

Geleitwort

Was bedeutet Hochsensibilität? Die grundlegende Arbeit zum Thema „Hochsensibilität“ wurde von Aron und Aron (1997) veröffentlicht. Dort wird gezeigt, dass zwischen 15-20% der Personen über eine offenere und subtilere Wahrnehmung sowie einer intensiveren Verarbeitung von inneren und äußeren Reizen verfügen. Damit geht eine stärkere Erregbarkeit einher, die in reizintensiven Situationen leicht zu Übererregung führen kann. Aron und Aron (1997) sprechen daher von "sensory-processing sensitivity" bzw. von "highly sensitive persons" (HSP).

Was bedeutet Hochsensibilität bei Führungskräften? Betrachtet man diese Definition, so lässt sich leicht vermuten, dass sich die effektive Bewältigung von Führungsaufgaben durch HSP-Führungskräfte weitestgehend einander ausschließt. Möglicherweise führen Selektionsmechanismen auf organisationaler und eigener Ebene jedoch dazu, dass es womöglich vergleichsweise wenige HSP-Führungskräfte geben könnte. Wie auch immer: Die Forschungslage zum Thema „HSP bei Führungskräften“ ist mehr als spärlich.

Bereits aus diesem Grund ist die Arbeit von Herrn Daniel Panetta hervorzuheben: Hier wird erstmalig das Konstrukt HSP im Führungskontext systematisch untersucht. Neben dem Innovationsgrad der Arbeit ist insbesondere auf ein wirklich fundiertes Forschungsdesign zu verweisen: Zunächst hat Herr Panetta dafür Sorge getragen, Führungskräfte mit hoher und niedriger HSP-Ausprägung zu identifizieren. Auf dieser Basis hat der Autor 17 Einzelinterviews (9 HSP-FK und 8 FK in der Kontrollgruppe) geführt, die sich an der Critical Incidence-Methode orientiert haben. Hier sollten sieben aus HSP-Perspektive kritische Situationen diskutiert werden. Die Analyse erfolgte mittels der Analysesoftware MAXQDA, im Mittelpunkt stand hierbei die Analyse der jeweiligen Ereignis-, Personen- und Selbstschemata im Rahmen des eigenen Führungsverhaltens.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus der Arbeit ziehen? Für die Praxis – insbesondere aus der Perspektive der Führungskräfteentwicklung und möglicherweise auch für das Recruiting - stehen zwei zentrale Ergebnisse hervor: Einerseits beschreiben hochsensible Führungskräfte ihr Führungsverhalten als deutlich stimmungsabhängiger als die Führungskräfte der Kontrollgruppe. Andererseits wurde deutlich, dass HSP-Führungskräfte ein wesentlich höheres Bedürfnis nach Kongruenz zwischen ihren subjektiven Führungstheorien und ihrem tatsächlich gezeigten Verhalten zeigen. Bei vorsichtiger Interpretation lässt sich dieser Befund dahingehend zusammenfassen, dass es nicht zwingendermaßen zu einem Widerspruch zwischen Hochsensibilität und Führungsverantwortung kommen muss. Vielmehr sind Settings für solche Personen dann geeignet, wenn eine Vertrauenskultur vorliegt und entsprechende Anforderungen an authentisches Führungsverhalten bestehen.

Wir wünschen den Leserinnen und Lesern dieses innovativen Buches den erhofften Erkenntnisgewinn.

Prof. Dr. habil. Rüdiger Reinhardt

Viernheim, Mai 2016

Professor für Wirtschaftspsychologie und Empirische Forschung (Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen)

Prof. Dr. Lars Jansen

Hamburg, Mai 2016

Professor für Personalpsychologie (SRH Fernhochschule Riedlingen)



<http://www.springer.com/978-3-658-16354-9>

Hochsensibilität und Leadership
Subjektive Führungstheorien hochsensibler
Führungskräfte

Panetta, D.

2017, XVI, 192 S. 9 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-16354-9