

Wenn Mitarbeitende ihre Begabung verstecken

Hochsensibilität: weit verbreitet, kaum genutzt

Katja Müggler

Wie sich Firmen den idealen Mitarbeiter oder die perfekte Mitarbeiterin vorstellen, liest man in jeder zweiten Stellenausschreibung. Fachwissen und Erfahrung: ganz wichtig. Teamfähigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit – die so genannten Soft Factors – auch sehr, sehr wichtig. Aber statistisch gesehen verfügen rund 20 Prozent der Mitarbeitenden über kaum adressierte Qualitäten, von denen Unternehmen genauso profitieren könnten. – Wenn nur das Verständnis dafür grösser wäre.

Hochsensibilität wird versteckt

Die Abweichung von der Norm ist selten unproblematisch. Wir wissen von hochbegabten Kindern, die Probleme in der Schule haben, von verkannten Genies und unverstandenen Künstlern. Genauso verhält es sich mit Hochsensiblen, die zum Selbstschutz ihre bemerkenswerten Fähigkeiten lieber verbergen als damit aufzufallen. Gemäss dem bekannten russischen Verhaltensforscher und Nobelpreisträger, Dr. Iwan Petrowitsch Pawlow, verfügen 20 Prozent der Bevölkerung über eine Hochsensibilität, also über eine verstärkte Auffassungsgabe und Wahrnehmung. Und doch wird diese Erscheinung in der Gesellschaft viel weniger wahrgenommen als etwa Hochbegabung, die nur bei 2 Prozent der Menschen (mit einem IQ von über 130) auftritt.

Was bedeutet Hochsensibilität?

Hochsensible Menschen verfügen über höher entwickelte Wahrnehmungsfähigkeiten, weil sie Reize im Hirn responsiver verarbeiten. Empathisch hochsensible Menschen etwa können sich viel besser in das Gefühlsleben anderer hineinversetzen, nehmen Stimmungsschwankungen und Gefühle viel differenzierter wahr – Fähigkeiten, die vielen Vorgesetzten abgehen. Kognitiv hochsensible Menschen wiederum erkennen komplexe Zusammenhänge mit Leichtigkeit, und können sich analytisch in ein Thema vertiefen, wie sonst kaum jemand. Herrscht in einem Betrieb ein ungesundes Klima – im wörtlichen wie im übertragenen Sinn – so läuten bei diesen Menschen bereits sensorische Warnglocken, bevor ein Problem ganze Abteilungen übernimmt.

Menschliches Frühwarnsystem

Trotz dieser Fähigkeiten, von denen Unternehmen jeder Grösse profitieren könnten, haben hochsensible Menschen im beruflichen Umfeld oft einen schweren Stand. Einerseits leiden sie je nach Arbeitssituation unter der Flut von Reizen, die auf sie einwirken und sie auch verunsichern. Stress und Leistungsminderung sind die Folge. Andererseits gilt jemand schnell als überempfindlich und zu wenig belastbar, wenn er

oder sie auf betriebliche Störfaktoren reagiert, die andere nicht einmal wahrnehmen. Eben deshalb stellen viele Hochsensible ihr Licht gerne unter den Scheffel und halten mit ihrer Meinung und ihren Ideen hinter dem Berg.

Dabei ist die Früherkennung geschäftskritischer Einflüsse für Unternehmen unbezahlbar. Geschäftsleitung, HR-Verantwortliche und Abteilungsleitende tun gut daran, Ausschau nach hochsensiblen Mitarbeitenden zu halten und individuell auf sie einzugehen. Zum Beispiel schätzen Hochsensible betriebliche Rückzugsmöglichkeiten, um der Überstimulation auszuweichen. Auch Routine und ein geordneter Tagesablauf kommen dem Naturell von Hochsensiblen entgegen. Entscheidend aber ist, dass sie ernst genommen werden und sich nicht ausgegrenzt fühlen.

Fazit

Wer hochsensible Mitarbeitende erkennt und einen Zugang zu ihnen sucht; wer sie vertrauensvoll und situativ führt, wird in ihnen motivierte, engagierte, loyale und treue Angestellte finden.