksamkeit auf sich selbst zu lenken.	Auch wenn kein expliziter Rollenkonflikt benannt wird, könnte die dauerhaft nach aussen gerichtete Aufmerksamkeit dazu führen, dass Belastungsgrenzen übersehen werden – was langfristig mit beruflichen Rollenerwartungen kollidieren könnte.

		Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Ich glaube, das ist so das Hauptthema, dass ich mit meiner Aufmerksamkeit einfach sehr stark im Aussen dann auch bin. (.) (Transkript_17.02.2025, Pos. 39-40)	Physische und psychische Wahrnehmung	Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin nimmt Bezug auf die Frage, wie sich der Stress, den sie selbst erwähnt hat äussere.	Durch die erhöhte Wahrnehmung gelingt es der Sprecherin nicht immer, die Aufmerksamkeit auf sich zu lenken.	Die eigene Hochsensibilität als Selbstzuschreibung wird nicht explizit benannt, könnte aber implizit gemeint sein, in der Aussage "dass ich mit meiner Aufmerksamkeit sehr stark im Aussen bin".	Das Kategorieset "Persönlichkeit" dominiert in der Aussage und konkurriert nicht mit anderen Sets.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb des Sets Persönlichkeit und Berufsrolle, als implizit hochsensible Fachperson, welche mit der Aufmerksamkeit oft im Aussen sei.	Die Verantwortung liegt zwar bei der Sprecherin, wobei sie jedoch nicht explizit davon Gebrauch macht, die Aufmerksamkeit auf sich selbst zu lenken.	Auch wenn kein expliziter Rollenkonflikt benannt wird, könnte die dauerhaft nach aussen gerichtete Aufmerksamkeit dazu führen, dass Belastungsgrenzen übersehen werden – was langfristig mit beruflichen Rollenerwartungen kollidieren könnte.
		Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Was bei mir häufig das Thema war, oder lange das Thema war, inzwischen geht es auch wirklich besser, ist mich zu verlieren. (.) Wenn ich in Kontakt mit anderen bin, verliere ich mich hier und da. (..) (Transkript_20.02.2025, Pos. 48-49)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin nimmt Bezug auf die Frage, wo im Arbeitsalltag die Hochsensibilität besonders gespürt wird. Sie berichtet erst von positiven Aspekten, nimmt aber dann Bezuga uf das Thema "Verlust der eigenen (Körper-)Wahrnehmung.	Durch die vielen (Sinnes-)Eindrücke fällt es der Sprecherin oft schwer, bei sich zu bleiben.	Die eigene Hochsensibiliätt als Selbstzuschreibung wird nicht explizit benannt, die Sprecherin nimmt aber Bezug auf die Frage, welche die Hochsensibilität impliziert.	Das Kategoriesetz "Persönlichkeit" dominiert in der Aussage und geht einher mit dem Set "Berufsrolle".	Die Sprecherin positoiniert sich innerhalb des Sets Persönlichkeit als hochsensible Fachkraft, welche sich teils auch verlieren kann. Im Set "Berufsrolle" positioniert sie sich als hochsensible Fachkraft.	Die Verantwortung für die nicht gelungene Abgrenzung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, inwiefern die Verantwortung ind er Situation hätte verteilt werden können.	Auch wenn kein expliziter Rollenkonflikt benannt wird, könnte die dauerhaft nach aussen gerichtete Aufmerksamkeit dazu führen, dass Belastungsgrenzen übersehen werden – was langfristig mit beruflichen Rollenerwartungen kollidieren könnte.

		Verlust der eigenen Körperwahrnehmung	Ich merke meinen Körper nicht mehr. //Okay//. Ich bin ganz fest bei meiner Aufgabe oder bei den anderen Personen. (...) Einfach mit meinem ganzen Wesen, dass ich (.) gar nicht mehr merke, macht mir etwas weh, oder wie sitze ich jetzt gerade, oder wer bin ich noch? (Transkript_20.02.2025, Pos. 50)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachkraft der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Sprecherin thematisiert die Schwierigkeit, bei Überlastung am Arbeitsplatz den eigenen Körper nicht mehr zu spüren.	Durch die Überlastung kommt es vor, dass die Sprecherin den Verlust der eigenen Körperwahrnehmung erleidet.	Die Hochsensibilität wird hier mit dem Verlust der eigenen Körperwahrnehmung verknüpft und impliziert.	Das Kategorieset "Persönlichkeit" dominiert in der Aussage und geht einher mit dem Set "Berufsrolle".	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb der Sets als hochsensible Person und hochsensible Fachkraft der Sozialen Arbeit.	Die Verantwortung für die nicht gelungene Abgrenzung liegt bei der Sprecherin. Es wird nicht thematisiert, inwiefern die Verantwortung ind er Situation hätte verteilt werden können.	Durch den Verlust der eigenen Körperwahrnehmung nimmt die Reflexionsfähigkeit ab, welche für Sozialarbeitende unabdingbar ist. Dies kann bei einem anhaltenden Zustand zu einem Konflikt mit der Berufsrolle führen.

		Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	Dass ich sehr viel von meinen Mitmenschen so fest wahrgenommen habe oder so fest gespürt habe und mir aber zu wenig Zeit für mich selber genommen habe, um die Dinge zu verarbeiten und in meine Energie zu kommen. (Transkript_14.02.2025, Pos. 18-19)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin beschreibt eindrücklich den Zustand einer vollständigen Auflösung der eigenen körperlichen Selbstwahrnehmung im beruflichen Kontext. Der Fokus liegt dabei stark auf der Aufgabe oder auf anderen Personen, während körperliche Signale wie Schmerz oder Haltung ausgeblendet werden. Diese Aussage macht deutlich, wie sehr die Aufmerksamkeit nach aussen gerichtet ist – mit dem Risiko, eigene Grenzen	Die Hochsensibilität wird in der Aussage nicht explizit benannt, jedoch stark impliziert. Die Formulierungen deuten auf eine erhöhte Wahrnehmungsintensität für das Außen sowie eine starke emotionale und körperliche Resonanz hin, die als typische Merkmale hochsensibler Personen gelesen werden können.	Die Aussage entspricht der typischen Erwartung an eine hochsensible Fachperson, sich besonders empathisch, aufopfernd oder ganzheitlich in berufliche Situationen einzubringen – auch wenn dies zu einer Missachtung eigener körperlicher Grenzen führen kann.	Das Set „Persönlichkeit“ dominiert die Aussage, es geht stark um das persönliche Erleben. Gleichzeitig steht dieses Erleben im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Rolle, sodass beide Sets (Persönlichkeit und Berufsrolle) parallel wirken.	Die Sprecherin positioniert sich eindeutig in der Rolle einer engagierten Fachperson, deren Aufmerksamkeit ganz auf das Gegenüber oder auf die Aufgabe gerichtet ist. Dabei wird der eigene Körper als Informationsquelle vorübergehend ausgeblendet – ein Zeichen für überhöhte Verantwortungsübernahme im Beruf.	Die Verantwortung liegt in der beschriebenen Situation bei der Sprecherin. Sie benennt den Kontrollverlust über die eigene Wahrnehmung, ohne diesen jedoch an äußere Bedingungen oder andere Personen zurückzubinden.	Die beschriebene Auflösung der Selbstwahrnehmung kann langfristig mit professionellen Rollenerwartungen kollidieren. Besonders in der Sozialen Arbeit ist eine kontinuierliche Selbstreflexion zentral. Wenn die Wahrnehmung eigener körperlicher Zustände eingeschränkt ist, kann dies die professionelle Handlungsfähigkeit beeinträchtigen.

							zu überge- hen.						

		Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	Und ich nehme vielleicht wie auch andere Sachen wahr, wie andere Dinge oder Frequenzen von Emotionen oder Zuständen. (Transkript_14.02.2025, Pos. 75)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin beschreibt eine besondere Empfänglichkeit für emotionale Schwingungen oder Zustände in ihrer Umgebung. Diese Wahrnehmung ist nicht konkret an ein beobachtbares Verhalten gekoppelt, sondern scheint intuitiv, fast körperlich zu erfolgen. Die Aussage lässt erkennen, dass emotionale Zustände anderer nicht nur wahrgenommen, sondern möglicherweise auch miterlebt werden – was auf eine erhöhte	Die Hochsensibilität wird in dieser Aussage nicht explizit benannt, aber durch die Betonung der feinen Wahrnehmung von „Frequenzen" oder „Zuständen" impliziert. Die Formulierung verweist auf eine Form sensibler Abstimmung mit dem emotionalen Umfeld – ein Merkmal, das häufig mit Hochsensibilität verbunden wird.	Die Kategorie „hochsensibel" wird mit einer erhöhten emotionalen Wahrnehmungsfähigkeit in Verbindung gebracht. Die Aussage bestätigt diese Erwartung und fügt sich konsistent in das Bild einer Person, die emotional stark auf ihre Umwelt reagiert.	Die Kategorie „Persönlichkeit" dominiert in dieser Passage, da die Wahrnehmung als individuelles Empfinden geschildert wird. Eine Verbindung zur beruflichen Rolle bleibt offen, aber mitschwingend – etwa im Sinne einer potenziellen Ressource oder Belastung im Arbeitskontext.	Die Sprecherin positioniert sich innerhalb eines impliziten Sets von Personen, die besonders feinfühlig gegenüber emotionalen Schwingungen sind. Dies kann als „empathische Fachperson" oder „emotional wahrnehmende Person" verstanden werden – wobei sie sich in diesem Set selbst verortet, ohne explizite Rollenzuweisung.	Die Sprecherin übernimmt keine direkte Verantwortung für ihre Wahrnehmung, thematisiert sie aber als Teil ihres persönlichen Empfindens. Es wird nicht ausgeführt, ob oder wie sie mit diesen Eindrücken umgeht – die Verantwortung bleibt implizit.	Da keine direkte Verbindung zur Berufsrolle gezogen wird, entsteht kein expliziter Rollenkonflikt. Dennoch könnte sich aus einer dauerhaft hohen emotionalen Resonanz – insbesondere im Berufskontext – eine Belastung entwickeln, die langfristig mit beruflichen Anforderungen kollidieren könnte, wenn keine Strategien zum Umgang damit entwickelt werden.

							emotio-nale Reso-nanzfähig-keit hin-deutet.						

		Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	Und da will ich halt auch, muss ich immer, bin ich am Üben, quasi bei mir zu bleiben und so ein bisschen die Distanz zu wahren zu dem, was sonst andere Leute so für Gefühle haben. (.) Da geht es dann vielleicht weniger um die Reize, sondern eher so um, ich weiss auch nicht, ob du weisst, was ich meine, aber eher so die Stimmung. (Transkript_17.02.2025, Pos. 44-45)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin beschreibt den Umgang mit emotional aufgeladenen Situationen im Berufsalltag. Sie benennt konkret die Herausforderung, nicht von den Gefühlen anderer vereinnahmt zu werden, sondern bei sich zu bleiben. Die Aussage verweist auf eine intensive emotionale Resonanzfähigkeit und den bewussten Versuch, diese regulieren zu lernen.	Die Selbstzuschreibung „hochsensibel" wird nicht explizit genannt, ist jedoch stark impliziert: Die Betonung von „Stimmung" und die Notwendigkeit, eine Distanz zu emotionalen Eindrücken anderer zu halten, sind typische Merkmale, die mit Hochsensibilität assoziiert werden.	Die Kategorie „hochsensibel" wird hier mit einer erhöhten Empfänglichkeit für emotionale Felder oder kollektive Stimmungen verknüpft. Die Aussage passt konsistent in das Bild einer Person, die sich leicht mit dem emotionalen Zustand anderer verbindet – und darum Strategien zur Abgrenzung entwickeln muss.	Das Kategorieset „Persönlichkeit" dominiert in der Aussage, geht jedoch fließend in die „Berufsrolle" über, da die Sprecherin in einem beruflichen Zusammenhang von dieser Selbstregulation berichtet.	Die Sprecherin positioniert sich als reflektierte Fachperson, die darum bemüht ist, ihre emotionale Resonanzfähigkeit zu regulieren. Damit ordnet sie sich einem Set zu, das emotionale Selbststeuerung als Teil professionellen Handelns versteht.	Die Sprecherin übernimmt die Verantwortung für ihre emotionale Abgrenzung und benennt, dass sie „am Üben" sei – also aktiv an einem Umgang mit dieser Herausforderung arbeitet. Das zeigt eine hohe Selbstreflexivität und Handlungsorientierung.	In der Sozialen Arbeit ist emotionale Sensibilität oft erwünscht, gleichzeitig wird eine professionelle Distanz verlangt. Die Sprecherin bewegt sich in diesem Spannungsfeld, scheint sich der Anforderungen bewusst zu sein und entwickelt eine eigene Bearbeitungsstrategie – was eher als gelungene Rollenausfüllung zu interpretieren ist.

		Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	Für mich sind es vor allem Geräusche. (.....) Und die Stimmung. (.....) (Transkript_20.02.2025, Pos. 20)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochensible Fachperson der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle	Die Sprecherin benennt kurz und prägnant zwei zentrale Wahrnehmungsebenen, die sie im beruflichen Alltag besonders beeinflussen: akustische Reize und emotionale Grundstimmungen im Umfeld. Die Aussage legt nahe, dass diese Eindrücke unmittelbar auf sie wirken und in ihrem Erleben eine besondere Tiefe oder Intensität entfalten.	Die Hochsensibilität wird nicht explizit genannt, ist jedoch durch die bewusste Benennung von Reizen (Geräusche) und Stimmungen stark impliziert. Die Aussage kann als typische Beschreibung einer erhöhten sensorischen und emotionalen Empfänglichkeit interpretiert werden – beides Kernelemente des Konzepts Hochsensibilität.	Die genannten Merkmale (Geräusche und Stimmung) passen konsistent zu gängigen Beschreibungen hochsensibler Wahrnehmungsmuster. Insbesondere die Kombination aus Sinnesreiz und emotionaler Atmosphäre ist ein typisches Indiz für sensorische Verarbeitungssensitivität.	Das Kategorieset „Persönlichkeit“ dominiert in dieser Aussage. Die Sprecherin beschreibt ihr individuelles Erleben. Eine Verbindung zur Berufsrolle bleibt angedeutet, aber wird inhaltlich nicht weiter ausgeführt.	Es erfolgt keine explizite Einordnung in ein Kategorieset wie „Team“, „Fachperson“ oder „Beraterin“. Dennoch lässt sich die Positionierung als sensibel wahrnehmende Person im beruflichen Umfeld mitschwingen, da von äußeren Reizen die Rede ist, wie sie typischerweise in Arbeitskontexten auftreten.	Die Sprecherin übernimmt inhaltlich keine Verantwortung im Sinne eines aktiven Umgangs oder einer Strategie. Die Aussage bleibt beschreibend und offen. Es wird nicht thematisiert, wie sie mit den benannten Wahrnehmungen umgeht.	Ein direkter Rollenkonflikt wird nicht angesprochen. Die Aussage kann jedoch als Hinweis auf mögliche Belastungspotenziale gelesen werden, wenn auditive Reize und emotionale Stimmungslagen im Arbeitsalltag stark wirken und nicht aktiv reguliert werden.

		Hohe emotionale Resonanz auf fremde Gefühle	Und zwar im Sinne von, ich spüre, glaube ich, meine Mitarbeitenden sehr gut. Auch jeden Morgen, wenn ich so durchs Haus laufe und alle begrüsse, und dann merke ich, würde ich behaupten, schon recht gut die Stimmung von den Menschen. (Transkript_21.02.2025_1, Pos. 10)	Physische und psychische Wahrnehmung	Hochsensible Führungskraft der Sozialen Arbeit	Persönlichkeit / Berufsrolle / Team	Die Sprecherin beschreibt eine erhöhte Sensibilität für zwischenmenschliche Stimmungen im beruflichen Alltag. Besonders im Kontakt mit Mitarbeitenden scheint sie über ein ausgeprägtes Gespür für emotionale Atmosphären zu verfügen. Diese Fähigkeit ist Teil ihrer täglichen Führungspraxis und wird von ihr als selbstverständlich benannt.	Die Hochsensibilität wird nicht explizit benannt, ist aber durch die Beschreibung der feinen Wahrnehmung sozialer Stimmungen und des emotionalen Zustands anderer stark impliziert. Die Aussage verweist auf eine intuitive Wahrnehmungsfähigkeit, die im Sinne des Konzepts Hochsensibilität gelesen werden kann.	Die Aussage entspricht dem Bild einer hochsensiblen Person, die emotionale Signale und Stimmungen sehr schnell und differenziert wahrnimmt – besonders im sozialen Nahfeld (hier: im Team). Diese Fähigkeit wird als persönliche Ressource beschrieben.	In dieser Passage sind mehrere Kategoriesets aktiv: Die Sprecherin verortet sich als empathische Führungskraft (Berufsrolle), als feinfühlige Persönlichkeit (Persönlichkeit) und zugleich als Mitglied eines Teams, das sie mit Aufmerksamkeit beobachtet (Team). Die soziale Wahrnehmung ist das verbindende Element.	Die Sprecherin positioniert sich als jemand, der die Stimmung im Team intuitiv erkennt. Sie nimmt sich damit zugleich in einer Rolle wahr, die emotionale Führung ermöglicht und unterstreicht ein implizites Verständnis von Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden.	Die Verantwortung ist in dieser Aussage nicht explizit reflektiert, aber durch das tägliche „Stimmungs-Checken" mitschwingend. Die Sprecherin zeigt, dass sie diese emotionale Präsenz als Teil ihrer Rolle annimmt, was eine indirekte Verantwortungsübernahme für das soziale Klima im Team signalisiert.	Diese Form emotionaler Präsenz und Wahrnehmungsfähigkeit entspricht – zumindest aus Sicht der Sprecherin – einer positiven Ausübung ihrer Rolle. Es entsteht kein Rollenkonflikt, sondern eher ein Hinweis auf eine als stimmig erlebte Verknüpfung von persönlicher Eigenschaft und beruflicher Anforderung.

Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools

Im Rahmen der Arbeit wurde ChatGPT (OpenAI, 2024) **nicht** zur Erstellung von Textpassagen verwendet. Das Tool diente ausschliesslich als Reflexions- und Strukturierungshilfe zur Gliederung und Aufbau der Arbeit sowie zur methodischen Einordnung. Alle in der Arbeit enthaltenen Textabschnitte wurden eigenständig verfasst, redaktionell überarbeitet und verantwortet.

Verwendetes Tool:

ChatGPT (OpenAI, Version Juli 2025)

Art der Verwendung:

Punktuelle Nutzung als Reflexionshilfe im Sinne eines digitalen Peer-Austauschs

Unterstützung bei der gedanklichen Strukturierung einzelner Abschnitte:

- Keine textliche Übernahme von KI-generierten Inhalten
- Alle Textpassagen wurden vollständig selbstständig verfasst

Prompts (Eingabetexte):

- Macht der Aufbau meiner Argumentation Sinn?
- Wie wirkt meine Analyse auf dich als Aussenstehende:r?
- Ist die Struktur des Kapitels nachvollziehbar?
- Macht mein Inhaltsverzeichnis Sinn? Fehlt etwas?

Betroffene Abschnitte:

Reflexionsbezogene Anregungen im Umfeld der Kapitel 3 und 4.