

RWU Hochschule Ravensburg-Weingarten – University of Applied Sciences

Studiengang Soziale Arbeit und Teilhabe

Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades

„Master of Arts (M.A.)“

Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte

Eine qualitative Studie zum Erleben und Gestalten des Berufsalltags

hochsensibler pädagogischer Fachkräfte in Ravensburg

vorgelegt von:

Isabell Fleschutz

Kuppelnastr. 37, 88212 Ravensburg

isabell.fleschutz@hs-weingarten.de

Matrikelnummer: 35910

Erstgutachterin: Frau Prof. Dr. Monika Schröttle

Zweitgutachter: Herr Markus Rossa

Ravensburg, 31.10.2024

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Isabell Fleschutz, geboren am 11.07.1997 in Mindelheim, dass ich die Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens nach bestem Wissen und Gewissen eingehalten habe und die vorliegende Masterarbeit von mir selbstständig verfasst wurde. Zur Erstellung wurden von mir keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet.

Ich versichere, dass ich die Masterarbeit weder im In- noch Ausland bisher in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe und dass diese Arbeit mit der den Begutachter*innen vorgelegten Arbeit übereinstimmt.

Ravensburg, 31.10.2024

Unterschrift

Isabell Fleschutz (Matrikelnummer: 35910)

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte. Mithilfe der qualitativen Studie soll untersucht werden, wie hochsensible pädagogische Fachkräfte in Ravensburg ihren Berufsalltag erleben und welche Konsequenzen sich daraus für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ableiten lassen.

Hierfür werden das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität und der Arbeitsplatz pädagogischer Fachkräfte theoretisch beschrieben und in Verbindung gebracht. Zudem geben sechs leitfadengestützte Interviews mit hochsensiblen Fachkräften, die in einer Kindertagesstätte in Ravensburg tätig sind, Einblicke in ihren Berufsalltag. Die Ergebnisse der qualitativen Analyse zeigen, dass hochsensible Fachkräfte in Kindertagesstätten die ungünstige Arbeitsumgebung, den aktuellen Personalmangel und die Stressbelastung als gravierende Belastungen erleben, die ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit negativ beeinflussen. Trotzdem möchten sie ihren Beruf ausüben und erleben ihre intensive Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie auch als wertvolle hochsensible Fähigkeiten. Die Studie lässt den Schluss zu, dass Arbeitgeber*innen ein angenehmes Arbeitsumfeld und mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung schaffen sollten. Zudem ist es wichtig, ein unterstützendes Team und Angebote zur Unterstützung zu fördern, um Reizüberflutung zu reduzieren und die langfristige Gesundheit im Beruf zu gewährleisten. Dabei kommen angepasste Arbeitsbedingungen allen pädagogischen Fachkräften zugute, unabhängig von ihrer Hochsensibilität. Die Studie bietet Anknüpfungspunkte für weitere Forschung.

Abstract

This master's thesis deals with high sensitivity in the professional field of childcare centres. Using a qualitative study, it aims to investigate how highly sensitive educational professionals in Ravensburg experience their workday and what consequences can be drawn from this for the design of working conditions.

For this purpose, the personality trait of high sensitivity and the workplace of educational professionals are theoretically described and linked. In addition, six guided interviews with highly sensitive professionals working in a daycare centre in Ravensburg provide insights into their daily work life. The results of the qualitative analysis show that highly sensitive professionals in daycare (childcare) centres perceive unfavourable working environments, the current staff shortage, and stress as significant burdens that negatively affect their well-being and health. Nevertheless, they wish to continue working in their profession and view their heightened perception and empathy as highly valuable and sensitive skills. The study concludes that employers should create a pleasant work environment and offer more flexibility in work design. Additionally, it is important to foster a supportive team and promote assistance services to reduce sensory overload and ensure long-term health in the profession. Adapted working conditions benefit all educational professionals, regardless of their sensitivity level. The study provides starting points for further research.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	I
Abstract.....	II
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis.....	VI
1. Einführung.....	1
1.1 Forschungsinteresse und Forschungsfragen.....	3
1.2 Aufbau der Arbeit.....	3
2. Das Persönlichkeitsmerkmal „Hochsensibilität“	5
2.1 Sensory-Processing Sensitivity nach Aron und Aron	6
2.1.1 Indikatoren von Hochsensibilität	7
2.1.2 Highly Sensitive Scale.....	11
2.2 Aktueller Forschungsstand zur Hochsensibilität	14
2.2.1 Allgemeine Studien zur Hochsensibilität.....	14
2.2.2 Studien zur Hochsensibilität im beruflichen Kontext	16
3. Der Arbeitsplatz Kindertagesstätte	18
3.1 Auftrag und strukturelle Rahmenbedingungen.....	19
3.1.1 Aktuelle Personalsituation.....	21
3.1.2 Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte	23
3.2 Forschungsstand zu den Arbeitsbelastungen und Ressourcen.....	25
4. Kurze Zusammenführung: Hochsensibilität und der Arbeitsplatz Kindertagesstätte	31
5. Methodisches Vorgehen im Forschungsprozess	32
5.1 Das problemzentrierte Interview	33
5.2 Datenerhebung.....	34
5.2.1 Erhebungsinstrumente	34
5.2.2 Zugang zum Forschungsfeld.....	36
5.2.3 Sampling	36
5.2.4 Durchführung der Interviews	38
5.3 Datenauswertung	38
5.3.1 Transkription als Grundlage.....	38
5.3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker.....	40
6. Ergebnisse	43
6.1 Wahrnehmung der eigenen Hochsensibilität.....	43
6.1.1 Selbsterkenntnis der Hochsensibilität	43

6.1.2 Einfluss der Hochsensibilität auf den Beruf.....	45
6.1.3 Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen	47
6.2 Herausforderungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	47
6.2.1 Herausforderungen.....	48
6.2.2 Bewältigungsstrategien	50
6.2.3 Besonderheiten in der Leitungstätigkeit.....	53
6.3 Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte	54
6.3.1 Angepasste Arbeitsbedingungen	54
6.3.2 Erfahrungen mit verschiedenen Kita-Konzepten	59
7. Diskussion.....	61
7.1 Reflexion des Forschungsprozesses	61
7.1.1 Reflexion der Methodenauswahl	61
7.1.2 Gütekriterien	63
7.2 Interpretation der Forschungsergebnisse	66
7.2.1 Berufswahl und Ressourcen der HSP	67
7.2.2 Belastungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag	69
7.2.3 Wahl einer geeigneten Konzeption.....	72
7.2.4 Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.....	74
7.3 Schlussfolgerung.....	79
8. Fazit und Ausblick	81
Literaturverzeichnis	84
Anhang.....	90

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Indikatoren von SPS	7
Abbildung 2: Entwicklung der Hochsensibilitätstypen	15
Abbildung 3: SPS in across the population	15
Abbildung 4: Ablaufmodell der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse	41
Abbildung 5: Herausforderungen der befragten Fachkräfte	48
Abbildung 6: Bewältigungsstrategien der befragten Fachkräfte.....	50
Abbildung 7: Angepasste Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte.....	54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vor- und Nachteile der HSP	11
Tabelle 2: Belastungen der pädagogischen Fachkräfte	29
Tabelle 3: (Wünschenswerte) Ressourcen der pädagogischen Fachkräfte	30
Tabelle 4: Tabellarische Stichprobenbeschreibung	37
Tabelle 5: Durchführung der Interviews	38
Tabelle 6: Deduktive Kategorienbildung	42
Tabelle 7: Induktive Kategorienbildung	42

Abkürzungsverzeichnis

AQUA	Arbeitsplatz und Qualität in Kitas
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
DSM-5	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
EPI	Eysenck Personality Inventory (Eysenck & Eysenck, 1968)
HSP	Hochsensible Person/Personen
HSP-Skala	Highly Sensitive Person Skala (Aron und Aron, 1997)
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
KiföG	Kinderförderungsgesetz
Kita/Kitas	Kindertageseinrichtung/Kindertageseinrichtungen
KiTaG	Kindertagesbetreuungsgesetz
KiTaVO	Kindertagesstättenverordnung
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
MBTI	Myers-Briggs-Typenindikator
SGB VIII	Achtes Buch des Sozialgesetzbuchs
SPS	Sensory-Processing Sensitivity
STEGE	Strukturqualität und Erzieher*innengesundheit

1. Einführung

Hochsensibilität wird als ein Persönlichkeitsmerkmal, ein Temperamentmerkmal bzw. ein Weisenszug beschrieben (Aron, 2004, S. 337). Aron und Aron (1997, S. 345) haben das Phänomen der Hochsensibilität im Jahr 1997 durch ihre Studie unter dem englischen Begriff „Sensory-Processing Sensitivity (SPS)“ bekannt gemacht. Aktuellen Studien zufolge sind etwa 30 Prozent der Bevölkerung hochsensibel (Lionetti et al., 2018, S. 6). Dieser angeborene Weisenszug äußert sich darin, dass hochsensible Menschen Informationen sorgfältig verarbeiten, was zu einer verstärkten Wahrnehmung von Feinheiten führt (Aron, 2004, S. 337). Zum Beispiel werden visuelle, auditive, körperliche und emotionale Empfindungen intensiver wahrgenommen (Schröder, 2022, S. 13). Insgesamt verfügen Menschen mit einer Hochsensibilität über weitere Fähigkeiten. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, wie sie ihr Leben und ihren Berufsalltag erleben. Die Vielzahl an Reizen kann sie herausfordern und schneller zu einer Überreizung führen als bei Nicht-Hochsensiblen. Dadurch kann ein dauerhafter Stress resultieren, der sowohl psychische als auch körperliche Beschwerden mit sich bringen kann (Schröder, 2022, S. 1-2). Von der Hochsensibilität sind sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen betroffen. Männer tendieren jedoch dazu, dieses Merkmal in westlichen Kulturen eher zu verbergen, da es nicht den westlichen Vorstellungen des Mannes entspricht (Aron & Aron, 1997, S. 356-357). In unserer Gesellschaft wird die Hochsensibilität selten als Vorteil, sondern als Schwäche angesehen (Schröder, 2022, S. 1).

Das Thema Hochsensibilität gewinnt in der Wissenschaft immer mehr an Relevanz. Mit der Hochsensibilität im beruflichen Kontext haben sich bereits Lindsay (2017) und Banek (2022) befasst. Lindsay (2017) untersuchte dabei das Persönlichkeitsmerkmal im Lehrberuf, während Banek (2022) den Übergang hochsensibler Menschen von der Schule ins Berufsleben erforschte. Bislang fehlt es jedoch an Forschung über das Thema Hochsensibilität von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten, mit dem sich diese Arbeit auseinandersetzt. Es lässt sich vermuten, dass das Persönlichkeitsmerkmal besonders im Beruf von pädagogischen Fachkräften sowohl zu Herausforderungen als auch zu Chancen führen kann. Pädagogische Fachkräfte stellen einerseits insgesamt eine Berufsgruppe dar, die mit ihrer Tätigkeit zufrieden ist (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 46), andererseits unterliegen sie erhöhten Belastungen. Eine Vielzahl an Studien geht z.B. auf die Belastungen durch hohe Lautstärke in der Gruppe von Kindertagesstätten (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 41; Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 97), den Zeitdruck (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 41; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 12; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 77) und den Personalmangel (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 41; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 96) ein.

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, ein tiefgreifendes Verständnis für das Erleben des Berufsalltags hochsensibler pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesstätten in Ravensburg zu erhalten. Es sollen erste Ideen zur Entwicklung von unterstützenden Maßnahmen für die Träger*innen von Kindertagesstätten erarbeitet werden, die zum Wohlbefinden und zur beruflichen Gesundheit hochsensibler Fachkräfte beitragen sollen. Dadurch sollen die Fachkräfte ihre besonderen Fähigkeiten besser im Beruf einbringen können und soll der Umgang mit ihrer Hochsensibilität im Berufsalltag verbessert werden. Diese Arbeit soll zusätzlich einen Beitrag dazu leisten, stigmatisierende Vorurteile gegenüber hochsensiblen Personen in der Gesellschaft zu reduzieren. Dazu werden qualitative Interviews mit sechs hochsensiblen Fachkräften aus verschiedenen Einrichtungen durchgeführt.

In der vorliegenden Arbeit wird aus Gründen der sprachlichen Gleichberechtigung durchgehend gegendert. Zur besseren Lesbarkeit werden überwiegend geschlechtsneutrale Begriffe verwendet (z.B. „befragte Personen“), für „hochsensible Personen“ wird die Abkürzung „HSP“ genutzt. Wenn die Verwendung eines geschlechtsneutralen Begriffs nicht möglich ist, wird auf den Genderplural zurückgegriffen (z.B. „Interviewpartner*innen“). Auf den Begriff „Betroffene“ wird bewusst verzichtet, um hochsensible Menschen nicht negativ zu assoziieren und einen wertschätzenden Umgang mit ihnen zu fördern. Da diese Arbeit das Thema Hochsensibilität im Berufsfeld von Kindertagesstätten fokussiert und neben den Erzieher*innen dort auch weitere Berufsgruppen beschäftigt sind, wird ausschließlich von „pädagogischen Fachkräften“ gesprochen. Zusätzlich wird der Begriff „Berufsalltag“ bewusst eingesetzt. Gegensätzlich zu dem umfassenderen Begriff „Arbeitsleben“, der den Gesamtbereich der Erwerbstätigkeit einer Person beschreibt (Dudenredaktion, o.D. b), begrenzt sich der Begriff „Arbeitsalltag“ auf den „tägliche[n] gleichförmige[n] Ablauf im Arbeitsleben“ (Dudenredaktion, o.D. a).

1.1 Forschungsinteresse und Forschungsfragen

Wie bereits erwähnt, sind fast ein Drittel der Bevölkerung hochsensibel (Lionetti et al., 2018, S. 6). Obwohl die Hochsensibilität somit eine Vielzahl der Bevölkerung betrifft, gibt es nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, wie sich die Hochsensibilität auf den Berufsalltag auswirkt. Insbesondere fehlt es an Forschungen zur Hochsensibilität bei pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten. Die Hochsensibilität könnte für die Fachkräfte sowohl vorteilhaft sein als auch sie im Beruf zusätzlich belasten. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass das Persönlichkeitsmerkmal sehr individuell ausgeprägt ist (Fenner, 2021, S. 46). Mehrere Studien zeigen auf, dass die Verarbeitung von Reizen verstärkt ist und es schnell zu einer Überstimulation kommen kann (Acevedo et al., 2014, S. 13; Lindsay, 2017, S. 70). Daher spielt die Umwelt und somit auch die Arbeitsumgebung im Berufsalltag für die HSP eine wesentliche Rolle (Pluess, 2015, S. 140-141). Es kann also vermutet werden, dass eine Anpassung der Arbeitsbedingungen einerseits dazu beitragen kann, dass sich mehr Hochsensible für die Arbeit in Kindertagesstätten entscheiden. Andererseits könnten verbesserte Arbeitsbedingungen ermöglichen, dass diese Fachkräfte weniger Stress in ihrem Berufsalltag empfinden, was sich wiederum positiv auf ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit auswirken könnte. Daraus abgeleitet ergeben sich die folgenden Forschungsfragen:

- 1.) Wie erleben hochsensible pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten in Ravensburg ihren Berufsalltag?**
- 2.) Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber*innen?**

Ziel ist es, förderliche Maßnahmen aufzuzeigen und unzureichende Bedingungen zu erkennen, um den negativen Auswirkungen, die mit der Hochsensibilität in Verbindung stehen können, entgegenzuwirken. Die Studie legt dabei bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen den Fokus auf die Trägerschaft von Kindertagesstätten.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Abhandlung umfasst nach der Einleitung eine ausführliche Darstellung des theoretischen Hintergrunds (Kapitel 2-4), eine Beschreibung des methodischen Vorgehens im Forschungsprozess (Kapitel 5) und die Präsentation der Ergebnisse (Kapitel 6). Anschließend erfolgt die Diskussion (Kapitel 7), bevor die Arbeit mit einem Fazit und einem Ausblick (Kapitel 8) abgeschlossen wird.

In Kapitel 2 erfolgt eine intensive Auseinandersetzung mit dem *Persönlichkeitsmerkmal* „Hochsensibilität“. Dabei wird das ursprüngliche Konzept von Hochsensibilität nach Aron und Aron,

bekannt als „*Sensory-Processing Sensitivity*“ (SPS) (Kapitel 2.1), aufgegriffen und es werden die verschiedenen *Indikatoren von Hochsensibilität* (Kapitel 2.1.1) beschrieben. Zusätzlich erfolgt die Auseinandersetzung mit der „*Highly Sensitive Scale*“ (Skala zur Feststellung von Hochsensibilität) (Kapitel 2.1.2), die sich aus sieben Studien entwickelt hat, welche ebenfalls vorgestellt werden. Im Anschluss wird der für diese Arbeit relevante *aktuelle Forschungsstand zur Hochsensibilität* (Kapitel 2.2) dargestellt. Dabei wird zunächst auf *allgemeine Studien zur Hochsensibilität* (Kapitel 2.2.1) und abschließend spezifisch auf *Studien zur Hochsensibilität im beruflichen Kontext* (Kapitel 2.2.2) eingegangen.

Kapitel 3 beschreibt den *Arbeitsplatz Kindertagesstätte*. Zuerst werden der *Auftrag und die strukturellen Rahmenbedingungen* (Kapitel 3.1), die der Arbeit in diesen Einrichtungen einen Rahmen geben, näher erläutert. Auch auf die Schwierigkeiten der *aktuellen Personalsituation* (Kapitel 3.1.1) wird Bezug genommen. Die *Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte* (Kapitel 3.1.2) stellen eine weitere wesentliche Grundlage für das Arbeiten als pädagogische Fachkraft dar. Das Kapitel schließt mit dem *Forschungsstand zu den Arbeitsbelastungen und Ressourcen* (Kapitel 3.2) in Kindertagesstätten.

Kapitel 4 beinhaltet eine *kurze Zusammenführung (Hochsensibilität und der Arbeitsplatz Kindertagesstätte)*. Hier werden die beiden zuvor behandelten Themenfelder Hochsensibilität und der Arbeitsplatz Kindertagesstätte miteinander verbunden und zusammengefasst.

Kapitel 5 thematisiert das *methodische Vorgehen im Forschungsprozess*. Zunächst wird das *problemzentrierte Interview* (Kapitel 5.1) erläutert. Es folgt die *Datenerhebung* (Kapitel 5.2). Darin werden die *Erhebungsinstrumente* (Kapitel 5.2.1), der *Zugang zum Forschungsfeld* (Kapitel 5.2.2), das *Sampling* (Kapitel 5.2.3) und die *Durchführung der Interviews* (Kapitel 5.2.4) näher beschrieben. Zum Abschluss wird auf die *Datenauswertung* (Kapitel 5.3) eingegangen, die auf der *Transkription als Grundlage* (Kapitel 5.3.1) und der *qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker* (Kapitel 5.3.2) basiert.

In Kapitel 6 werden die *Ergebnisse* dieser Forschungsarbeit dargestellt. Zuerst setzt sich das Kapitel mit der *Wahrnehmung der eigenen Hochsensibilität* (Kapitel 6.1) auseinander. Dies beinhaltet die *Selbsterkenntnis der Hochsensibilität* (Kapitel 6.1.1), den *Einfluss der Hochsensibilität auf den Beruf* (Kapitel 6.1.2) und den *Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen* (Kapitel 6.1.3). Im Anschluss werden die *Herausforderungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag* (Kapitel 6.2) thematisiert. Darunter werden die *Herausforderungen* (Kapitel 6.2.1), die *Bewältigungsstrategien* (Kapitel 6.2.2) sowie die *Besonderheiten in der Leitungstätigkeit* (Kapitel 6.2.3) einzeln beleuchtet. Zuletzt wird auf die *Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte* (Kapitel 6.3) eingegangen. Hierbei werden die Ideen und Wünsche der Befragten für *angepasste Arbeitsbedingungen* (Kapitel 6.3.1) und ihre *Erfahrungen mit verschiedenen Kita-Konzepten* (Kapitel 6.3.2) vorgestellt.

Anschließend erfolgt in Kapitel 7 die *Diskussion*. Dazu wird eine *Reflexion des Forschungsprozesses* (Kapitel 7.1) durchgeführt, bei der die *Methodenauswahl* (Kapitel 7.1.1) und die *Gütekriterien* (Kapitel 7.1.2) nochmals beleuchtet werden. In der *Interpretation der Forschungsergebnisse* (Kapitel 7.2) lassen sich Aussagen zur *Berufswahl und den Ressourcen der HSP* (Kapitel 7.2.1), den *Belastungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag* (Kapitel 7.2.2) sowie der *Wahl einer geeigneten Konzeption* (Kapitel 7.2.3) und den *Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen* (Kapitel 7.2.4) aufzeigen. Zuletzt werden die beiden Forschungsfragen in der *Schlussfolgerung* (Kapitel 7.3) präzise beantwortet. Den Abschluss dieser Arbeit bilden ein *Fazit und ein Ausblick* (Kapitel 8).

2. Das Persönlichkeitsmerkmal „Hochsensibilität“

Der Psychotherapeutin Elaine Aron verdanken wir das Entdecken sowie Erforschen von Hochsensibilität. In den 1990er Jahren hat sie den englischen Begriff *High Sensitivity* (auch: *Sensory-Processing Sensitivity*) für das sogenannte Anderssein bekannt gemacht. Im deutschen Sprachgebrauch wird der Begriff in der Wissenschaft oft mit „Hochsensitivität“ übersetzt, während im sprachlichen Alltagsgebrauch häufig von „Hochsensibilität“ gesprochen wird (Fenner, 2021, S. 18).

Die Neigung zu dem Wesenszug Hochsensibilität ist angeboren und kann weder durch Therapie noch durch Training verändert werden (Fenner, 2021, S. 46). Es ist wichtig, deutlich zu machen, dass es sich nicht um eine Störung oder Krankheit handelt (Greven et al., 2019, S. 288), weswegen die Hochsensibilität nicht im ICD-10 und DSM-5 klassifiziert wird. Dennoch kann es zu Verwechslungen bestimmter Diagnosen aus dem DSM-5 mit Hochsensibilität kommen, z.B. mit Autismus-Spektrum-Störungen. Es wird manchmal behauptet, dass das Persönlichkeitsmerkmal hier häufig auftritt. Es gibt jedoch keine Überschneidung der Kriterien für eine Autismus-Spektrum-Störung mit der Hochsensibilität. Obwohl viele autistische Menschen von Reizüberflutungen betroffen sein können, können sie wiederum von anderen Reizen unberührt sein. Innerhalb dieses Störungsbildes lässt sich die Hochsensibilität mit einer gestörten Wahrnehmung von Sinnesreizen begründen und hat nichts mit einer tieferen Informationsverarbeitung zu tun. Zusätzlich sind HSP äußerst empathisch und besitzen angemessene bis besonders hohe soziale Fähigkeiten (Aron, 2014, S. 22).

Männer und Frauen verfügen gleichermaßen über das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität. Es besteht kein Zusammenhang zwischen Hochsensibilität und Kultur, dennoch beeinflusst der kulturelle Hintergrund, wie die eigene Hochsensibilität wahrgenommen wird (Aron & Aron, 1997, S. 356-357). Während in den östlichen Kulturen die Hochsensibilität positiv bewertet wird, ist der Wesenszug in den westlichen Kulturen eher negativ behaftet. Die kulturelle

Umgebung bestimmt somit, ob die Hochsensibilität positiv (mit Akzeptanz) oder negativ (mit Gefühl von Andersartigkeit) erlebt wird (Aron, 2004, S. 342-343). Hat die Kultur eine ablehnende Haltung gegenüber Hochsensibilität bei Männern, neigen diese dazu, ihr Persönlichkeitsmerkmal zu verbergen, um nicht von dem „typischen“ Bild als Mann abzuweichen. Dies kann dazu führen, dass sie oft niedrigere Werte bei der HSP-Skala erzielen. In der Skala wurde jedoch bewusst darauf geachtet, dass geschlechtsspezifische Punkte entfernt wurden, z.B. die Tendenz schnell zu weinen (dieser Aussage stimmten Männer mit einer leicht geringeren Wahrscheinlichkeit zu). Dennoch werden von Männern niedrigere Werte erzielt, was möglicherweise mit ihrem Gesamteindruck von dem Fragebogen zusammenhängt (Aron & Aron, 1997, S. 356-357).

Das nächste Kapitel befasst sich mit dem ursprünglichen Konzept der *Sensory-Processing Sensitivity nach Aron und Aron* (Kapitel 2.1) und dem *aktuellen Forschungsstand zur Hochsensibilität* (Kapitel 2.2).

2.1 Sensory-Processing Sensitivity nach Aron und Aron

Pluess (2015, S. 140-141) entwickelte das Metamodell der Umweltsensitivität. In diesem Modell werden bisherige Theorien über Hochsensibilität und unterschiedliche Ansätze zusammenfügt. Unter anderem existieren hierzu die Theorie der differentiellen Suszeptibilität (Belsky, 2005), die Theorie der Sensory-Processing Sensitivity (SPS) (Aron & Aron, 1997) und die Theorie der biologischen Kontextsensitivität (Boyce & Ellis, 2005). Die verschiedenen Theorien haben unterschiedliche Ansätze und Perspektiven bezüglich Hochsensibilität. Allerdings vertreten sie die gemeinsame Annahme, dass HSP anders auf ihre Umwelt reagieren als nicht-hochsensible Personen. Die Umwelt spielt eine bedeutsame Rolle für HSP: In einer neutralen Umgebung sind HSP sowohl für positive als auch negative Einflüsse erhöht empfänglich (Pluess, 2015, S. 140-141).

Diese Masterarbeit bezieht sich auf die „Sensory-Processing Sensitivity (SPS)“, da anhand dieses Modells die Hochsensibilitätsskala entwickelt wurde. Um Hochsensibilität festzustellen, hat Elaine Aron die vier folgenden Indikatoren zusammengefasst (Greven et al., 2019, S. 290):

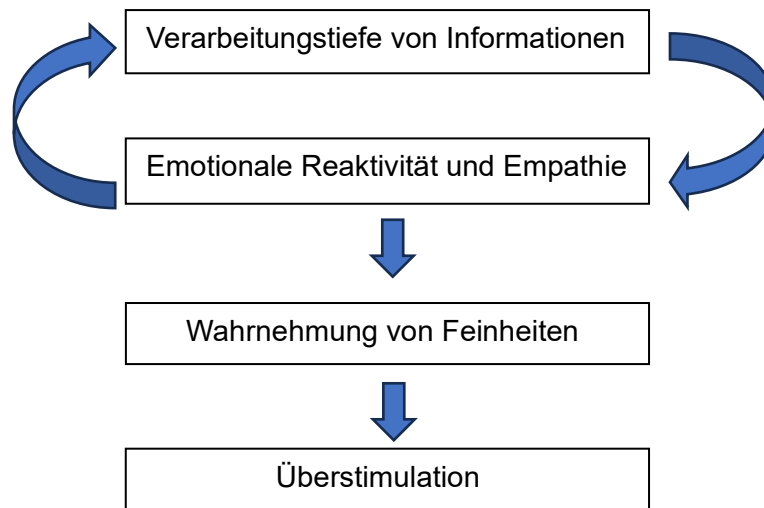


Abbildung 1: Indikatoren von SPS (eigene Darstellung in Anlehnung an Greven et al., 2019, S. 290)

2.1.1 Indikatoren von Hochsensibilität

Hochsensibilität ist ein grundlegendes Persönlichkeitsmerkmal, das je nach Ausprägung dominanter sein kann und mit weiteren Persönlichkeitsmerkmalen kombiniert ist. Daher gibt es wesentliche Unterschiede zwischen den Phänotypen hochsensibler Menschen (Fenner, 2021, S. 46). Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, unterscheidet Aron zwischen den vier Indikatoren der Hochsensibilität. In der Fachliteratur wird dabei oft systematisch zwischen einer *sensorischen*, *kognitiven* und *emotionalen* Komponente differenziert (Fenner, 2021, S. 45). Im Folgenden wird näher darauf eingegangen und zusätzlich Bezug zur *Überstimulation* der HSP genommen. Zum Abschluss erfolgt eine kurze tabellarische *Zusammenfassung*.

Sensorische Hochsensibilität

Die sensorische Hochsensibilität beinhaltet die tiefere Informationsverarbeitung und erhöhte Reizempfindlichkeit in unterschiedlichen Dimensionen, wobei jeder Sinnesreiz stärker empfunden werden kann. Häufig wird dabei die Lärmempfindlichkeit als ein Symptom genannt (Schröder, 2022, S. 5-6). Im Folgenden werden die verschiedenen Herausforderungen im Alltag (einschließlich des Berufsalltags) von HSP näher erläutert. Schröder (2022, S. 13) unterscheidet hier zwischen Hochsensibilitäten in verschiedenen Bereichen – visuell, auditiv, olfaktorisch, gustatorisch, taktil, kognitiv und emotional.

Viele HSP haben eine ausgeprägte *visuelle Hochsensibilität*, die sich durch ihr feines Empfindungsvermögen für Licht sowie auch Farben äußert. Dadurch sind sie lichtempfindlich, was sich z.B. bei grellem oder flackerndem Licht bemerkbar macht. Auch durch eine künstliche Beleuchtung oder bei einem Licht-Schatten-Wechsel können hochsensible Menschen überreizt werden (Schröder, 2022, S. 13).

Auch eine *auditive Hochsensibilität* lässt sich durch eine starke Wahrnehmung gegenüber Geräuschen bei vielen HSP erkennen. Dabei können auch gewöhnliche Geräusche für sie eine Belastung darstellen, wie z.B. leises Surren oder Kratzen (Schröder, 2022, S. 14).

Die *olfaktorische Hochsensibilität* führt dazu, dass HSP positive und negative Gerüche intensiver wahrnehmen. Unangenehme Gerüche können zu einer Beeinträchtigung ihres Wohlbefindens führen (Schröder, 2022, S. 14).

In Bezug auf den Geschmackssinn zeigt sich die *gustatorische Hochsensibilität*, wodurch sie intensiver schmecken können (Schröder, 2022, S. 14).

Viele HSP haben zudem eine *taktile Hochsensibilität*, die dazu führt, dass sie Temperatur, Berührungen, Schmerz oder Druck intensiver empfinden. Zum Beispiel können sie Schwierigkeiten haben, bestimmte Stoffe zu tragen, und eine stark ausgeprägte Wahrnehmung für Wärme, Kälte und Wind aufweisen. Auch die Schmerzempfindlichkeit ist bei Hochsensiblen höher (Schröder, 2022, S. 14-15).

Kognitive Hochsensibilität

Die kognitive Hochsensibilität ist durch eine vernetzte Denkweise gekennzeichnet, bei der einzelne Ideen sowie Assoziationen miteinander verbunden werden. Für außenstehende Personen wirkt es häufig, als würden HSP langsamer denken. Dabei verarbeiten sie aber eine Vielzahl an Informationen, wodurch sie vorausschauender denken können (Schröder, 2022, S. 15). Es werden vermehrt Außenreize wahrgenommen, welche ungefiltert im Gehirn aufgenommen werden und mit einer stärkeren geistigen Aktivität verbunden sind. Während nicht-hochsensible Personen ihre Wahrnehmung relativ schnell verarbeiten, setzen sich die HSP intensiver mit Feinheiten auseinander, was zu einer höheren geistigen Aktivität führt. Emotional bewegende Geschehnisse sowie auch Konflikte können teilweise jahrelang verarbeitet werden und benötigen einen hohen Anteil ihrer Aufmerksamkeit und Energie (Fenner, 2021, S. 54-55).

Nicht nur das „Nach-Denken“ beansprucht eine größere Zeitspanne, sondern ebenfalls das „Vor-Denken“. Sie bereiten sich intensiver auf z.B. Gespräche oder Projekte vor und haben eine hohe Fantasie und Vorstellungskraft, wodurch es ihnen leichtfällt, mehrere Möglichkeiten in unterschiedlichen Situationen zu erkennen. Auch können sie aufgrund dessen viele mögliche Konsequenzen ihrer zukünftigen Entscheidungen und Handlungen vorhersehen. Diese hohe geistige Aktivität stellt allerdings auch einen Nachteil dar, wenn sie die Aufmerksamkeit am Tag und den Schlaf in der Nacht beeinträchtigt. HSP benötigen Ruhe und ausreichend Zeit für die Vorbereitung auf neue Situationen. Rasch wechselnde Termine und Aufgaben (wie z.B. Telefonate, Gespräche und Dokumentationsarbeiten) können sie schnell an ihre Grenzen

bringen und ihr Arbeitsgedächtnis überlasten, was zu einer geistigen Erschöpfung der HSP führt. Dadurch bekommen sie das Gefühl, keine Konzentration mehr zu haben. Sie empfinden Stress und sind leicht verwirrt, was sich durch ein zerstreutes Handeln sowie Vergesslichkeit bemerkbar macht (Fenner, 2021, S. 55-57).

Emotionale Hochsensibilität

Mehrere Studien zeigen zusätzlich, dass hochsensible Menschen eine hohe Empathie und Erregbarkeit besitzen (Acevedo et al., 2014, S. 13; Aron & Aron, 1997, S. 358; Lionetti et al., 2018, S. 2). Sie verfügen über ein starkes Gefühlsleben und eine ausgeprägte Empathie, was ihnen erleichtert, sich in ihre Mitmenschen hineinzusetzen. Dies kann ein besonderer Vorteil sein, wie z.B. im Kontakt zu Geschäftspartner*innen (Schröder, 2022, S. 16). Die Stimmungslagen in ihrem Umfeld erkennen sie direkt, oft bevor sich die Betroffenen des Umfeldes darüber selbst bewusst sind. Durch ihre emotionale Reaktivität werden positive, aber auch negative Reize intensiver erlebt. Insbesondere Spannungen und Konfliktsituationen nehmen sie intensiv wahr, was in ihnen ein unwohles Gefühl auslöst, wodurch sie sich wiederum nur schwer auf Gespräche oder Aufgaben konzentrieren können. Sie begegnen ihren Mitmenschen mit Verständnis und gehen mit ihrer Verletzlichkeit rücksichtsvoll um (Fenner, 2021, S. 65-68). Fenner (2021, S. 68) beschreibt, dass HSP oft als „Kummerkasten“ und Anlaufstelle in Notsituationen gesehen werden. Allerdings besteht durch die hohe Empathie die Gefahr, dass HSP bei starken negativen Gefühlen, schlechten Stimmungen oder Konflikten in ihrem Umfeld enorm belastet werden (Fenner, 2021, S. 68). Durch ihr großes Bedürfnis nach Harmonie vermeiden sie oft Konflikte, indem sie versuchen zu vermitteln oder zu schlichten. Schlechte Nachrichten können sie stark berühren, sie empfinden oft Weltschmerz (Schröder, 2022, S. 16). Zusätzlich haben sie einen hohen Gerechtigkeitsinn und stark verinnerlichte moralische Werte (Blach, 2016, S. 144). Durch die hohe Intensität ihrer Emotionen sind HSP in ihren Gefühlen oft zerrissen und schwanken zwischen Stimmungshochs und -tiefs (Fenner, 2021, S. 70).

Überstimulation

Auf Grundlage dieser anderen Form der Reizverarbeitung kann es schnell zu einer Reizüberflutung bei HSP führen, die durch eine zu hohe Anzahl oder Intensität der eingehenden Stimuli entsteht. Diese Überstimulation wird häufig als Stress empfunden. Das heißt, sie fühlen sich durch die momentane Überforderung über eine gewisse Zeit emotional belastet. Sie erleben eine Art Überlastung, die sich unterschiedlich ausdrücken kann. Bei einer Überreaktion des Nervensystems können Menschen genervt, ungeschickt und überanstrengt wirken. Es fällt

ihnen schwer, in solchen Situationen klar zu denken oder Handlungen zu kontrollieren (Aron, 2013, S. 29). Darüber hinaus zeigen sich bei einer Überforderung auch psychische und körperliche Symptome. Körperlich äußert sich dies in Form von z.B. Schwindel, Kopfschmerzen und Magen-Darm-Beschwerden. Zudem kann dies zu einem nervösen und aggressiven Verhalten führen, was wiederum eine natürliche Reaktion des Menschen darstellt, wenn die Reizschwelle überschritten wird (Blach, 2016, S. 138; Schröder, 2022, S. 17). Durch die Auswirkungen der Hochsensibilität haben HSP das Bedürfnis nach Rückzug, da sie schnell Müdigkeit und Erschöpfung empfinden (Fenner, 2021, S. 74).

Im beruflichen Kontext können bei hochsensiblen Menschen verschiedene Formen der Überlastung auftreten. Es werden viele Arbeitsstunden damit verbracht, Informationen zu suchen (Datenüberlastung). Zudem besteht der Großteil der Arbeit darin, über E-Mail und Meetings zu kommunizieren (Kommunikationsüberlastung). Im Arbeitsalltag wechseln die Menschen ihre Aufgaben alle paar Minuten oder es kommt zu Unterbrechungen (kognitive Überlastung). Diese Überlastungen können auch bei Menschen ohne Hochsensibilität schnell auftreten, was in einem Zusammenhang mit der heutigen digitalen Transformation steht (Schröder, 2022, S. 17). Die Umweltbedingungen beeinflussen die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden von HSP. Es können verschiedene Maßnahmen eingesetzt werden, um den Ursachen der Überreizung entgegenzuwirken. Zum Beispiel können HSP für ihre auditive Hochsensibilität Kopfhörer oder Ohrstöpsel verwenden und für ihre visuelle Hochsensibilität Sonnenbrillen tragen. Ebenfalls können Entspannungstechniken dabei helfen, Stress abzubauen und möglicherweise ihre Belastungsgrenzen zu erhöhen (Fenner, 2021, S. 51-52). Auch regelmäßiger Sport hilft zur Verringerung des Stresses, da die Feinfühligkeitswerte durch den Sport gesenkt werden. Daraus resultiert, dass Bewegung und Sport als Behandlungsansätze betrachtet werden können (Blach, 2016, S. 145).

Zusammenfassung

In der nachstehenden Tabelle werden die Vor- und Nachteile des hochsensiblen Persönlichkeitstyps zusammengefasst.

Vorteile der HSP

- Tiefe Informationsverarbeitung (von sensorischen Informationen und Stimmungen)
 - Vernetztes Denken
 - Ausgeprägte Empathie
 - Bedürfnis nach Harmonie
 - Hoher Gerechtigkeitssinn
 - Hohe Kreativität
 - Achtsamer Umgang mit Mitmenschen
-

Nachteile der HSP

- Erhöhte Reizempfindlichkeit
 - Schnelle Reizüberflutung
 - Neigen zu Stress und Burnout
 - Bedürfnis nach Rückzug
-

Tabelle 1: Vor- und Nachteile der HSP (eigene Darstellung)

2.1.2 Highly Sensitive Scale

Aron und Aron (1997, S. 345) haben anhand mehrerer Studien die *Highly Sensitive Scale* (HSP-Skala) zur Messung der Hochsensibilität entwickelt. Diese Skala zur Feststellung der Hochsensibilität ist in Arons Ratgeber „Sind Sie hochsensibel?“ (Aron, 2013, S. 21-24) in deutscher Übersetzung vorhanden (siehe Anhang 2). Sie umfasst 27 Items, bei denen die Probanden angeben, ob eine Aussage auf sie „zutrifft“ oder „nicht zutrifft“. Wenn mindestens zwölf Aussagen als „zutreffend“ markiert wurden, lässt sich vermuten, dass eine Hochsensibilität vorliegt. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um einen genauen psychologischen Test, nach dem das eigene Leben abgestimmt werden soll. Selbst bei ein oder zwei „zutreffenden“ Aussagen kann eine Person hochsensibel sein (Aron, 2013, S. 21-24). Laut Aron und Aron (1997, S. 361) ist die von ihnen entwickelte HSP-Skala zum Gebrauch in zukünftigen Forschungen geeignet, da diese eine hohe Zuverlässigkeit und Validität aufweist. Aron (2014, S. 46) ist dennoch der Ansicht: „Die HSP-Skala [...] sollte nie allein für sich verwendet werden, um herauszufinden, ob ein bestimmter Patient dieses Wesensmerkmal besitzt. Es gibt keine Normen oder scharfen Trennwerte, und da die Punkte auf Selbstbeurteilung beruhen, steckt immer ein Stück Befangenheit im Ergebnis.“ Insbesondere möchten Männer nicht, dass ihre Persönlichkeit mit Hochsensibilität in Verbindung gebracht wird. Andere dagegen möchten sich damit identifizieren, obwohl sie nicht hochsensibel sind (Aron, 2014, S. 46).

Greven (2019, S. 292) kritisiert die HSP-Skala und fordert, dass diese trotz vielfacher Validierung weiterhin validiert und darüber hinaus optimiert werden müsse. Außerdem würden teilweise charakteristische Verhaltensweisen für HSP nicht ausreichend abgedeckt sein. Dennoch erfasse die Skala die Tiefe der Informationsverarbeitung, da die HSP-Skala in eine Verbindung mit den aktivierten Hirnregionen gebracht wird. Es seien weitere Forschungen notwendig, damit die Hochsensibilität umfassend erfasst werden könne (Greven, 2019, S. 292).

Zudem werden in den Items der HSP-Skala hauptsächlich negative Konsequenzen der tieferen Verarbeitung von Informationen beschrieben. Dies kann dazu führen, dass HSP, welche keine psychologischen Probleme aufweisen, in der Skala nicht adäquat erfasst werden können (Greven, 2019, S. 292).

Sieben Studien von Aron und Aron

In sieben Studien haben sich Aron und Aron (1997, S. 345) intensiv mit der Hochsensibilität auseinandergesetzt. Diese wurden als Grundlage für die Entwicklung der HSP-Skala verwendet. Dazu wurden verschiedene Stichproben sowie Messgrößen genutzt. Aus allen Studien konnte die hohe sensorische Verarbeitungsintensivität als Kernvariable festgestellt werden. Diese Variable ist zum Teil unabhängig von Emotionalität und sozialer Introversio, die in früheren Theorien meist mit dem Persönlichkeitsmerkmal der Hochsensibilität verwechselt wurden (Aron & Aron, 1997, S. 345). Es gibt übereinstimmende Faktoren, die zu einer höheren sensorischen Hochsensibilität führen, wie z.B. Introvertiertheit (Aron & Aron, 1997, S. 347).

In der *ersten Studie* von Aron und Aron (1997, S. 350-351) wurden 39 Personen im Alter von 18 bis 66 Jahren zur Hochsensibilität befragt. Dabei wurden sie allerdings nicht durch ein Vorab-Auswahlverfahren ausgesucht, sondern haben sich selbst als hochsensibel wahrgenommen. Durch ein qualitatives Interview wurden sie zu persönlichen Bereichen (z.B. Freundschaften, Schulleben, Vorlieben bestimmter Filmarten und Umgebungen) befragt und sollten ihre Hochsensibilität beschreiben. Darüber hinaus nahmen die Teilnehmer*innen der Studie nach dem Interview an einer schriftlichen Befragung über ihren Bindungsstil teil und führten den MBTI-Test (Myers-Briggs-Typenindikator) durch. Aus den Ergebnissen des MBTI und der Interviews resultierte die Erkenntnis, dass Personen mit SPS nicht nur introvertierte, sondern auch extrovertierte Menschen sein können. Einen besonderen Einfluss hat die Kindheit auf die Wahrnehmung der Hochsensibilität, was eine weitere Erkenntnis der Studie war. Im Bindungsstil ließen sich die Befragten in drei verschiedene Gruppen gliedern: zum einen diejenigen, die eine glückliche Kindheit hatten, und zum anderen diejenigen, die keine glückliche Kindheit hatten (hier wurde nochmals in therapiert und nicht-therapiert differenziert). Eine positive Kindheit beeinflusst bei den hochsensiblen Menschen, dass sie generell erfolgreich

im Leben sind (z.B. im Studium oder Beruf) und die Identifikation mit ihrer Hochsensibilität positiv erleben. Dagegen zeigten die befragten Personen mit einer unglücklichen Kindheit große Schwierigkeiten und wurden psychologisch behandelt. Für sie schien die Hochsensibilität ein Hindernis zu sein, das sich mehr auf Beziehungen sowie den schulischen und beruflichen Bereich auswirkte. 70 Prozent der Stichprobe gaben an, das Gefühl zu haben, „anders“ zu sein (Aron & Aron, 1997, S. 350-351).

Die nächsten Studien (*zweite bis vierte Studie*) bauen auf den Schlussfolgerungen der ersten Studie auf und nehmen Bezug auf die Abgrenzung der Hochsensibilität von Schüchternheit oder Verhaltenshemmung. Diese Studien wurden quantitativ durchgeführt. Die zweite und die dritte Studie wurden mithilfe eines anonymen Fragebogens erhoben. In der zweiten Studie bestand die Stichprobe aus 319 Teilnehmer*innen. Von den Probanden hatten bereits 206 Personen im Vorfeld den MBTI beantwortet. Es wurde hierbei getestet, ob Korrelationen bestehen. Die dritte Studie hatte 285 Probanden und wurde, wie auch schon die zweite Studie, im Rahmen von Vorlesungen durchgeführt. Dagegen erfolgte die vierte Studie mittels einer randomisierten Umfrage per Telefon. Letztendlich konnten dabei 299 Befragungen ausgewertet werden (Aron & Aron, 1997, S. 351-354). Als Ergebnisse dieser Studien lassen sich folgende Kernaussagen zusammenfassen: Hochsensibilität korreliert mit der sozialen Introvertiertheit, der Emotionalität und der Kombination aus den beiden Variablen, jedoch ohne Redundanz. Es gibt zudem zwei Typen von HSP, die mit einer glücklichen und die mit einer unglücklichen Kindheit. Die Kindheit hat eine Auswirkung auf die Hochsensibilität, besonders Männer mit einer unglücklichen Kindheit empfinden ihre Hochsensibilität als negativ (Aron & Aron, 1997, S. 358).

In der *fünften Studie* wird die Korrelation der HSP-Skala mit dem Fragebogen von Mehrabian (1976) sowie Eysencks Persönlichkeitsinventar (EPI) (Eysenck & Eysenck, 1968) gemessen. Sie dient dem Vergleich der bisherigen Ergebnisse aus den ersten vier Studien sowie einer weiteren Erhöhung der Konstruktvalidität, da das EPI die soziale Introvertiertheit und die Emotionalität misst, während Mehrabians Fragebogen auch die Hochsensibilität behandelt. Die Studie umfasste 119 Studenten eines Psychologiekurses an einer Universität in den USA, die diesen Fragebogen ausgefüllt haben. Es resultierte eine hohe Korrelation zum Fragebogen von Mehrabian und eine mittelmäßige Korrelation zum Inventar von Eysenck (Aron & Aron, 1997, S. 358-360).

In der *sechsten Studie* steht die Weiterentwicklung und -erprobung der HSP-Skala als zentrales Ziel im Vordergrund. Das heißt, es soll sowohl eine Verbesserung der Inhaltsvalidität als auch der Reliabilität erfolgen. Die HSP-Skala hat weitere acht Items hinzubekommen, somit besteht sie aus 27 Items. Der Fragebogen mit den 27 Items wurde in der Studie von 172

Studierenden beantwortet. Es besteht eine Korrelation der HSP-Skala mit der Emotionalität und der sozialen Intraversion (Aron & Aron, 1997, S. 360).

In der *siebten Studie* erfolgte ein Vergleich der HSP-Skala wieder mit der Skala des EPI und den zwei Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen (Goldberg, 1990) Neurotizismus und Extraversion. Dazu wurde eine Befragung von zwei Gruppen an Studierenden der gleichen Universität durchgeführt. Die erste Gruppe von 109 Personen erhielt einen Fragebogen, der aus den 27-Items der HSP-Skala und dem EPI bestand. Dagegen wurde von der zweiten Gruppe (64 Personen) ein Fragebogen, der aus den zwei genannten Persönlichkeitsmerkmalen Neurotizismus und Extraversion zusammengesetzt wurde, ausgefüllt. Im Ergebnis korrelieren die Skala des EPI und das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion recht hoch miteinander. Dagegen weist die HSP-Skala eine niedrige Korrelation zu EPI und Extraversion auf. Diese Studie ergab, dass Hochsensibilität und Emotionalität nicht identisch sind. Die HSP-Skala korreliert zudem mittelmäßig mit Neurotizismus (Aron & Aron, 1997, S. 360-361).

2.2 Aktueller Forschungsstand zur Hochsensibilität

Im Folgenden werden die Studien zum Thema Hochsensibilität dargestellt, die wesentlich für die Diskussion dieser Arbeit sind.

2.2.1 Allgemeine Studien zur Hochsensibilität

Acevedo et al. (2014) untersuchten in ihrer Längsschnittstudie, in welchem Ausmaß die Gefühlslagen anderer Personen HSP beeinflussen. Dazu wurde das Verfahren der funktionellen Magnetresonanztomographie eingesetzt und die Teilnehmenden bekamen Fotos von ihren Partner*innen sowie fremden Personen mit verschiedenen Gesichtsausdrücken (positiv, neutral und negativ) vorgelegt. Es zeigte sich, dass bei Menschen mit höheren Sensitivitätswerten die Hirnregionen, die mit Aufmerksamkeit, Empathie, Handlungsplanung und sensorischer Integration zusammenhängen, stärker aktiviert waren als bei Personen mit geringerer Sensitivität. Dadurch konnte bewiesen werden, dass HSP für die Gefühlslagen und Bedürfnisse ihrer Umgebung aufmerksamer und empfänglicher sind, was grundlegende Merkmale von Hochsensibilität sind. Diese Studie zeigt, dass das Gehirn von hochsensiblen Menschen diese Merkmale vermittelt (Acevedo et al., 2014, S. 13).

Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, befasste sich Pluess (2015) in seinem Metamodell der Umweltsensitivität mit den bisherigen Theorien zur Hochsensibilität. Dabei setzte er sich auch mit der *Vantage Sensitivity* auseinander: Eine überwiegend widrige Umgebung führt zu einer erhöhten Sensibilität gegenüber Bedrohungen, während eine hauptsächlich unterstützende

Umgebung die Vantage Sensitivity steigert. Dabei wird unterschieden zwischen Personen, die stark von positiven Erlebnissen profitieren (Vantage Sensitivity), und Personen, die von solchen Erlebnissen kaum beeinflusst werden (Vantage Resistance) (Pluess, 2015, S. 140-141). Diese Zusammenhänge werden in der nachstehenden Abbildung verdeutlicht.

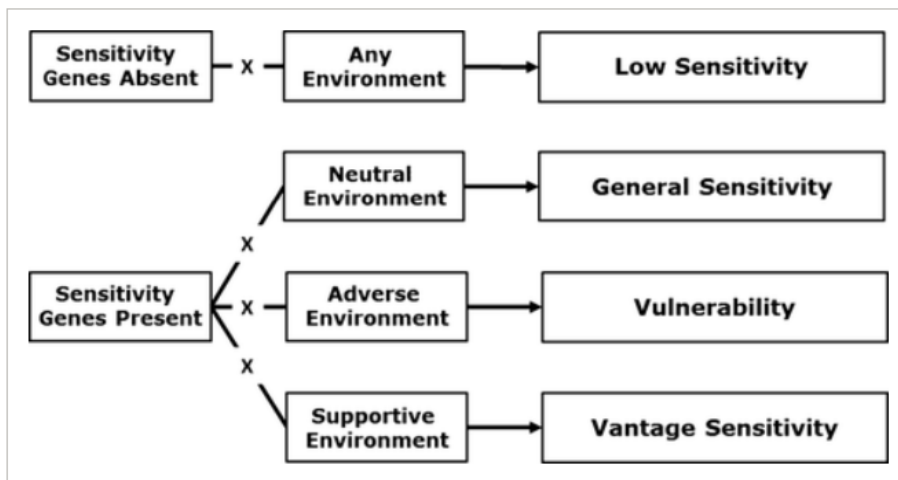


Abbildung 2: Entwicklung der Hochsensibilitätstypen (Pluess, 2015, S. 141)

Die Studien von Aron und Aron (1997, S. 345) zeigten, dass es scheinbar zwei unterschiedliche Gruppen gibt: Dabei wird die Bevölkerung in eine Minderheit von HSP und eine Mehrheit von nicht-hochsensiblen Personen unterteilt. Zur bildhaften Darstellung dieser beiden Gruppen führten Boyce und Ellis (2005) die Blumenmetapher ein: Niedrigsensible Menschen gelten als Löwenzahn und hochsensible Menschen als Orchideen (Boyce & Ellis, 2005, S. 283). Diese Idee wurde in einer Studie von Lionetti et al. (2018) weiterentwickelt. Darin wurden mithilfe der HSP-Skala drei Sensitivitätsklassen in mehreren Stichproben von Erwachsenen aus den USA (N = 451 und N = 450) identifiziert (Lionetti et al., 2018, S. 3). Die Ergebnisse zeigten, dass es anstelle von zwei Gruppen drei Hochsensibilitätsgruppen gibt: 30 Prozent der Personen weisen eine geringe Hochsensibilität auf, 40 Prozent eine mittlere und 30 Prozent eine hohe (Lionetti et al., 2018, S. 6):

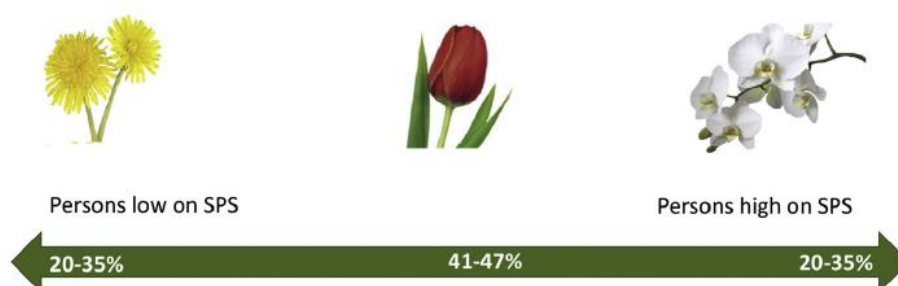


Abbildung 3: SPS in across the population (Greven et al., 2019, S. 292)

Wie in dieser Abbildung erkennbar ist, bezeichnen die Autoren diese Gruppen als Löwenzahn (geringe Hochsensibilität), Tulpen (mittlere Hochsensibilität) und Orchideen (hohe Hochsensibilität). Diese Kategorisierung in drei Gruppen wurde wiederholt in einer unabhängigen Stichprobe von Erwachsenen aus dem Vereinigten Königreich (N = 230) bestätigt. Die Teilnehmenden sahen sich dabei einen glücklichen und einen traurigen Videoclip an. Es ließen sich Unterschiede in der Reaktion der verschiedenen Sensibilitätsgruppen feststellen: Personen aus der Orchideen-Gruppe weisen signifikant höhere Werte bei Neurotizismus und emotionaler Reaktivität auf, jedoch niedrigere Werte bei Extraversion (gegensätzlich zu den Personen aus der Löwenzahn- und Tulpen-Gruppe) (Lionetti et al., 2018, S. 3).

2.2.2 Studien zur Hochsensibilität im beruflichen Kontext

Die Studie von Lindsay (2017) befasst sich mit der Hochsensibilität im Lehrberuf und dem damit verbundenen beruflichen Risiko, an Burnout zu erkranken. Hierbei wurde eine gemischte Forschungsmethode angewendet, die sowohl eine Umfrage als auch Einzelinterviews umfasste. Mithilfe der Hochsensibilitätsskala wurde vorab geprüft, wie wahrscheinlich eine Hochsensibilität vorliegt. An der Umfrage nahmen 114 Lehrer*innen teil, davon wurden sieben einzeln interviewt (die Lehrkräfte, die zu den 20 Prozent der Befragten mit den meisten Punkten in der Skala gehören) (Lindsay, 2017, S. 35-36). Die Forschung ergab, dass Hochsensibilität und das Burnout-Risiko signifikant positiv korrelieren. Hochsensible Lehrkräfte sind aufgrund ihrer emotionalen Erschöpfung anfälliger für Burnout und empfinden mehr Stress in Bezug auf ihre Arbeit. Es wurde jedoch keine signifikante Korrelation zwischen Hochsensibilität und Selbstwirksamkeit festgestellt (Lindsay, 2017, S. 97). Die Einzelinterviews weisen nach Lindsay (2017, S. 70-78) spezifische Merkmale von Hochsensibilität auf:

- tiefgehendes Verarbeiten von Informationen (durch Überlegtheit und Reflexion)
- starke emotionale Reaktivität sowie Empathie (wirkt unterstützend gegenüber den Schüler*innen)
- Sensibilität bezüglich subtiler Reize (können Stimmungen sowie auch die Körpersprache erkennen)
- Empfindlichkeit für Überstimulation (führt zu Unruhe und Müdigkeit)

Zu den Hauptstressquellen für hochsensible Lehrkräfte zählen zeitliche Anforderungen sowie Herausforderungen mit Kolleg*innen. Um mit ihrem Stress umzugehen, greifen die befragten Lehrkräfte auf alltägliche und systematische Strategien zurück (Lindsay, 2017, S. 97-98). In dieser Studie wurden folgende Strategien zur Bewältigung des Berufsalltags erarbeitet: Zeitmanagement, Flexibilität, angemessene Vorbereitung und Erholung. Im Bereich des Zeitmanagements spielt die Priorisierung eine wichtige Rolle für die Lehrkräfte. Von vielen Lehr-

kräften werden Vorbereitungen gemacht, um ihren Arbeitstag zu organisieren. Um Stress zu reduzieren, werden von den Befragten routinemäßig Erholungszeiten eingesetzt (Lindsay, 2017, S. 83-85). Beispielsweise erholen sich die Lehrkräfte, indem sie Zeit mit geliebten Personen verbringen, Sport treiben oder bei Herausforderungen das Gespräch mit Kolleg*innen suchen (Rieg et al., 2007, zitiert nach Lindsay, 2017, S. 85). Zudem gab die Mehrheit der Lehrkräfte an, dass Flexibilität, also das Anpassen an Situationen („rolling with it“, Lindsay, 2017, S. 87), hilfreich im Umgang mit der eigenen Hochsensibilität ist (Lindsay, 2017, S. 87).

Banek (2022) führte eine Studie zum Übergangsprozess der HSP von der Schule in den Beruf durch, dabei befasste sie sich insbesondere mit dem Prozess der Selbsterkenntnis (Banek, 2022, S. 4-5). Auf Grundlage der Interviews entwickelte Banek (2022, S. 142-143) ein Drei-Phasen-Modell der Selbsterkenntnis: (1) Erstkontakt, (2) Prüfung und (3) Selbsterkenntnis. Alle Befragten berichteten, dass sie vor der Selbsterkenntnis ihrer Hochsensibilität das Gefühl von Andersartigkeit hatten, welches sie als problematisch empfanden. Die fehlende Passung der Hochsensibilität in der Gesellschaft ist ein Grund für das Wahrnehmen von Andersartigkeit. HSP benötigen mehr Zeit zur Verarbeitung und daraus resultierend mehr Rückzug. Dies führt oft zu damit verbundenen Depressionen, Panik- sowie Angststörungen, die den Rückzug weiter verstärken und soziale Kontakte einschränken. Die befragten Personen berichten über mehrere Symptome, die sie in Bezug auf ihr Persönlichkeitsmerkmal physisch, psychisch und psychosomatisch empfinden (Banek, 2022, S. 161- 170). Diese Symptome entstehen durch die Überreizung, die HSP durch ihre Umgebung erfahren. Während des Selbsterkenntnisprozesses erleben die HSP Angst vor Stigmatisierung, die sich durch ein Hemmungsgefühl und zum Teil auch durch Abschreckung äußert. Diese Angst kann z.B. durch Medien und Vorurteile der Gesellschaft verstärkt werden (Banek, 2022, S. 187-188). In den Strategien der HSP wird an erster Stelle vermutlich bewusst auf das Annehmen von Unterstützung zurückgegriffen. Dagegen erfolgen andere Strategien (Kommunizieren, Funktionalität sowie Distanzierung) scheinbar unbewusst (Banek, 2022, S. 201-202). Es ist wichtig, dass HSP ein Berufsfeld finden, mit dem sie harmonieren. Ein Beruf, der nicht zu ihnen passt, führt oft zu Stress und Überreizung, woraus wiederum Erkrankungen resultieren können. Nach der Selbsterkenntnis passen die Befragten ihre Arbeitsbedingungen an ihre Hochsensibilität an, was verschieden umgesetzt wird. Häufig wird die Arbeitszeit reduziert, was zur Folge hat, dass sie mehr zur Ruhe kommen und sich zurückziehen können. Darüber hinaus kann Homeoffice ein wesentlicher Bestandteil sein, um die Arbeitsumgebung im privaten Bereich an ihre Bedürfnisse anzupassen (z.B. Kopfhörer zur Geräuschunterdrückung, Kontrollieren von Lärm-, Licht- und Luftverhältnissen). Wesentliche Kriterien für die Arbeitszufriedenheit von HSP sind: Mitarbeiter*innen, Chef*in bzw. Vorgesetzte, Erleben von Kompetenz, räumliche Bedingungen, moralische Werteübereinstimmung, Freiheit und Gehalt (Banek, 2022, S. 233-235).

Interessant für den beruflichen Kontext sind des Weiteren die Studien von Benham (2006) sowie Bakker und Moulding (2012), welche sich mit dem Zusammenhang von Hochsensibilität und Stress befassen. Benham (2006) erforschte in seiner Studie den Zusammenhang zwischen sensorischer Verarbeitungsempfindlichkeit mit dem von den HSP wahrgenommenen Stressniveau und körperlichen Beschwerden. Die Studie erfolgte mit 383 Studierenden der University of Texas, die über einen Zeitraum von zwei Jahren untersucht wurden (Benham, 2006, S. 1434-1436). Die Forschungsergebnisse legen dar, dass die Hochsensibilität in Verbindung mit einem stärker wahrgenommenen Stress sowie häufigeren Symptomen körperlicher Erkrankungen steht (Benham, 2006, S. 1438-1439). Auch die Querschnittstudie von Bakker und Moulding (2012) befasst sich mit der Beziehung zwischen Hochsensibilität, Achtsamkeit und Stress. Sie stellten fest, dass der wahrgenommene Stress der HSP durch Achtsamkeit moderiert wird. Dies bedeutet wiederum, dass Achtsamkeit als Bewältigungsstrategie in Stresssituationen eingesetzt werden kann. Dadurch kann verhindert werden, dass Depressionen und Neurotizismus entwickelt werden. HSP, die wenig achtsam sind, zeigen eine hohe Ängstlichkeit, während mehr Achtsamkeit im Alltag zu geringerer Ängstlichkeit führt (Bakker & Moulding, 2012, S. 341-346).

3. Der Arbeitsplatz Kindertagesstätte

Kindertagesstätten sind in der Mehrheit der Bundesländer als Teil der Kinder- und Jugendhilfe zu finden und haben den Auftrag der Kindertagesbetreuung (Strehmel & Ulber, 2014, S. 9). In den Kitas werden Kinder bis zum Schuleintritt betreut. Gemäß § 24 Abs. 3 des SGB VIII haben Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt einen Rechtsanspruch, in einer Tageseinrichtung betreut zu werden. Seit 2013 gilt dieser Anspruch auch für Kinder vor dem dritten Lebensjahr (§ 24 Abs. 2 SGB VIII).

Pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gehören zu den Berufsgruppen, die erhöhten Belastungen ausgesetzt sind (siehe Kapitel 3.2). Zugleich stellen sie eine Berufsgruppe dar, die mit ihrer Arbeit zufrieden ist (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 46). Die Fachkräfte tragen in ihrem Beruf eine hohe Verantwortung, der Berufsalltag ist abwechslungsreich und bringt ständig neue Herausforderungen mit sich. In den letzten Jahren sind z.B. die Bildung und das Lernen der Kinder, pädagogische Interaktionen und die Zusammenarbeit mit den Eltern verstärkt in den Mittelpunkt getreten (Strehmel & Ulber, 2014, S. 8-9).

Dieses Kapitel beinhaltet den *Auftrag und die strukturellen Rahmenbedingungen* (Kapitel 3.1) der Kindertagesstätten, worunter auch Bezug zu der *aktuellen Personalsituation* (Kapitel 3.1.1) und den *Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte* (Kapitel 3.1.2) genommen wird. Zum Abschluss wird der *Forschungsstand zu den Arbeitsbelastungen und Ressourcen* (Kapitel 3.2) dargestellt.

3.1 Auftrag und strukturelle Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden die Gesetze auf den drei verschiedenen Ebenen (*Bundesebene, Landesebene* und *Kommunalebene bzw. Trägerebene*) beschrieben, um den Auftrag und die strukturellen Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten besser nachvollziehbar zu machen.

Bundesebene

Kindertagesstätten haben laut dem Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) (auch bekannt als Kinder- und Jugendhilfegesetz) den gesetzlichen Auftrag, „die Entwicklung des Kindes zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit [zu] fördern“ (§ 22 Abs. 2 SGB VIII). Zudem sollen sie die Familien in Bildung und Erziehung unterstützen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung verbessern (§ 22 Abs. 2 SGB VIII). Die Trias von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag (§ 22 Abs. 3 SGB VIII) bildet den Rahmen für die pädagogische Arbeit mit den Kindern, nach denen Angebote strukturiert werden und die Kooperation mit den Familien (in Bezug auf Inhalte und Formen) erfolgt (Viernickel & Fuchs-Rechlin, 2015, S. 18). Zusätzlich ist im SGB VIII als eine zentrale Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte der Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung zu finden (§ 8a Abs. 1 SGB VIII). Das SGB VIII wird auf Bundesebene durch das „Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege“, auch bekannt als „Kinderförderungsgesetz (KiföG)“ (siehe Kapitel 3.1.1), ergänzt.

Landesebene

Zu den wesentlichen strukturellen Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten bestehen auf Landesebene Vorgaben z.B. zum Personalschlüssel, zur Qualifikation der Fachkräfte und zur Größe und Gestaltung des Raums.

In baden-württembergischen Kitas gibt es die Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO), die den Mindestpersonalschlüssel (§ 1 Abs. 1 KiTaVO) und die Gruppengröße (§ 1 Abs. 3 KiTaVO) gesetzlich festlegt. Diese beiden Aspekte hängen von der Gruppenform (Halbtagsgruppe, Regelgruppe, Gruppe mit verlängerten Öffnungszeiten, Ganztagsgruppe) und dem Alter der

Kinder ab. In Baden-Württemberg ist die Anzahl der zu betreuenden Kinder in Ganztagsgruppen geringer als in Halbtagsgruppen oder Gruppen mit verlängerten Öffnungszeiten. Außerdem ist die Anzahl der unter dreijährigen Kinder festgelegt. So beträgt die Gruppengröße der Kindergruppe für unter Dreijährige zehn Kinder, während in Halbtags- und Regelgruppen für Kinder ab drei Jahren bis zu 28 Kinder aufgenommen werden können (§ 1 Abs. 3 KiTaVO). Insgesamt fällt der gesetzliche Mindestpersonalschlüssel ungünstiger als der aus der Empirie ermittelte Personalschlüssel aus (Viernickel & Fuchs-Rechlin, 2015, S. 68-69).

In Baden-Württemberg ist die Betreuung sowie Förderung von Kindern in Kindertagesstätten gesetzlich in dem Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) geregelt. Hier werden z.B. die Aufgaben sowie Ziele (§ 2 Abs. 1-2 KiTaG) und die Qualifikation des Personals (§ 7 Abs. 2 KiTaG) festgelegt. Nach § 3 Abs. 3 des KiTaG muss regelmäßig eine Planung des örtlichen Bedarfs erstellt werden. Das KiTaG in Baden-Württemberg wird durch den „Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen“ (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015) ergänzt. Dieser dient als Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in baden-württembergischen Kindertagesstätten. In Kapitel 3.1.2 wird näher auf den Orientierungsplan eingegangen, in dem die Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte beschrieben werden.

Das Landesjugendamt (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, KVJS) schreibt in Baden-Württemberg Empfehlungen für die Raumanforderungen, welche im Ratgeber des KVJS (2020) „Der Bau von Tageseinrichtungen für Kinder“ zu finden sind. Hier werden auch Empfehlungen für die Räume des pädagogischen Personals aufgelistet, wie z.B. das Büro und der Pausenraum für die Fachkräfte (KVJS, 2020, S. 28-29). Auch konkrete Empfehlungen zu den Größen aller Raumarten werden vom KVJS (2014, S. 6-7) in den „Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis“ festgehalten.

Durch die Gesetzesänderung mit dem Erprobungsparagraphen (§ 11 KiTaG) haben die Trägerschaften von Kindertagesstätten allerdings ab dem 9. Dezember 2023 bis zu drei Jahre die Möglichkeit, die Vorgaben der KiTaVO und des KiTaG nicht zu befolgen. Dadurch können die Träger*innen neue Konzepte und Lösungsmodelle erproben und haben mehr Freiheit und Flexibilität, den Rechtsanspruch sicherzustellen. Diese Lösungsansätze müssen beim KVJS beantragt werden. Dabei können z.B. die folgenden Bereiche verändert werden: Betreuungsmodelle, Fachkraft-Kind-Relation, Fachkräftecatalog, maximale Gruppengröße und Vorgaben zu den Räumlichkeiten. Mit dem Erprobungsparagraphen entstehen sowohl Chancen als auch Risiken. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel ist es wichtig, die Konzepte zu hinterfragen, um das Angebot der Kinderbetreuung aufrechtzuerhalten und zu stärken. Dadurch haben die Träger*innen die Möglichkeit, den Wandel innerhalb der Gesellschaft aktiv zu gestalten (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 7-8).

Kommunale Ebene und Trägerebene

Auf kommunaler Ebene unterscheiden sich die Rahmenbedingungen der Einrichtungen je nach Trägerschaft. Die Kindertagesstätten werden von öffentlichen oder freien Träger*innen betrieben, darunter gibt es eine vielfältige Trägerlandschaft. Die Träger*innen haben je nach Land und Kommune unterschiedliche Budgets und Entscheidungsspielräume. Sie haben die Verantwortung, die Arbeitsbedingungen so für die Fachkräfte zu gestalten, dass diese sie als Unterstützung und nicht als Belastung erleben (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 153). Jedoch gibt es trotz heterogener Trägerschaft ein Qualitätshandbuch, das in deutschen Kindertagesstätten trägerübergreifend gültig ist. Bei der Formulierung der Qualitätskriterien wurden Aspekte der Struktur-, Prozess-, Kontext-, Konzept- und Angebotsqualität berücksichtigt (Oberhuemer, Schreyer & Hanssen, 2009, S. 32).

In Ravensburg gibt es nach dem Stand vom 01.03.2024 insgesamt 40 Kindertagesstätten (mit 142 Kita-Gruppen) von 10 verschiedenen Träger*innen (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 12):

- Diakonisches Werk Oberschwaben Allgäu Bodensee
- Katholische Gesamtkirchengemeinde Ravensburg
- Montessori Kinderhaus Ravensburg
- Deutsches Rotes Kreuz – Kreisverband Ravensburg e.V.
- Stiftung Katholische Frei Schule
- Sankt Elisabeth-Stiftung
- Freie Waldorfschule Ravensburg e.G.
- Johanniter Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Bodensee/ Oberschwaben
- Diakonie der Ev. BGK gGmbH Hoffmannhaus
- Kindergruppe Purzelbaum e.V.

Bis zum Jahr 2029 sind zusätzlich 13 Gruppen in Planung, womit die Stadt Ravensburg eine Gesamtanzahl von 155 Kita-Gruppen hätte (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 12). Insbesondere die Aufnahme geflüchteter Kinder aus der Ukraine fordert die Kommunen stark heraus, weshalb Betreuungsplätze konstant aufgebaut werden mussten und noch weiter aufgebaut werden müssen (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 8)

3.1.1 Aktuelle Personalsituation

In den letzten Jahren hat der Beruf von pädagogischen Fachkräften an Wichtigkeit gewonnen, was besonders auf den Ausbau der Kindertagesstätten zurückzuführen ist. Seit das Kinderförderungsgesetz (KiföG) im Jahr 2008 in Kraft getreten ist, wurde sehr in diesen Bereich investiert (Warning, 2020, S. 1). Die Qualifikationsanforderungen an das pädagogische

Personal in Kindertagesstätten sind gesetzlich geregelt: § 7 Abs. 1 des KiTaG spricht von „pädagogisch qualifizierten Fachkräften“, die in diesen Einrichtungen tätig sind. Laut § 7 Abs. 2 des KiTaG umfasst das Personal die folgenden Berufsgruppen:

- staatlich anerkannte Erzieher*innen
- staatlich anerkannte Kindheitspädagog*innen
- staatlich anerkannte Sozialpädagog*innen
- staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen
- Lehrkräfte für Grundschulen, Hauptschulen und Sonderschulen
- staatlich anerkannte Kinderpfleger*innen
- staatlich anerkannte Heilpädagog*innen
- staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger*innen

Interessant ist dabei zu erwähnen, dass laut dem Statistischen Bundesamt (2023, o.S.) im Jahr 2022 der Männeranteil im Berufsfeld Kindertagesstätte lediglich 7,9 Prozent betragen hat. In Ravensburg ist der Anteil mit 5,14 Prozent im Jahr 2023 im Vergleich zum Durchschnitt geringer gewesen, dies entsprach 34 Personen von insgesamt 662 Fachkräften (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 44).

Wie bereits erwähnt, haben seit 2013 Kinder bis zum dritten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kita (§ 24 Abs. 2 SGB VIII). Seitdem soll die Förderung im frühkindlichen Bereich konstant verbessert werden. Um diese Verbesserung zu erreichen, sollen der Ausbau der Kindertagesstätten und eine konsequente Personalentwicklung vorangetrieben werden (Kitzenmaier, 2021, S. 12). Eine gute Personalausstattung ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ gute Kita (Bertelsmann Stiftung, 2023, S. 6).

Obwohl es in den vergangenen Jahren zu einer bundesweiten Verbesserung der Personalausstattung gekommen ist, wird ein Großteil aller Kinder in Gruppen mit einem zu geringen Personalschlüssel betreut. Innerhalb der Bundesländer gibt es starke Unterschiede: In Baden-Württemberg sind „nur“ 44,5 Prozent der Kinder in Gruppen, deren Personalschlüssel nicht kindgerecht ist. Dagegen sind es in Mecklenburg-Vorpommern fast 96 Prozent. Generell ist Baden-Württemberg besser als andere Bundesländer ausgestattet. Letztendlich erfüllt jedoch kein Bundesland die Erwartungen der wissenschaftlichen Empfehlungen der Personalausstattung in Kindertagesstätten. Während in Ostdeutschland der empfohlene Schlüssel bei einer pädagogischen Fachkraft für 8,9 Kinder ab dem dritten Lebensjahr liegt, ist die Empfehlung der Bertelsmann Stiftung ein Betreuungsschlüssel von 1 zu 7,5. In Baden-Württemberg liegt der derzeitige Betreuungsschlüssel bei 1 zu 6,4 und ist somit besser als die wissenschaftliche Empfehlung der Bertelsmann Stiftung (Bertelsmann Stiftung, 2023, S. 6). In vielen Einrichtungen werden somit Kinder mit einem nicht kindgerechten Personalschlüssel betreut. Dementsprechend ist auch die Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte hoch

(Bertelsmann Stiftung, 2019, o.S.). Dieser Druck wird durch unbesetzte Stellen noch weiter verstärkt, was zu einer Überlastung des vorhandenen Personals führt. Zudem gefährdet der Personalmangel die Betreuungsqualität, da die Fachkraft-Kind-Relation einer der wichtigsten Faktoren für die Qualität der Betreuung ist (Warning, 2020, S. 1-3).

Die Suche nach geeignetem Personal stellt für Ravensburg eine Herausforderung dar. Der Fachkräftemangel ist in der Stadt deutlich spürbar. Dadurch kann die Kinderbetreuung nicht verlässlich gewährleistet werden. Immer mehr Kinder benötigen einen Betreuungsplatz, wodurch nochmal zusätzliche Fachkräfte gebraucht werden (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 5-7). In Ravensburg wird versucht dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem finanzielle Anreize (z.B. höhere Bezahlung als im Tarifvertrag vorgesehen), Vergünstigungen (z.B. beim Wohnraum) oder weitere Vorteile geboten werden (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 47). Als Lösungsansatz zum Umgang mit dem Personalmangel sollte laut dem Amt für Bildung, Soziales und Sport (2024, S. 47) der Stadt Ravensburg das Berufsbild pädagogische Fachkraft aufgewertet werden und eine gute Arbeitsumgebung geschaffen werden. Ravensburg legt Wert auf moderne Gebäude sowie zeitgemäße Einrichtungen. Um moderne Gebäude zu schaffen, werden diese stückweise saniert (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 47).

3.1.2 Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte

In Deutschland gibt es tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen. Spätestens seit der PISA-Studie ist Bildung in den Mittelpunkt gerückt worden und es wird versucht, das deutsche Bildungssystem zu reformieren (Schuster-Lang, 2013, S. 147). Aufgrund zahlreicher Aspekte (z.B. Bildungspläne, externe Qualitätsüberprüfungen und Ausbau von Krippen und Ganztagschulen) befindet sich auch das Berufsfeld der pädagogischen Fachkraft in einem ständigen Wandel (Strehmel & Ulber, 2014, S. 8). Daher stehen die deutschen Kindertagesstätten seit Jahren unter starkem Veränderungsdruck und müssen viele komplexe Herausforderungen bewältigen. Von der Politik und Gesellschaft werden die Kitas als Lösung für zahlreiche schwerwiegende Probleme gesehen. Es gibt immer mehr neue Aufgaben und Anforderungen, mit denen sich die Einrichtungen auseinandersetzen müssen (z.B. flexiblere Öffnungszeiten, Sprachförderung und Inklusion) (Meyn & Walther, 2014, S. 11-12). Pädagogische Fachkräfte sehen sich vermehrt als Teil eines Systems, welches sich immer weiterentwickelt und in einem kontinuierlichen Prozess des „Sich-neu-Erfindens“ befindet (Meyn & Walther, 2014, S. 28).

Die Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte zählen zu den anspruchsvollsten sowie komplexesten im Bildungssystem (Schöler, 2012, S. 103). Wie bereits erwähnt, gibt es keine einheitlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit in Kitas. Die Anforderungen an die Fachkräfte

werden in den jeweiligen Bildungsplänen der Bundesländer unterschiedlich formuliert, dabei haben die Bildungspläne bzw. -programme unterschiedliche Schwerpunkte sowie Inhalte (Stehmel & Ulber, 2014, S. 9). Insgesamt beinhalten die Bildungspläne Anforderungen, die mit großen Überforderungen einhergehen, da die Fachkräfte für einen Großteil der Aufgaben keine (ausreichende) Ausbildung besitzen (Schöler, 2012, S. 103). Für diese Masterarbeit wird im Folgenden auf den Orientierungsplan für baden-württembergische Kindertagesstätten eingegangen:

Um eine qualitativ hochwertige Arbeit in Kindertagesstätten zu gewährleisten, sind mehrere Faktoren bedeutsam. Die Persönlichkeit der pädagogischen Fachkraft stellt den wichtigsten Faktor dar, darunter ihre Einstellung, Haltung sowie ihr Wissen und Können. Ihr Handeln ist geprägt von Wertschätzung, Respekt und Achtung gegenüber den Kindern, unabhängig von deren individuellen Eigenschaften wie z.B. Stärken, Schwächen und Eigenheiten. Zu den Prinzipien ihres pädagogischen Handelns gehören Integration, Partizipation, Ganzheitlichkeit sowie eine vorurteilsbewusste und geschlechtersensible Erziehung und Bildung. Die pädagogische Fachkraft nimmt bewusst die Vorbildfunktion ein (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 56-59).

Die Aufgabe der Fachkräfte besteht darin, die Kinder zu unterstützen, zu fördern und zu begleiten, damit diese sich angemessen entwickeln können. Eine Herausforderung im Beruf der pädagogischen Fachkräfte ist es, die Bildungsprozesse der einzelnen Kinder wahrzunehmen und deren unterschiedlichen Entwicklungsständen gerecht zu werden (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 59). Um jedes Kind angemessen zu fördern, ist es wichtig durch Beobachtung sowie Dokumentation einen Überblick über die kindlichen Interessen und Entwicklungen zu erhalten (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 68). Dadurch können die individuellen Kompetenzen, Stärken, aber auch Grenzen der Kinder erkannt werden, die als Ausgangspunkt für die Gestaltung konkreter Angebote, Projekte und der Umgebung dienen (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 55). Für das Planen ihrer pädagogischen Arbeit stimmen sich die Fachkräfte im Team ab und tauschen sich über die Bildungs- sowie Entwicklungsprozesse jedes Kindes aus (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 59).

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von pädagogischen Fachkräften ist zudem die Bindungsarbeit. Dazu muss eine gute Beziehung zum Kind aufgebaut werden, die von liebevoller Zuwendung geprägt ist und bei der verantwortungsvoll mit sowohl Nähe wie auch Distanz umgegangen wird (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 60). Fachkräfte müssen die Vielfalt in den Einrichtungen anerkennen, den Kindern unabhängig von z.B. deren Geschlecht, Religion oder Kultur gleichberechtigt begegnen und soziale Teilhabe ermöglichen (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 47-48).

Die Fachkräfte strukturieren den Tagesablauf durch Rituale und Regeln, kommunizieren diese klar und setzen Grenzen. Für eine bestmögliche Förderung und Entwicklung der Kinder ist es zudem bedeutsam, mit den Eltern auf Augenhöhe im Rahmen einer Erziehungspartnerschaft zusammenzuarbeiten (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 60). Darüber hinaus gehören die Zusammenarbeit mit weiteren Partner*innen (z.B. Jugendämter, Frühförderstellen und heilpädagogische Fachdienste) und die Gestaltung von Übergängen (z.B. von der Kindertagesstätte zur Schule) zu den Aufgaben der Fachkräfte (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 79-85).

3.2 Forschungsstand zu den Arbeitsbelastungen und Ressourcen

Der Berufsalltag der pädagogischen Fachkräfte in Kindertagesstätten ist sowohl mit Ressourcen als auch Belastungen verbunden, wie die folgenden Studien aufzeigen:

Die KiTa-Studie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2007) untersuchte die Arbeitszufriedenheit und Arbeitssituation von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten. Dafür wurden 2000 Mitglieder dieser Gewerkschaft und 2000 zufällig ausgewählte Fachkräfte von deutschen Kitas angeschrieben. Insgesamt konnten 1.900 Fragebögen ausgewertet werden (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 4). Diese Studie zeigt, dass die Erzieher*innen mit ihrer Berufstätigkeit zufrieden waren. Sie beschrieben ihre Arbeit als abwechslungsreich, in der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzten, selbstständig arbeiteten und Einfluss auf die Verteilung ihrer Aufgaben nehmen konnten. Des Weiteren bestand ein gutes Arbeitsklima, bei dem sich Mitarbeitende und Vorgesetzte aufeinander verlassen und gegenseitig unterstützen konnten. Sie durften ihren Berufsalltag und die Konzeption der Einrichtung mitgestalten. Ihr Beruf war mit Spaß verbunden, allerdings wurden der Personal- und Zeitmangel sowie die hohe Lautstärke innerhalb der Gruppen kritisiert (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 46-47).

In der Befragung DGB-Index Gute Arbeit wurden in den Jahren 2007 und 2008 13.807 Beschäftigte befragt (darunter 202 Erzieher*innen). Verglichen mit anderen Berufsgruppen befand sich der Index der Erzieher*innen im unteren Bereich. Dies bedeutet, dass eine Vielzahl an unterstützenden Ressourcen für die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit fehlte. Lediglich 8 Prozent der Fachkräfte bewerteten ihre Arbeits- sowie Einkommensbedingungen als gut. 63 Prozent bewerteten die Bedingungen als mittelmäßig und 29 Prozent bezeichneten sie als schlecht, da Ressourcen fehlten und die Belastungen vielfältig waren. Diese Studie zeigt, dass es einige Defizite in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gibt, die für die Erzieher*innen belastend sind. Dazu gehören z.B. die fehlende Bedürfnis- und Leistungsgerechtigkeit des Einkommens, der Mangel an beruflicher Zukunftssicherheit, zu große Kindergruppen und der damit verbundene hohe Lärmpegel. Wesentliche Aspekte für eine gute

Arbeit sind ein sicheres Beschäftigungsverhältnis, ein respektvoller Umgang im Berufsalltag und ausreichende sowie klare Informationen. Pädagogischen Fachkräften ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen wichtig, dass sie in ihrer Arbeit gute Möglichkeiten haben, kreativ zu sein. Zudem legen sie einen großen Wert auf den Sinn ihrer Arbeit und einen guten Führungsstil des oder der Vorgesetzten, der durch Wertschätzung und Unterstützung geprägt ist (Fuchs & Trischler, 2009, S. 2-3).

Die Studie STEGE („Strukturqualität und Erzieher*innengesundheit“) wurde von 2010 bis 2012 an Kindertagesstätten in Nordrhein-Westfalen durchgeführt und untersuchte, wie die Arbeitsbedingungen in Kitas mit der Gesundheit von pädagogischen Fachkräften zusammenhängen. Die quantitative schriftliche Befragung umfasste repräsentativ 2.722 Fach- sowie Leitungskräfte aus 809 Kitas, des Weiteren folgten 14 Interviews mit den Teilnehmenden der Befragung (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 27). Viernickel, Voss und Mauz (2017, S. 28) entwickelten in ihrer Studie ein Forschungsmodell, das die gesundheitsrelevanten Faktoren für pädagogische Fachkräfte darstellt und die Zusammenhänge zwischen den Merkmalen der Einrichtung, den persönlichen Merkmalen und den Beanspruchungsfolgen aufzeigt. Wichtige strukturelle Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die institutionelle Qualität und die Gesundheit der Fachkräfte nehmen, sind z.B. der Personalschlüssel, die Gruppengröße und -organisation, die Ausstattung des Raums und die Bezahlung der Fachkräfte (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 27-29). Insbesondere kleine Einrichtungen haben oft keinen Pausenraum. Obwohl der rechnerische Personalschlüssel größtenteils positiv bewertet wird, entsprechen die tatsächlichen Bedingungen oft nicht den wissenschaftlichen Empfehlungen (besonders in der Kernzeit vormittags). Aufgrund des erhöhten Arbeitsanfalls arbeitete der Großteil unter dauerhaftem und erhöhtem Zeitdruck und die Arbeit am Kind wird als zu gering und belastend wahrgenommen (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 95-96). Eine gute Team- und Leitungskultur steigert die Arbeitszufriedenheit und reduziert Stress (Jorde-Bloom & Sheerer, 1992; Hepting & Hüpfner, 2004, zitiert nach Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 28). Das Teamklima wird oft in den Kitas als positiv beurteilt. Bedeutsame Ressourcen der Arbeitsbedingungen sind: ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel, Arbeitsplatzsicherheit, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, abwechslungsreiches, flexibles und kreatives Arbeiten, Rückzugsräume, ein hoher Gestaltungsspielraum, gute Führungsqualität und ein positives Teamklima. Meist wird zudem die direkte Arbeit am Kind als eine bedeutsame Ressource im Beruf gesehen. Dagegen wirken die Unsicherheit des Arbeitsplatzes, hohe Lautstärke, negative Teamatmosphäre, mangelnde Führungsqualitäten und fehlende Anerkennung belastend. Insgesamt erfahren die Fachkräfte nur wenig gesellschaftliche Anerkennung für ihre Arbeit. Dies zeigt sich in einem zu geringen Gehalt und mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten. Darüber hinaus wird von einer beruflichen Gratifikationskrise gesprochen, da die Anstrengungen der Fachkräfte nicht angemessen belohnt werden (z.B. durch Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten und Wertschätzung). Diese Krise

stellt eine Gefährdung der Gesundheit dar und wird durch schlechte Rahmenbedingungen verstärkt (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 97-98).

Von 2011 bis 2014 hat sich die AQUA-Studie („Arbeitsplatz und Qualität in Kitas“) mit den Arbeitsverhältnissen und -bedingungen von pädagogischen Fachkräften in deutschen Kindertagesstätten befasst (Schreyer et al., 2014, S. 8). Dazu wurden in der Hauptstudie 5.000 Kitas sowie deren Trägervertreter*innen angeschrieben. Insgesamt haben sich 8.130 Personen mit der Beantwortung von Fragebögen (Papier- oder Online-Format) an der Studie beteiligt (Schreyer et al., 2014, S. 14-16). Diese Studie untersucht drei Ebenen: Merkmale der Mitarbeitenden (z.B. Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit), der Einrichtung (z.B. Rahmenbedingungen, Personalstruktur und Ausstattung) und des Arbeitgebers (z.B. Personalmanagement, Unterstützung und Organisationsstruktur). Diese Merkmale beeinflussen die Einstellungen und das Befinden der Mitarbeitenden (Schreyer et al., 2014, S. 11). Für die Fachkräfte war es am wichtigsten, ausreichend Zeit für ihre pädagogische Arbeit zu haben. Zudem waren für sie das selbstständige Arbeiten, ein gutes Betriebsklima und eine angemessene Bezahlung von großer Bedeutung. In der Gesellschaft wünschten sich die Fachkräfte mehr Wertschätzung für ihre Arbeit (Schreyer et al., 2014, S. 64). Die stetige Weiterentwicklung der vielfältigen sowie komplexen Aufgaben in Kindertagesstätten führte zu einer zunehmenden Arbeitsbelastung der Fachkräfte, die bis zu einem Burnout führen kann (Schreyer et al., 2014, S. 78). Insgesamt erlebten 72 Prozent der Fachkräfte extremen Stress und befanden sich in einer Gratifikationskrise (Schreyer et al., 2014, S. 85). Verbesserte Arbeitsbedingungen könnten die Belastung der Fachkräfte verringern, ihre Arbeitszufriedenheit erhöhen und ihre Bindung an den Beruf sowie die Trägerschaft stärken (Schreyer et al., 2014, S. 78-79).

In ihrem Artikel haben Hall und Leppelmeier (2015) die Ergebnisse der BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2012 bezüglich der Erzieher*innen zusammengefasst. Insgesamt wurden 387 Erzieher*innen und 19.649 Personen aus anderen Berufen befragt (Hall & Leppelmeier, 2015, S. 13-14). Die Befragung zeigt, dass die körperlichen Belastungen und Arbeitsbedingungen für pädagogische Fachkräfte im Vergleich zu anderen Berufen deutlich höher sind (z.B. durch das Arbeiten bei Lärm). In Bezug auf die Arbeitsintensität und den Arbeitsumfang haben die Fachkräfte vergleichsweise öfter verschiedene Aufgaben, die sie gleichzeitig erledigen müssen. Zudem ist ihre Arbeit durch häufigere Störungen und Unterbrechungen gekennzeichnet und sie müssen öfter bis an ihre Leistungsgrenzen gehen. Der Zeit- und Leistungsdruck wird von den Fachkräften als besonders belastend empfunden, ähnlich wie in anderen Berufsgruppen. Allerdings verfügen sie in bestimmten Bereichen über mehr Ressourcen als andere Berufstätige. Zum einen haben sie häufiger einen Handlungsspielraum bei der Einteilung und Planung ihrer Arbeit und können Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen. Ihr

Arbeitsplatz wird von den pädagogischen Fachkräften häufiger als eine Gemeinschaft betrachtet, in der sie von ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten unterstützt werden. Dennoch empfinden sie eine Zunahme an fachlichen Anforderungen, Arbeitsdruck und Stress. Nahezu ein Drittel der Fachkräfte empfindet Überforderung aufgrund der Menge an Arbeit. Generell sind sie häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen (z.B. Müdigkeit, emotionale Erschöpfung, Nervosität und Reizbarkeit) und melden sich aufgrund dieser Beschwerden öfter krank. Eine geringere bzw. keine Arbeitszufriedenheit zeigen die pädagogischen Fachkräfte deutlich häufiger im Vergleich zu anderen Berufen in den Bereichen Einkommen, Arbeitsmittel und körperliche Arbeitsbedingungen. Im Gegensatz dazu sind sie mit ihrer Tätigkeit an sich (Inhalt und Art), den Möglichkeiten ihre Fähigkeiten einzusetzen und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten zufriedener (Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6-7).

Die hohe Belastung der pädagogischen Fachkräfte führt zu einem erhöhten Stressniveau und einem schlechteren gesundheitlichen Gesundheitszustand dieser Berufsgruppe: Jungbauer und Ehlen (2015) untersuchten in ihrer Studie die Arbeitsbedingungen, Stressbelastungen und gesundheitliche Folgen von Erzieher*innen. Dazu wurden 834 Erzieher*innen mittels eines standardisierten Fragebogens befragt. Diese Studie zeigt, dass viele Fachkräfte ein stark erhöhtes Stressniveau aufweisen. Bei nahezu einem Fünftel besteht ein hohes Risiko von Burnout. Zu den Hauptstressoren zählen die mangelnde Personalausstattung, zu große Kindergruppen, ein unzureichender Betreuungsschlüssel und Zeitdruck (Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418).

Zusammenfassung

Im Folgenden werden die Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz Kindertagesstätte anhand der zuvor dargestellten Forschungsergebnisse zusammengefasst und zur besseren Übersichtlichkeit in Anlehnung an die fünf Bereiche von Thinschmidt (2010, S. 18) unterteilt: technisch-physikalische Bedingungen, organisatorische Faktoren, Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe, soziale Faktoren und gesellschaftliche Faktoren.

Arbeitsbedingungen	Belastungen
Technisch-physikalische Bedingungen	Hohe Lautstärke (Fuchs-Rechlin, 2007; Fuchs & Trischler, 2009; Hall & Leppelmeier, 2015; Viernickel, Voss & Mauz, 2017)
Organisatorische Faktoren	Zu große Gruppengröße (Fuchs & Trischler, 2009; Jungbauer & Ehlen, 2015); keine Pausenräume (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); Personalmangel (Fuchs-Rechlin, 2007; Jungbauer & Ehlen, 2015; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); unzureichender Betreuungsschlüssel (Jungbauer & Ehlen, 2015)

Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe	Zeitdruck (Fuchs-Rechlin, 2007; Hall & Leppelmeier, 2015; Jungbauer & Ehlen, 2015; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); zu wenig Arbeit am Kind (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); Zunahme fachlicher Anforderungen (Hall & Leppelmeier, 2015); Arbeitsdruck und Arbeitsmenge (Hall & Leppelmeier, 2015); häufige Störungen/Unterbrechungen (Hall & Leppelmeier, 2015); Leistungsdruck (Hall & Leppelmeier, 2015); Stress (Hall & Leppelmeier, 2015; Jungbauer & Ehlen, 2015)
Soziale Faktoren	Negative Teamatmosphäre (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); mangelnde Führungsqualitäten (Viernickel, Voss & Mauz, 2017)
Gesellschaftliche Faktoren	Wenig gesellschaftliche Anerkennung (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); geringes Gehalt (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); Gratifikationskrise (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); fehlende Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit (Fuchs & Trischler, 2009)
Rahmenbedingungen insgesamt	Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); fehlende Beschäftigungssicherheit (Fuchs & Trischler, 2009; Viernickel, Voss & Mauz, 2017)

Tabelle 2: Belastungen der pädagogischen Fachkräfte (eigene Darstellung)

Arbeitsbedingungen	(wünschenswerte) Ressourcen
Technisch-physikalische Faktoren	-
Organisatorische Faktoren	Rückzugsmöglichkeiten (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); guter Personalschlüssel (Viernickel, Voss & Mauz, 2017)
Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe	Vielfältige Aufgaben (Fuchs-Rechlin, 2007); Möglichkeit die eigenen Fähigkeiten einsetzen (Fuchs-Rechlin, 2007; Hall & Leppelmeier, 2015); selbstständiges Arbeiten (Fuchs-Rechlin, 2007; Schreyer et al., 2014); Einflussnahme auf Arbeitszuteilung (Fuchs-Rechlin, 2007; Hall & Leppelmeier, 2015); hoher Spielraum in Arbeitsgestaltung (Fuchs-Rechlin, 2007; Hall & Leppelmeier, 2015; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); kreatives Arbeiten (Fuchs & Trischler, 2009; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); Sinnhaftigkeit der Arbeit (Fuchs & Trischler, 2009); Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Hall & Leppelmeier, 2015; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); abwechslungsreiches Arbeiten (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); direkte Arbeit am Kind (Viernickel, Voss & Mauz, 2017); genügend Zeit (Schreyer et al., 2014)
Soziale Faktoren	Gutes Arbeitsklima (Fuchs-Rechlin, 2007; Schreyer et al., 2014; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); respektvoller Umgang (Fuchs & Trischler, 2009); ausreichender und klarer Informationsaus-

	tausch (Fuchs & Trischler, 2009); Unterstützung durch Team und Vorgesetzte (Fuchs-Rechlin, 2007); guter Führungsstil (Fuchs & Trischler, 2009; Viernickel, Voss & Mauz, 2017); Arbeitsplatz = Teil der Gemeinschaft (Hall & Leppelmeier, 2015)
Gesellschaftliche Faktoren	Angemessene Bezahlung (Schreyer et al., 2014); Wertschätzung (Fuchs & Trischler, 2009; Schreyer et al., 2014)
Rahmenbedingungen insgesamt	Sicheres Beschäftigungsverhältnis (Fuchs & Trischler, 2009; Viernickel, Voss & Mauz, 2017)

Tabelle 3: (Wünschenswerte) Ressourcen der pädagogischen Fachkräfte (eigene Darstellung)

Ergänzung zu den Ansätzen für ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Kitas

Auf Basis der Ergebnisse der STEGE-Studie haben Viernickel, Voss & Mauz (2017, S. 150) Ansätze für ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Kindertagesstätten entwickelt. Dabei betrachten sie verschiedene Interventionsebenen, darunter Politik und Gesellschaft, Träger*innen von Kindertagesstätten, Leitungsfachkräfte und pädagogische Fachkräfte (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 151). Im Folgenden wird, aufgrund der Forschungsfrage zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber*innen, ausschließlich auf die Rolle der Trägerschaft von Kitas eingegangen:

Im Hinblick auf die strukturellen Rahmenbedingungen sind die Träger*innen dafür verantwortlich, dass der vorgegebene Personalschlüssel eingehalten wird. Darüber hinaus sollten verbindliche Zeiten für weitere pädagogische Arbeiten (z.B. Dokumentationen und Entwicklungsgespräche) festgelegt werden. Klare Regelungen von Pausen können ebenfalls dazu beitragen, den Stress der Fachkräfte zu reduzieren. Bei einem Neubau bzw. Umbau von Einrichtungen sollten ausreichende Räumlichkeiten, ein separater Pausenraum zum Rückzug der Fachkräfte und Lärmschutzmaßnahmen berücksichtigt werden. Auch flexible Arbeitszeitmodelle sind wichtig, um den verschiedenen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Die gute Teamatmosphäre, die als Ressource von den Fachkräften erlebt wird, kann durch eine gute Auswahl von neuen Mitarbeitenden gefördert werden. Es ist zudem entscheidend, dass innerhalb der einzelnen Kindertagesstätten ein hoher Gestaltungsspielraum in der Arbeitsorganisation sowie in der Konzeption ermöglicht wird. Des Weiteren sollten Träger*innen die Entwicklungsprozesse im Team durch Maßnahmen, wie z.B. Supervisionen, Fachberatungen und In-House-Weiterbildungen, unterstützen (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 153-155).

4. Kurze Zusammenführung: Hochsensibilität und der Arbeitsplatz Kindertagesstätte

Im Berufsfeld der Kindertagesstätte kann Hochsensibilität sowohl vorteilhaft als auch belastend sein. Für HSP stellt die erhöhte Reizempfindlichkeit im Berufsalltag jedoch oft eine Herausforderung dar. Sie leiden stärker unter z.B. schlechten Lichtverhältnissen, Lärm und offenen Räumen, in denen durchgehend gesprochen wird. Da die Arbeitsumgebungen in Kindertagesstätten häufig für nicht-hochsensible Menschen konzipiert sind, stellt dies eine besondere Schwierigkeit dar (Aron, 2014, S. 239).

Ein zentrales Problem ist die hohe Lärmbelastung. Lärmempfindlichkeit ist ein häufiges Symptom der Hochsensibilität (Schröder, 2022, S. 6). Studien belegen, dass selbst nicht-hochsensible pädagogische Fachkräfte die Lautstärke in Kindertagesstätten als belastend empfinden (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 47; Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 7; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 97). Der Beruf als pädagogische Fachkraft unterliegt einer hohen Stressbelastung (Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418). Der Zeitdruck (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 47; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 77), zu große Gruppen (Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418) und der Fachkräftemangel (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 47; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 96) können insbesondere für hochsensible Fachkräfte große Herausforderungen darstellen. Aufgrund ihrer tieferen Informationsverarbeitung benötigen sie mehr Rückzug zur Regeneration (Fenner, 2021, S. 74). Häufig fehlen jedoch in den Einrichtungen solche Rückzugsräume (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 95).

Da HSP anfälliger für Stress, Überlastung und Burnout sind (Benham, 2006, S. 1438-1439; Bakker und Moulding, 2012, S. 341), werden diese noch mehr belastet. Die Belastungen durch die Arbeitsbedingungen können ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen (Fenner, 2021, S. 51). Generell empfinden Fachkräfte in Kindertagesstätten durch die steigenden fachlichen Anforderungen eine zunehmende Arbeitsbelastung, was das Burnout-Risiko erhöht (Schreyer et al., 2014, S. 78).

Trotz dieser Belastungen bietet die Hochsensibilität auch große Vorteile im Beruf der pädagogischen Fachkraft. Hochsensible Menschen verfügen über ein vernetztes Denken (Schröder, 2022, S. 15) und können in Konferenzen oder Projekten oft schneller Lösungen finden (Aron, 2014, S. 237). Sie sind zudem sehr kreativ (Fenner, 2021, S. 55), was besonders in Kindertagesstätten wertvoll ist. Das kreative Arbeiten in der Kindertagesstätte ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit und wird von den Fachkräften als Ressource im Beruf geschätzt (Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Viernickel, Moss & Mauz, 2017, S. 98). Ein weiterer Vorteil ist die hohe

Empathie von HSP, was die Studie von Acevedo et al. (2014, S. 13) nachweist. Sie können sich somit gut in andere Personen hineinversetzen, was besonders bei der Arbeit mit Kindern bedeutsam sein kann. Zudem haben hochsensible Menschen einen ausgeprägten Gerechtigkeitsinn (Blach, 2016, S. 144) und ein starkes Bedürfnis nach Harmonie (Schröder, 2022, S. 16), was ein positives Arbeitsklima fördert. Allerdings kann die ausgeprägte Empathie auch mit Schwierigkeiten im Berufsalltag verbunden sein, da es ihnen schwerfällt, sich emotional abzugrenzen (Fenner, 2021, S. 66).

Insgesamt ist es für hochsensible Fachkräfte wichtig, eine Arbeitsumgebung zu finden oder zu schaffen, die ihre speziellen Bedürfnisse berücksichtigt. Dabei können unterstützende Maßnahmen wie Lärmschutz, angemessene Pausenräume und ein unterstützendes Team hilfreich sein. Zwar sind Arbeitgeber*innen und Mitarbeitende nicht verpflichtet, sich an die Bedürfnisse von hochsensiblen Menschen anzupassen, dennoch kann das Erfüllen dieser Bedürfnisse auch für die Arbeitgeber*innen von Vorteil sein. Zum Beispiel können HSP dann mehr leisten und ihre Kreativität besser einsetzen (Aron, 2014, S. 235-236). Wenn die Arbeitsbedingungen bewusst gestaltet und die besonderen Fähigkeiten von hochsensiblen Fachkräften geschätzt werden, können sie wertvolle Beiträge in Kindertagesstätten leisten.

5. Methodisches Vorgehen im Forschungsprozess

Als methodische Vorgehensweise wurde der qualitative Forschungsansatz gewählt, da die Forschungsfragen aus der Perspektive der hochsensiblen pädagogischen Fachkräfte und deren Lebenswelten beleuchtet werden sollen. Mithilfe der qualitativen Forschung sollen die subjektiven Realitäten konstruiert und nachvollziehbar gemacht werden. Im Gegensatz dazu basiert die quantitative Forschung auf Theorien, aus welchen überprüfbare Hypothesen abgeleitet werden. Durch eine große Stichprobe werden die Theorien bestätigt oder widerlegt (Völkl, 2022, S. 72). Jedoch gibt es zum Thema Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte bisher keine empirischen Studien, aus denen sich Hypothesen ableiten lassen. Somit eignet sich ein theoriegenerierender Forschungsansatz besser für diese Arbeit. Daher bieten sich die qualitativen Forschungsmethoden an. Beispiele hierfür sind Interviews, Gruppendiskussionen und teilnehmende Beobachtungen (Mayring, 2023, S. 59).

Zur Untersuchung des Erlebens des Berufsalltags hochsensibler pädagogischer Fachkräfte und zur Ableitung von Empfehlungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen werden Interviews als geeignete Methode für die Datenerhebung betrachtet. Die Eins-zu-eins-Situation in Interviews ermöglicht eine vertrauensvolle Atmosphäre für die Kommunikation. Durch gezieltes Nachfragen in den Interviews können zudem Missverständnisse geklärt werden (Hug & Poscheschnik, 2015, S. 100).

Im Folgenden werden das *problemzentrierte Interview* (Kapitel 5.1), die *Datenerhebung* (Kapitel 5.2) und die *Datenauswertung* (Kapitel 5.3), die das methodische Vorgehen dieser Studie beschreiben, vorgestellt.

5.1 Das problemzentrierte Interview

Als Erhebungsverfahren wurde das problemzentrierte Interview gewählt:

„Das Interview lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen. Es ist aber zentriert auf eine bestimmte Problemstellung, die der Interviewer einführt, auf die er immer wieder zurückkommt“ (Mayring, 2023, S. 60-61).

Als Problem wird jedoch nicht die Hochsensibilität an sich betrachtet, da die Persönlichkeitseigenschaft auch viele Stärken mit sich bringt. Eher stellen die heutigen Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten Herausforderungen dar, die nicht auf die hochsensiblen pädagogischen Fachkräfte abgestimmt sind. Witzel (1985, S. 230-233) nennt drei Grundgedanken des Vorgehens: Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung. In der vorliegenden Arbeit konzentriert sich die Interviewende auf die gesellschaftliche Problemstellung der ungünstigen Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten. Bei der Gegenstandsorientierung steht die Hochsensibilität im Fokus des Gesprächs. Die Prozessorientierung zielt darauf ab, die Durchführung des Interviews möglichst offen zu gestalten.

Mithilfe des „SPSS-Prinzips“ von Helfferich (2022, S. 884) wurden die relevanten Fragen für das Interview entwickelt, das sich an den folgenden vier Schritten orientiert:

1. „Sammeln von Fragen“: In diesem Schritt werden alle möglichen Fragen zusammengetragen, die für das Forschungsgebiet relevant sein könnten. Dabei muss weder die Formulierung noch die Eignung methodisch gut sein.
2. „Prüfen der Fragen“: Im zweiten Schritt wird geprüft, ob die Fragen im Hinblick auf das Forschungsinteresse geeignet sind. Es soll zudem die Offenheit der Fragen bzw. Erzählaufforderungen kritisch betrachtet werden: Bieten die Fragen die Möglichkeit, neue und fremde Gedanken hervorzubringen, und können daraus relevante, auf das Forschungsinteresse bezogene Texte erstellt werden? Auch ob die Fragen eine Bestätigung des Vorwissens erwarten und Raum für widersprüchliche Aussagen lassen, wird überprüft. Bei diesem Schritt werden viele Fragen entfernt.
3. „Sortieren“: Zunächst werden die Fragen nach zeitlicher Abfolge und Inhalt sortiert sowie zusammengefasst.

4. „Subsumieren“: Im letzten Schritt wird für jedes Fragenbündel ein impulsgebender Ansatz gesucht, der den Befragten möglichst zum Erzählen anregt. Die Erzählaspekte, welche „untergeordnet“ sind, werden als Stichworte für Nachfragen festgehalten.

5.2 Datenerhebung

Die Datenerhebung setzt sich zusammen aus den *Erhebungsinstrumenten* (Kapitel 5.2.1), dem *Zugang zum Forschungsfeld* (Kapitel 5.2.2), dem *Sampling* (Kapitel 5.2.3) und der *Durchführung der Interviews* (Kapitel 5.2.4).

5.2.1 Erhebungsinstrumente

Laut Witzel (1985, S. 236) beinhaltet das problemzentrierte Interview vier zentrale Aspekte: Kurzfragebogen, Leitfaden, Aufzeichnungen der Interviews und Postskriptum.

Der *Kurzfragebogen* dient dazu, soziodemografische Daten zu ermitteln (Witzel, 1985, S. 236). In dieser Arbeit wurde den Befragten vor dem Interview ein Fragebogen zugesendet, der Fragen zu Geschlecht, Alter, Einrichtungsart, Konzept der Einrichtung, Funktion und Berufserfahrung enthält (siehe Anhang 3). Zusätzlich wurde vor dem Interview die HSP-Skala an die Teilnehmenden gesendet, um ihre Hochsensibilität zu erfassen (siehe Anhang 2).

Ein weiteres Erhebungsinstrument ist der *Leitfaden*, der die Vergleichbarkeit der Interviews sicherstellt (Witzel, 1985, S. 236). Dabei wird auf das teilstrukturierte Leitfadeninterview zurückgegriffen, das eine Mischform aus strukturiertem und offenem Interview darstellt (Hug & Poscheschnik, 2015, S. 100). Ein vollständig offenes Interview würde zu viel Zeit beanspruchen und den Rahmen für die erforderliche Datenmenge sprengen.

„Der Leitfaden dient als Orientierung bzw. Gerüst und soll sicherstellen, dass nicht wesentliche Aspekte der Forschungsfrage im Interview übersehen werden. Das Interview muss jedoch nicht strikt nach der zuvor festgelegten Reihenfolge der Fragen des Leitfadens verlaufen“ (Mayer, 2013, S. 37).

Der oder die Interviewende orientiert sich an vorab festgelegten Fragen, die offen formuliert sind. Offenheit ist in der qualitativen Forschung von großer Bedeutung, daher sollte der/die Interviewende flexibel mit dem Leitfaden umgehen und die befragte Person nicht unnötig unterbrechen. Es ist jedoch wichtig, dass das Gespräch nicht zu sehr vom relevanten Forschungsthema abweicht (Mayer, 2013, S. 37). Zudem können Nachfragen gestellt werden, wenn die befragte Person eine Frage nicht ausreichend beantwortet (Hug & Poscheschnik, 2015, S. 100). Der Leitfaden ist in vier Phasen strukturiert, die sich an Misoch (2019, S. 68) orientieren: (1) Informationsphase, (2) Warm-up, (3) Hauptteil und (4) Abschluss.

In der Informationsphase wurden die Befragten nochmals über den Datenschutz und die Freiwilligkeit des Interviews informiert. Vor dem Interview wurde eine unterzeichnete Datenschutzerklärung eingeholt. Das Warm-up, das im Leitfaden dieser Forschungsarbeit als Einstieg bezeichnet wird, dient dazu, den Start in das Interview sowie das Forschungsthema für die befragte Person zu erleichtern (Misoch, 2019, S. 68). Zudem soll dabei ermöglicht werden, ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen dem oder der Interviewenden und der befragten Person aufzubauen. Dazu werden die beiden allgemeinen Fragen, seit wann die pädagogische Fachkraft von ihrer Hochsensibilität weiß und welche Erfahrungen sie damit gemacht hat, gestellt. Der Hauptteil des Leitfadens ist in drei Themenbereiche untergliedert: Einfluss der Hochsensibilität, Herausforderungen und Bewältigungsstrategien sowie Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte. Zuerst wird darauf eingegangen, wie die Befragten generell ihren Berufsalltag in der Kindertagesstätte erleben und welche Rolle ihre Hochsensibilität dabei spielt. Danach werden die Interviewten aufgefordert, über ihre Herausforderungen im Berufsalltag zu berichten. Sie sollen sich dafür in Situationen hineinversetzen, in denen sie sich aufgrund ihrer Hochsensibilität herausgefordert gefühlt haben. Dabei werden sie nach Beispielsituationen und ihrem Umgang damit gefragt. Des Weiteren wird erfasst, wie sie präventiv mit Stress im Berufsalltag umgehen. Außerdem sollen die Befragten Ideen einbringen, wie die Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten besser auf die Bedürfnisse hochsensibler pädagogischer Fachkräfte angepasst werden können. In der Abschlussphase des Interviews haben die interviewten Personen die Möglichkeit, Aspekte zu äußern, die während des Interviews nicht erwähnt wurden (siehe Anhang 5).

Ergänzend zu den *Tonträgeraufzeichnungen* werden direkt nach der Durchführung der Interviews *Postskripte* erstellt. Dabei handelt es sich um schriftliche Skizzen, die Anmerkungen zur Gesprächssituation, zu verbalen und nonverbalen Auffälligkeiten sowie zur Schwerpunktsetzung der befragten Person enthalten (Witzel, 1985, S. 237-238). Zusätzlich beschreibt die Interviewende dieser Forschung, was im Interview besonders interessant war, und stellt gegebenenfalls Widersprüche dar. Zur Anonymisierung wurden alle Interviewteilnehmenden mit der Abkürzung „pF“ für pädagogische Fachkraft versehen und erhielten zusätzlich die Nummer des Interviews. Beispielsweise steht „pF1“ für die pädagogische Fachkraft im ersten Interview. Im Folgenden wird das Postskript des Interviews mit einer pädagogischen Fachkraft (pF4) als Beispiel veranschaulicht:

„Auf Wunsch der befragten Fachkraft wurde das Interview in der Kindertagesstätte durchgeführt. Da der Raum für das Interview separat war, gab es keine Störungen durch Geräusche in der Einrichtung. Das Interview wurde während ihrer Mittagspause geführt, wodurch sie nur begrenzt Zeit hatte und unter Zeitdruck stand. Dies spiegelte sich auch in ihren kurzen Antworten wider. Dennoch hatte pF4 viele Gedanken zu dem

Thema und brachte zum Ende des Interviews noch zusätzliche Informationen ein. Besonders interessant war, dass sie oftmals mit Sonnenbrille in der Kindertagesstätte arbeitet, da sie schnell von Licht überreizt wird. Außerdem war sie mehrere Jahre lang nicht im Beruf tätig, da die Arbeit als pädagogische Fachkraft ihr zu viel geworden war. Im Interview erwähnt pF4, wie wichtig sie es findet, sich mit dem Thema Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte auseinanderzusetzen. Außerdem äußerte sie auch ihr Interesse daran, die fertige Masterarbeit zu lesen.“

5.2.2 Zugang zum Forschungsfeld

Die Forschende sendete eine E-Mail an alle Leitungen der 40 Kitas in Ravensburg und ihre Stadtteile, mit der Bitte, diese an ihr pädagogisches Personal weiterzuleiten. Den pädagogischen Fachkräften wurde mittels eines anhängenden Schreibens kurz erläutert, was der Begriff „Hochsensibilität“ bedeutet. Zusätzlich konnten die Fachkräfte weitere Informationen über die Forschungsarbeit, die Forschende selbst und die Datenschutzerklärung nachlesen (siehe Anhang 1). Ein Anhang mit den Fragen aus dem Selbsttest „Bin ich hochsensibel?“ wurde beigefügt und die Fachkräfte sollten sich bei zwölf oder mehr zutreffenden Aussagen für ein Interview bei der Forschenden melden (siehe Anhang 2). Anschließend bekamen sie eine E-Mail mit einem Kurzfragebogen zu ihrer Person (siehe Anhang 3). Zudem enthielt der Fragebogen nochmals den Selbsttest. Den gesamten Fragebogen mussten die pädagogischen Fachkräfte vor der Durchführung des Interviews ausgefüllt zurücksenden. Nach Vereinbarung eines Interviewtermins erhielten die Interviewpartner*innen eine Datenschutzvereinbarung (siehe Anhang 4), die vorab unterschrieben werden musste.

Im Anschreiben wurde angegeben, dass die Interviews telefonisch oder über Zoom durchgeführt werden (siehe Anhang 1). Dadurch sollte die Chance auf Interviewpartner*innen erhöht werden. Ein persönliches Interview könnte aufgrund einer gewünschten Anonymität verweigert werden (Döring, 2023, S. 369).

5.2.3 Sampling

Die Rekrutierung von Interviewteilnehmer*innen verlief insgesamt unkompliziert, da eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews sowie ein großes Interesse an der Studie bestanden. Die Kommunikation, einschließlich des Zusendens des Forschungsvorhabens, des Fragebogens und der Datenschutzvereinbarung, erfolgte überwiegend per E-Mail. Das Sample ergab sich zufällig aus dem Feldzugang. Einige Leitungen haben die E-Mail mit dem Anschreiben zum Forschungsvorhaben nicht an die pädagogischen Fachkräfte in ihrer Einrichtung weitergeleitet. Dies wurde mit dem aktuellen Personalmangel und der dadurch

bedingten geringen zeitlichen Kapazität für ein Interview begründet. Trotzdem gab es innerhalb kurzer Zeit mehrere Interviewanfragen, aus denen dann die ersten sechs für ein Interview ausgewählt wurden.

Die Tabelle 4 zeigt eine Übersicht über das Sample der interviewten Personen nach Geschlecht, Alter, Einrichtungsart, Konzept der Einrichtung, Funktion und Berufserfahrung. Diese Merkmale wurden vor dem Interview im Fragebogen (siehe Anhang 3) abgefragt.

Bei den Interviewteilnehmenden handelt es ausschließlich um pädagogische Fachkräfte, die in Kindertagesstätten in Ravensburg tätig sind. In der Stichprobe sind sechs Frauen im Alter von 28 bis 59 Jahren. Drei der Befragten arbeiten in einer Kinderkrippe, weitere zwei in einem Kindergarten und eine Person in einer altersgemischten Gruppe. Auch das Konzept unterscheidet sich in den Einrichtungen: Zwei Befragte sind in einer Einrichtung mit Montessori-Pädagogik, zwei mit Pikler-Pädagogik, eine in einem Waldkindergarten und eine in der Waldorfpädagogik tätig. Eine Person gibt zusätzlich an, dass sich ihre Arbeit neben dem Emmi-Pikler- auch nach dem offenen Konzept und dem Situationsansatz richtet. Unter den Interviewten gibt es zwei Leitungen und drei Gruppenleitungen. Alle Teilnehmerinnen haben ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet und verfügen über mindestens vier Jahre Berufserfahrung. Die älteste Interviewpartnerin ist bereits seit 32 Jahre in einer Kindertagesstätte tätig. Im Durchschnitt beträgt die Berufstätigkeit 15 Jahre.

Chiffre	w/m	Alter	Einrichtungsart	Konzept	Funktion	Berufserfahrung
pF1	w	31	Kinderkrippe	Maria Montessori	Erzieherin	4 Jahre
pF2	w	47	Kindergarten	Waldkindergarten	Leitung	30 Jahre
pF3	w	28	altersgemischt	Maria Montessori	Gruppenleitung	7 Jahre
pF4	w	59	Kinderkrippe	Emmi Pikler; Situationsansatz; offenes Konzept	Gruppenleitung	32 Jahre
pF5	w	52	Kindergarten	Waldorfpädagogik	Gruppenleitung	5 Jahre
pF6	w	33	Kinderkrippe	Emmi Pikler	Leitung	14 Jahre

Tabelle 4: Tabellarische Stichprobenbeschreibung (eigene Darstellung)

5.2.4 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden größtenteils telefonisch oder online über Zoom geführt und mittels eines Diktiergeräts aufgezeichnet. Lediglich das vierte Interview (pF4) wurde persönlich in der Kindertagesstätte der befragten Fachkraft geführt, da sie weder telefonisch noch über Zoom interviewt werden wollte. Bei allen Teilnehmenden verlief die Befragung ohne technische Störungen oder sonstige Unterbrechungen. Die Länge der Interviews variierte von 20 (pF6) bis 40 Minuten (pF1). Im Durchschnitt dauerten sie etwa 28 Minuten. Am Anfang der Interviews wurde zunächst ein kurzer Smalltalk geführt. Die Forschende bedankte sich wiederholt für die Teilnahme an der Studie, um den pädagogischen Fachkräften Anerkennung entgegenzubringen. Das Einverständnis wurde erneut mündlich eingeholt und es konnten noch offene Fragen geklärt werden. Nach Abschluss der Interviews fand nochmals ein kurzer Austausch statt, indem die Gespräche gemeinsam reflektiert wurden.

Im Folgenden wird ein Überblick über den Zeitpunkt der Erhebung, die Art des Interviews und die Dauer gegeben:

Chiffre	Erhebungszeitpunkt	Interviewart	Interviewdauer
pF1	14.02.2024	über Zoom	40 Minuten
pF2	19.02.2024	über Zoom	29 Minuten
pF3	19.02.2024	telefonisch	25 Minuten
pF4	20.02.2024	persönlich	21 Minuten
pF5	21.02.2024	telefonisch	30 Minuten
pF6	21.02.2024	über Zoom	20 Minuten

Tabelle 5: Durchführung der Interviews (eigene Darstellung)

5.3 Datenauswertung

Die Datenauswertung beinhaltet die im Folgenden vorgestellte *Transkription als Grundlage* (Kapitel 5.3.1) und die *qualitative Inhaltsanalyse* (Kapitel 5.3.2).

5.3.1 Transkription als Grundlage

Die Datenauswertung basierte auf den Transkripten der problemzentrierten Interviews der befragten Fachkräfte. Diese wurden gemäß den Regeln des inhaltlich-semantischen

Transkriptionssystem nach Kuckartz et al. (2008, S. 27-28) wortgetreu durchgeführt und zielen darauf ab, die Sprache zu glätten und sich auf den Gesprächsinhalt zu fokussieren. Die Transkriptionsregeln sind konkretisiert und erweitert im Praxisbuch von Dresing und Pehl (2018) zu finden:

- „1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.
2. Wortverschleifungen werden an das Schriftdeutsch angenähert. „So ‘n Buch“ wird zu „so ein Buch“ und „hamma“ wird zu „haben wir“. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet, z.B.: „Bin ich nach Kaufhaus gegangen.“
3. Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt. Wenn keine eindeutige Übersetzung möglich ist, wird der Dialekt beibehalten, z.B.: „Ich gehe heuer auf das Oktoberfest“.
4. Umgangssprachliche Partikeln wie „gell, gelle, ne“ werden transkribiert.
5. Stottern wird geglättet bzw. ausgelassen, abgebrochene Wörter werden ignoriert. Wortdoppelungen werden nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden: „Das ist mir sehr, sehr wichtig.“
6. Halbsätze, denen die Vollendung fehlt, werden mit dem Abbruchzeichen „/“ gekennzeichnet.
7. Interpunktion wird zugunsten der Lesbarkeit geglättet, das heißt, bei kurzem Senken der Stimme oder nicht eindeutiger Betonung wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt. Sinneinheiten sollten beibehalten werden.
8. Rezeptionssignale wie „hm, aha, ja, genau“, die den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechen, werden nicht transkribiert. Sie werden dann transkribiert, wenn sie als direkte Antwort auf eine Frage genannt werden.
9. Pausen ab ca. 3 Sekunden werden durch (...) markiert.
10. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch VERSALIEN gekennzeichnet.
11. Jeder Sprecherbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.
12. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, welche die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.
13. Unverständliche Wörter werden mit „(unv.)“ gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen werden möglichst mit der Ursache versehen: „(unv., Mikrofon rauscht)“. Vermutet man einen Wortlaut, wird die Passage mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt, z.B. „(Axt?)“. Unverständliche Stellen werden mit einer Zeitmarke versehen, wenn innerhalb von einer Minute keine weitere Zeitmarke gesetzt ist.
14. Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „B:“ gekennzeichnet. Bei mehreren Interviewpartnern (z.B. Gruppendiskussion) wird dem Kürzel „B“ eine

entsprechende Kennnummer oder ein Name zugeordnet („B1:“, „Peter:“).

15. Das Transkript wird als Rich Text Format (RTF-Datei) gespeichert. Die Benennung der Datei erfolgt entsprechend dem Mediendateinamen (ohne Endung wav, mp3), beispielsweise: Interview_04022011.rtf oder Interview_schmitt“ (Dresing & Pehl, 2018, S. 21-22).

Anstelle von einem „B“ wurden die befragten Personen im Transkript mit der Abkürzung „pF“ (pädagogische Fachkraft) und der jeweiligen Nummer des Interviews gekennzeichnet (siehe Kapitel 5.2.1). Die Transkripte befinden sich auf einem elektronischen Speichermedium.

5.3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker

Die qualitative Inhaltsanalyse ist keine einheitliche Methode, sie wird je nach Autor verschieden beschrieben. Es gibt z.B. die Möglichkeit die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) oder nach Kuckartz und Rädiker (2022) durchzuführen. In dieser Arbeit wurde auf die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) zurückgegriffen, da ihr Auswertungsverfahren einfach und verständlich aufgebaut ist. Des Weiteren werden die einzelnen Schritte zur Bildung des Kategoriensystems detailliert berücksichtigt (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 132). Generell haben die beiden qualitativen Inhaltsanalysen gemeinsam, dass ihr Vorgehen systematisch aufgebaut ist. Besonders ist die Regelgeleitetheit des Verfahrens mittels einzelner Schritte. Dieses Auswertungsverfahren wurde für die vorliegende Forschung eingesetzt, um die Ergebnisse zusammenzufassen, das Material vergleichbar zu machen und vorhandene Daten zu berücksichtigen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 43-44; Mayring, 2022, S. 13).

Außerdem erfolgte die deduktiv-induktive Kategorienbildung, wie von Kuckartz und Rädiker (2022, S. 102) beschrieben. Deduktiv heißt, dass „das Besondere aus dem Allgemeinen erschlossen wird, also eine logische Ableitung vorgenommen wird“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 71). Dabei bot es sich an, die Kategorien aus dem Leitfaden abzuleiten. Es war auch sinnvoll, die Theorie sowie aktuelle Forschungen in die Kategorienbildung miteinzubeziehen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 72). Dagegen ist die induktive Kategorienbildung „ein aktiver Konstruktionsprozess, der theoretische Sensibilität und Kreativität erfordert“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 82). Hierfür wurden die Kategorien aus dem Material herausgefiltert (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 82). In der deduktiv-induktiven Kategorienbildung werden zunächst deduktiv Hauptkategorien erstellt, worauf dann die induktive Kategorienbildung zur Bildung von Subkategorien folgt. In der vorliegenden Arbeit wird also ausgehend von den Fragen im Interview eine begrenzte Anzahl an deduktiven Kategorien gebildet, die später induktiv erweitert werden (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 102-103). Dies erfolgte in dieser Arbeit, um die wesentlichen Themen der Forschungsfragen angemessen zu berücksichtigen. Die deduktive Bildung

der Hauptkategorien schien geeignet, um eine Struktur in der Darstellung der Ergebnisse zu erhalten. Für die Subkategorien wurde auf die induktive Kategorienbildung zurückgegriffen, um die individuellen Erfahrungen der Befragten einbeziehen zu können.

Die gesamte Datenanalyse wurde mithilfe der computergestützten Software MAXQDA (Version 2022) gemacht. Dadurch konnten Codes erstellt und die Haupt- und Subkategorien überschaubar angezeigt werden. Dies führte dazu, dass sich die Ergebnisse im Anschluss leichter darstellen lassen.

Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132) haben ein Ablaufmodell entwickelt, an dem sich die vorliegende Auswertung orientiert hat:

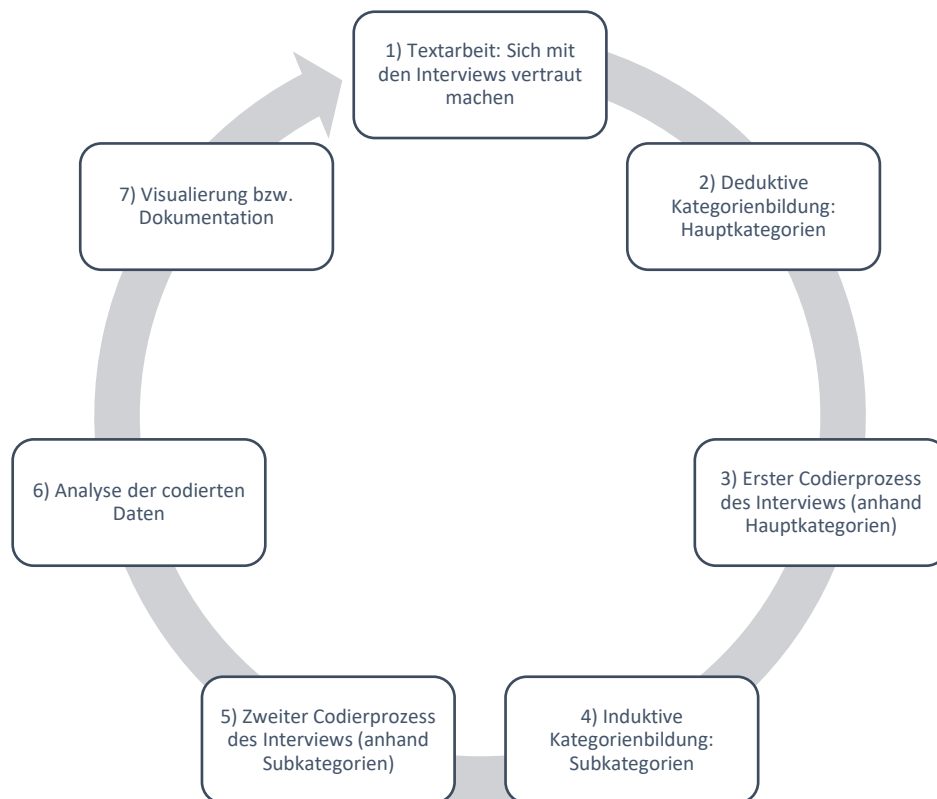


Abbildung 4: Ablaufmodell der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (eigene Darstellung in Anlehnung an Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 132)

Die *erste Phase* ist nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132) die Textarbeit. Während der Transkription wurden bereits erste Anmerkungen und Bemerkungen für die einzelnen Interviews in Form von Stichpunkten festgehalten. Diese wurden in einem Postskriptum schriftlich zusammengefasst und dienten als Fallübersicht.

In der *zweiten Phase* wurden die Hauptkategorien deduktiv gebildet. Zur Ableitung der deduktiven Kategorien dienten die Forschungsfragen und der Interviewleitfaden als Grundlage. Im Folgenden werden Beispiele dargestellt:

Fragen aus dem Interviewleitfaden	Hauptkategorie (deduktiv)
Denken Sie mal an Situationen im Berufsalltag, in denen Sie möglicherweise aufgrund der Hochsensibilität herausgefordert wurden. Welche Beispiele fallen Ihnen ein? Wie gehen Sie damit um?	Herausforderungen Bewältigungsstrategien
Wie könnten die Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten an hochsensible Fachkräfte angepasst werden, um Ihren Berufsalltag zu verbessern?	Angepasste Arbeitsbedingungen

Tabelle 6: Deduktive Kategorienbildung (eigene Darstellung)

In der *dritten Phase* fand der erste Codierungsprozess statt: Die Interviews wurden in die Hauptkategorien unterteilt. Dazu wurden die Textteile in der Software MAXQDA farbig markiert. Anschließend wurden in der *vierten Phase* die Subkategorien wie folgt induktiv gebildet:

Hauptkategorien (deduktiv)	Subkategorien (induktiv)
Angepasste Arbeitsbedingungen	- Unterstützende Arbeitsumgebung - Mehr Zeit und Flexibilität - Ausreichend Personal - Günstige Teamzusammensetzung - Unterstützungsangebote

Tabelle 7: Induktive Kategorienbildung (eigene Darstellung)

In der *fünften Phase* erfolgte der zweite Codierungsprozess anhand der Subkategorien (siehe Anhang 8). Alle Textstellen wurden direkt den Subkategorien zugeordnet. Es wurde ein Kategoriensystem erstellt (siehe Anhang 6). Hierbei wurden die Hauptkategorien und Subkategorien überprüft und die Zuordnung wurde gegebenenfalls verändert. Zudem wurde ein dritter Codierungsprozess in MAXQDA durchgeführt (siehe Anhang 9). Diese „Sub-Subkategorien“ wurden jedoch in dieser Arbeit nicht näher erläutert und dienten nur der besseren Überschaubarkeit der Subkategorien für die Forschende. Zuletzt wurden zu jeder Subkategorie ein Ankerbeispiel und eine Definition gebildet (siehe Anhang 7).

In der *sechsten Phase* erfolgte die einfache und komplexe Analyse der codierten Daten. Kuckartz und Rädiker (2022, S. 147) zeigen acht verschiedene Analyseformen auf. In dieser Arbeit wurde auf die „kategorienbasierte Analyse anhand der Hauptkategorien“ (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 147) zurückgegriffen.

In der *siebten Phase* wurden die Ergebnisse verschriftlicht, was im nächsten Kapitel folgt. Dabei wurde auch auf die verfassten Postskripte Bezug genommen.

6. Ergebnisse

Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit erhaltenen Ergebnisse setzen sich aus den folgenden Bereichen zusammen: *Wahrnehmung der eigenen Hochsensibilität* (Kapitel 6.1), *Herausforderungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag* (Kapitel 6.2) und *Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte* (Kapitel 6.3). Die Ergebnisse werden im Folgenden anhand der kategorienbasierten Analyse nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 147) präsentiert.

6.1 Wahrnehmung der eigenen Hochsensibilität

Um die Wahrnehmung der Hochsensibilität zu beschreiben, werden die *Selbsterkenntnis der Hochsensibilität* (Kapitel 6.1.1), der *Einfluss der Hochsensibilität auf den Beruf* (Kapitel 6.1.2) und der *Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen* (Kapitel 6.1.3) betrachtet.

6.1.1 Selbsterkenntnis der Hochsensibilität

Innerhalb dieser Kategorie sprechen die Fachkräfte verschiedene Themen an, darunter die *Entdeckung der Hochsensibilität*, die *Wahrnehmung von Andersartigkeit*, das *Gefühl der Erleichterung* und die *Hochsensibilität im Umfeld*.

Entdeckung der Hochsensibilität

Fast alle befragten Personen (mit Ausnahme von pF2) berichten schon vor der Interviewanfrage, dass sie auf verschiedene Weisen ihre Hochsensibilität entdeckt haben. Lediglich eine Fachkraft äußert, dass sie unsicher ist, ob sie als hochsensibel bezeichnet werden kann (pF2, Pos. 62). Die Hälfte der Befragten (pF1, pF3 und pF4) ist bereits im Jugendalter oder Studium zur Erkenntnis gekommen, „anders“ bzw. hochsensibel zu sein. Drei der Fachkräfte (pF1, pF3

und pF5) sind durch Literatur auf das Persönlichkeitsmerkmal gestoßen und haben sich darin wiedererkannt:

„Also mir ist Lektüre in die Hände gefallen und auch von Freunden wurde mir da Lektüre gegeben. Und dann habe ich mich da einfach wiedergefunden. [...] Ja, das hat mich dann interessiert und ich habe mich da in den Artikeln immer relativ gut wiederentdeckt“ (pF5, Pos. 6).

Zwei der Befragten (pF2 und pF6) äußern, dass sie ihren Erstkontakt zu dem Thema durch ihre pädagogische Arbeit mit hochsensiblen Kindern hatten. Dabei hat pF6 ihre Hochsensibilität durch eine Fortbildung über hochsensible Kinder erkannt (pF6, Pos. 6).

Wahrnehmung von Andersartigkeit

Nahezu alle Interviewteilnehmenden (mit Ausnahme von pF5) geben an, dass sie durch ihre eigene Hochsensibilität Andersartigkeit wahrnehmen. Die Hälfte der Befragten (pF1, pF3 und pF4) fühlt sich durch die Andersartigkeit herausgefordert und befindet sich immer wieder in „Frustrationsphasen“ (pF3, Pos. 6). Daraus entsteht der Wunsch von zwei Befragten, es leichter im Leben zu haben (pF3, Pos. 8) oder einfacher gestrickt zu sein:

„Ich dachte immer, ich bin in einer anderen Welt alleine so. Die Wahrnehmung anderer ist eine andere Welt, wie meine. Und ich dachte manchmal, ich würde gerne schlichter gestrickt sein“ (pF4, Pos. 10).

Eine der befragten Fachkräfte berichtet außerdem, dass sie erst lernen musste, sich in der heutigen Leistungsgesellschaft mit wenigen Pausen zurechtzufinden (pF1, Pos. 8).

Gefühl der Erleichterung

Vier der Befragten (pF1, pF3, pF5 und pF6) haben sich durch die Selbsterkenntnis ihrer Hochsensibilität erleichtert gefühlt, da sie jetzt einen Begriff (pF1, Pos. 8; pF6, Pos. 10) oder „eine Art Diagnose“ (pF3, Pos. 6) dafür hatten. Drei der befragten Personen (pF1, pF3 und pF5) äußern, dass sie dadurch ihr Verhalten besser verstehen konnten:

„Dass ich einfach entdeckt habe: ‚Ja, das bin ich und das passt zu mir‘. Und es mir auch sehr viel geholfen hat einfach, mich zu verstehen, meine Familie zu verstehen“ (pF1, Pos. 6).

Hochsensibilität im Umfeld

Vier der befragten Fachkräfte (pF1, pF2, pF5 und pF6) kennen hochsensible Personen in ihrem näheren Umfeld. Davon haben zwei Befragte hochsensible Freund*innen und Familienmitglieder (pF1, Pos. 6-8; pF5, Pos. 10). Bei den anderen beiden Befragten spielt das Persönlichkeitsmerkmal in ihrem beruflichen Umfeld eine Rolle. Eine Fachkraft gibt an, dass sie eine weitere hochsensible Leitungskollegin hat (pF6, Pos. 8), die andere Fachkraft hat zunehmend mit hochsensiblen Kindern in ihrer Einrichtung zu tun:

„Also ich habe mich mit dem Begriff befasst dahingehend, dass wir ja auch mittlerweile mit vielen Kindern zu tun haben eher, also in der pädagogischen Arbeit. Genau, wo dieses Thema eher aufplopt“ (pF2, Pos. 6).

6.1.2 Einfluss der Hochsensibilität auf den Beruf

In dieser Kategorie berichten die Befragten, wie die Hochsensibilität sie in ihrem Berufsalltag beeinflusst. Dabei gehen sie auf sowohl *positive Auswirkungen* als auch *negative Auswirkungen*, den *inneren Zwiespalt* und die *Berufswahl* ein.

Positive Auswirkungen

Alle Befragten haben die Erfahrung gemacht, dass sich ihre Hochsensibilität positiv auf ihren Berufsalltag auswirkt, dabei gehen sie auf ihre ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie ein. Sie können sich gut in die Personen in ihrer Einrichtung hineinversetzen, sowohl in Kinder, Eltern als auch Kolleg*innen im Team. Eine befragte Fachkraft (pF1) betont, dass die Empathie eine Schlüsselkompetenz in der pädagogischen Arbeit ist. Ihre Hochsensibilität hilft ihr dabei, Eltern in Gesprächen empathisch zu begegnen und Situationen genau zu beurteilen. Dies beschreibt sie als „eine große Hilfe“ im Berufsalltag:

„Ja und das finde ich, gerade wenn man auch so guckt, was pädagogische Qualität angeht, ist ja auch gerade so Empathie eine der Schlüsselkompetenzen. Genau und das merke ich. Das ist ein sehr großer Vorteil. Auch definitiv in den Gesprächen mit den Eltern oder auch genau in Beurteilungen von Situationen, sich ins Gegenüber hineinversetzen können. Auch so ein bisschen zwischen den Zeilen lesen zu können, ist im Berufsalltag aus meiner Sicht auch eine große Hilfe“ (pF1, Pos. 20).

Des Weiteren können die hochsensiblen Fachkräfte im Vergleich zu ihren Kolleg*innen Stimmungen und Bedürfnisse anderer Personen schneller wahrnehmen. Eine befragte Person gibt sogar an, dass sie durch ihre Hochsensibilität die Stimmungen und Unruhen „drei Räume weiter“ (pF4, Pos. 22) wahrnehmen kann. Durch ihre Empathie können sie gute Beziehungen zu

den Kindern aufbauen (pF5, Pos. 22), was besonders in schwierigen Situationen (z.B. in der Eingewöhnungsphase) gewinnbringend sein kann (pF6, Pos. 14).

Negative Auswirkungen

Vier der Interviewteilnehmenden (pF1, pF3, pF5 und pF6) erwähnen dagegen auch negative Auswirkungen der Hochsensibilität im Berufsalltag, darunter die Schwierigkeit der Abgrenzung sowie die schnelle Reizüberflutung. Zwar werden die ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie von den Fachkräften einerseits als äußerst positiv bewertet, andererseits empfinden sie diese Eigenschaften ihrer Hochsensibilität auch als Nachteil. Aufgrund ihrer Hochsensibilität fällt es ihnen schwer, sich emotional abzugrenzen, und sie machen sich viele Gedanken, wodurch sie den Berufsalltag nicht leicht hinter sich lassen können:

„Ich glaube schon auch, dass gerade dadurch, dass ich feinfühlicher bin oder auch Sachen mich mehr mitnehmen, ist es manchmal nicht ganz so einfach. Gerade wenn Kinder Schicksale haben. Genau. Ich glaube, das wird so mit der Zeit einfach. Es ist einfach ein Lernfeld. Aber da würde ich auch sagen, dass ich Kolleginnen habe, die sich da wenig Gedanken darüber machen und auch genau einfach die Kita schneller hinter sich lassen können mit allen Problemen, als genau, wenn man da einfach noch mal intensiver verarbeitet“ (pF1, Pos. 20).

Auch berichtet eine Befragte, dass sie immer nachdenkt, ob die Schwingungen von Eltern oder in ihrem Team etwas mit ihr persönlich zu tun haben könnten (pF6, Pos. 16).

Von der Hälfte der Befragten (pF1, pF5 und pF6) wird die schnelle Reizüberflutung als weiterer negativer Aspekt der Hochsensibilität im Berufsalltag genannt. Dadurch fühlt sich eine Fachkraft überfordert und hat Schwierigkeiten, Gesamtsituationen zu überschauen (pF5, Pos. 20).

Innerer Zwiespalt

Zwei Fachkräfte (pF1 und pF2) geben darüber hinaus an, dass sie sich unsicher sind, ob sie ihre Hochsensibilität als positiv oder negativ wahrnehmen sollen:

„Also ich habe schon immer das Gefühl gehabt, dass ich mehr wahrnehme wie andere, und ob das jetzt eine Gabe ist oder ob das/. Das kann ich so nicht einschätzen“ (pF2, Pos. 4).

Berufswahl

Die Hälfte der Interviewteilnehmenden (pF1, pF2 und pF3) begründet, warum sie sich für die Arbeit mit Kindern bzw. im sozialen Bereich entschieden hat. Eine Befragte ist der Ansicht, dass sie den „schönsten Arbeitsplatz“ (pF2, Pos. 12) hat. Generell sehen die befragten Fachkräfte Sinnhaftigkeit in ihrem Beruf:

„Ich finde den Alltag teilweise auch sehr, sehr schön. Einfach weil die Kinder natürlich sehr viel zurückgeben und weil es auch ein sehr sinnbehafteter Beruf, zumindest für mich ist, was ich auch ganz dringend brauche. Also ich gehe nie raus und habe das Gefühl/. Oder ich gehe jeden Tag raus und weiß, ich habe was gemacht und für mich was Sinnvolles gemacht“ (pF1, Pos. 10).

Außerdem meint eine weitere Befragte, dass sie ihre Fähigkeiten gut in ihren Beruf einbringen kann (pF3, Pos. 10). Des Weiteren hat eine Fachkraft das starke Bedürfnis nach sozialer Gerechtigkeit, dadurch fühlt sie sich im sozialen Bereich richtig (pF1, Pos. 12).

6.1.3 Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (wie z.B. Prägungen und Arbeitsstrukturen) nehmen Einfluss darauf, wie die eigene Hochsensibilität wahrgenommen wird. Eine Befragte (pF1) hat positive Erfahrungen in Bezug auf ihre Hochsensibilität gemacht, als sie eine berufliche Tätigkeit im südlichen Afrika ausgeübt hat. Durch die anderen Werte und Arbeitsstrukturen wird die Hochsensibilität positiver wahrgenommen, was auch die Arbeit erleichtert:

„Also ich war auch viel im südlichen Afrika und da habe ich einfach eine ganz andere Erfahrung gemacht, was mich auch sehr positiv bestärkt hat. Weil da die Charakterzüge der Hochsensiblen oder das, was die Hochsensibilität ausmacht, auch vielleicht das Ruhigere, Respektvollere, auch manchmal Langsamere ganz anders geschätzt wird. Und ich habe einfach gesehen, wie dort pädagogische Fachkräfte arbeiten oder generell Fachkräfte. Und das hat meiner Wesensart viel besser entsprochen, als wie ich hier arbeite“ (pF1, Pos. 42).

6.2 Herausforderungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag

In diesem Abschnitt werden die *Herausforderungen* (Kapitel 6.2.1) und *Bewältigungsstrategien* (Kapitel 6.2.2) im Berufsalltag sowie die *Besonderheiten in der Leitungstätigkeit* (Kapitel 6.2.3) beschrieben.

6.2.1 Herausforderungen

Im Zuge der Analyse der Aussagen der befragten Fachkräfte wurden verschiedene berufliche Herausforderungen identifiziert, darunter die *ungünstige Arbeitsumgebung*, die *Personalsituation*, *Stress und gesundheitliche Folgen* sowie die *fehlende Anerkennung und Wertschätzung*.

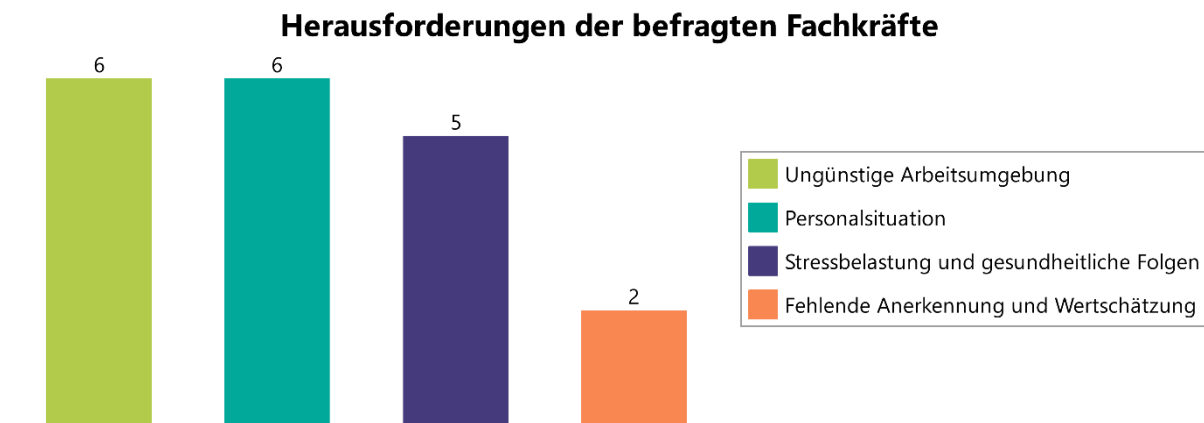


Abbildung 5: Herausforderungen der befragten Fachkräfte (eigene Darstellung)

Ungünstige Arbeitsumgebung

Von allen Fachkräften wird die ungünstige Arbeitsumgebung als größte Herausforderung wahrgenommen, dazu gehören Lärmbelastung, zu große Gruppen bzw. Einrichtungen, beschränkte Räumlichkeiten und störende Lichtverhältnisse.

Der Lärm wird von vier Befragten (pF1, pF4, pF5 und pF6) als belastend empfunden. Die gleiche Anzahl (pF2, pF3, pF4 und pF5) spricht auch von zu großen Gruppen bzw. Einrichtungen. Davon erwähnen zwei dieser befragten Fachkräfte (pF2 und pF4), dass sie in keiner großen Einrichtung zurechtkommen würden. Für pF4 sind auch große Teamsitzungen in solchen Einrichtungen „kaum aushaltbar“ (pF4, Pos. 50). Die anderen beiden Befragten (pF5 und pF6) geben an, dass die Räumlichkeiten beschränkt bzw. nicht ideal sind. In der Einrichtung einer Befragten gibt es zwar ein Büro als Rückzugsmöglichkeit, in dem sie sich aber nur durch Zufall ohne andere Kolleg*innen aufhalten kann (pF5, Pos. 32). Lediglich eine Fachkraft (pF4) empfindet die zu hellen Lichtquellen als Herausforderung in ihrer Einrichtung. Zur Reizverringering trägt sie deswegen gelegentlich eine Sonnenbrille in ihrem Berufsalltag:

„Ja im Prinzip zu laut, manchmal auch zu hell. Also auch Lichter können zu hell sein. Natürlich ja. Auch das ist mir zum Beispiel jetzt zu hell. Ich laufe dann manchmal mit Sonnenbrille, das wissen auch schon die Kinder und es hat nichts mit meinen Augen, also mit/, die sind gut. Sondern tatsächlich, weil der Einfluss dann mich eben stresst“ (pF4, Pos. 18).

Personalsituation

Generell empfinden alle befragten Fachkräfte die Personalsituation als belastend und herausfordernd, dabei werden Themen wie Fachkräftemangel und Personalschlüssel angesprochen. Mit Ausnahme zweier Befragter (pF2 und pF4) herrscht in allen Einrichtungen Fachkräftemangel. Zudem äußert eine Fachkraft, dass das Personal teilweise auch zu gering qualifiziert ist und pädagogisch nicht gut arbeitet:

„Klar, wenn man das bei Hochsensibilität betrachtet, aber ich glaube für alle Fachkräfte, also für die allermeisten, genau ist der Personalmangel und vor allem auch nicht so qualifiziertes Personal wirklich schwierig. Oder auch teilweise auch, wenn die Personen qualifiziert sind, dass sie einfach aus meiner Sicht pädagogisch nicht so gut arbeiten, finde ich ein Problem“ (pF1, Pos. 10).

Die Personalsituation wird von pF1 als „Rattenschwanz“ und „Teufelskreis“ (pF1, Pos. 32) beschrieben. Zum einen kündigen die guten Fachkräfte bei zu wenig Personal und zum anderen kann qualitativ schlechten Fachkräften nicht wegen des Fachkräftemangels gekündigt werden. Dazu äußert eine weitere Fachkraft, dass sich zu wenig mit der Frage auseinandergesetzt wird, wie gute Fachkräfte in den Einrichtungen gehalten werden können (pF3, Pos. 38). Eine befragte Person führt die Situation, dass sie ausreichend Personal und keine Fluktuation in ihrer Einrichtung hat, auf ein passendes Konzept und ein gutes Miteinander zurück (pF4, Pos. 53-56).

Stressbelastung und gesundheitliche Folgen

Fast alle Fachkräfte (mit Ausnahme von pF2) erfahren Stressbelastung im Berufsalltag, darunter erwähnt ein Teil auch die gesundheitlichen Folgen. Dazu äußert eine Befragte (pF1), dass die Fachkräfte in den Strukturen von Kindertagesstätten stressresistent sein müssen, was Hochsensible eher weniger sind:

„Und auf der anderen Seite sind die Strukturen aber so, dass man als hochsensible Person eigentlich total taff sein muss, hart im Nehmen, total stressresistent. Also alles das, was Hochsensible vielleicht eigentlich gar nicht so von ihrer Art mitbringen. Und das finde ich tatsächlich ein Dilemma und auch schwierig“ (pF1, Pos. 40).

Diese Fachkraft fühlt sich zudem durch die benötigte emotionale Energie in der Arbeit herausgefordert, da bestimmte Situationen sie mehr als ihre Kolleg*innen mitnehmen (pF1, Pos. 14). Zwei Befragte (pF1 und pF4) geben dazu an, dass es durch die hohe Stressbelastung auch zu gesundheitlichen Folgen kommen kann. Zum Beispiel reagiert pF1 bei zu viel Stress, indem sie schnell krank wird. Dies beschreibt sie als „Selbstschutz [...] vor dem Burnout“ (pF1, Pos.

28). Bei pF4 hat die starke Stressbelastung sogar zum Abbruch ihrer Berufstätigkeit geführt. Acht Jahre führte sie einen anderen Beruf aus, da es ihr zu viel geworden war (pF4, Pos. 14).

Fehlende Anerkennung und Wertschätzung

Zwei der befragten Personen (pF1 und pF3) nennen die fehlende Anerkennung und Wertschätzung seitens der Gesellschaft, Trägerschaft und Führungskräfte als eine Herausforderung. Eine Fachkraft spricht darüber, dass ihr die Wertschätzung und Dankbarkeit ihrer Leitung im Berufsalltag fehlen:

„Also mir fehlt auch die Wertschätzung zum Beispiel von meiner Leitung ganz oft, irgendwie auch diese Dankbarkeit zu haben. Zu sagen: [...] ‚Ich merke irgendwie, dass euer Alltag gerade gestresst ist, und ich sehe eure Schwierigkeiten und ich bin begeistert oder ich bin stolz oder was auch immer, dass ihr das so gut meistert.‘ Also manchmal hilft einfach so ein Satz schon mal enorm irgendwie im Alltag und das fehlt mir ganz oft“ (pF3, Pos. 34).

Des Weiteren wird von den beiden Fachkräften das geringe Gehalt angesprochen, was sie auch mit der fehlenden Wertschätzung verbinden.

6.2.2 Bewältigungsstrategien

In Anlehnung an die beruflichen Herausforderungen können die Befragten anschließend ihre Bewältigungsstrategien im Berufsalltag benennen. Diese lassen sich in *Erholung und Selbstfürsorge*, *Teamkommunikation und Unterstützung*, *Selbstreflexion* und *Teilzeittätigkeit* unterteilen.

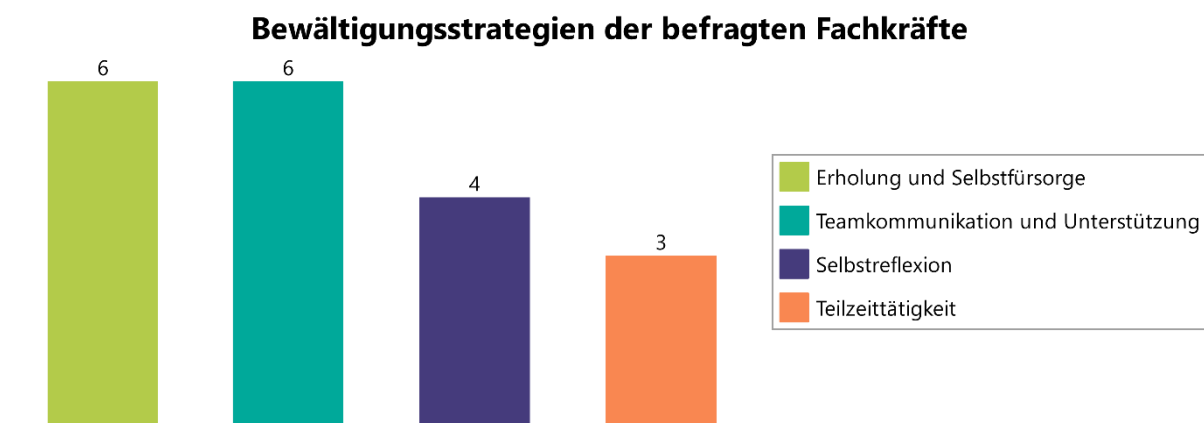


Abbildung 6: Bewältigungsstrategien der befragten Fachkräfte (eigene Darstellung)

Erholung und Selbstfürsorge

Alle befragten Fachkräfte benötigen Erholung und Selbstfürsorge, um ihren Berufsalltag zu bewältigen. Dazu nennen sie Aspekte wie bewusste kleine Pausen, sozialen Rückzug, Achtsamkeitspraktiken und tiergestützte Stresskompensation. Jedoch kommen viele Fachkräfte während ihrer Arbeitszeit nicht zur Erholung und Selbstfürsorge, wodurch die Regeneration erst zuhause stattfindet.

Für die Hälfte der Befragten (pF1, pF5 und pF6) sind bewusste kleine Pausen wichtig, die sie sich z.B. durch einen kurzen Toilettengang oder (Kaffee-)Trinken während der Arbeit nehmen:

„Was ich schon auch sehr bewusst mache, wenn ich merke, es ist mir zu viel, zu stressig, wie auch immer, ist schon bewusst auch Pausen einzulegen oder es sind manchmal auch nur kurze Sachen. Also tatsächlich viel zu trinken. Und dann auch mal zu sagen: ‚Okay, mein Bedürfnis muss jetzt kurz dem vom Kind also vorgezogen werden‘, auf das Klo zu gehen und mir da zwei, drei Minuten länger Zeit zu lassen“ (pF1, Pos. 26).

Sie suchen sich so ihre „Schlupflöcher“ (pF1, Pos. 28). Darüber hinaus sprechen zwei Fachkräfte (pF1 und pF5) an, dass sie den sozialen Rückzug benötigen, um wieder Energie zu erhalten (pF5, Pos. 24). Dabei verbringt eine Befragte ihre Pausen bewusst allein und setzt sich nicht dem „klassische[n] Socialising“ (pF1, Pos. 16) aus. Auch Achtsamkeitspraktiken werden von der Hälfte der Befragten (pF1, pF4 und pF5) angewendet. Sie erwähnen dabei, oft bewusst tief durchzuatmen. pF1 massiert darüber hinaus z.B. ihren Kiefer zur Muskelentspannung (pF1, Pos. 26). Die tiergestützte Stressbewältigung mit einem Besuchshund, der regelmäßig im Büro einer befragten Leitungsfachkraft ist, wird zusätzlich als eine Strategie genannt (pF2, Pos. 32). Die Hälfte der Interviewteilnehmenden (pF3, pF4 und pF6) kommt oft erst nach ihrer Arbeit zur Regeneration. pF3 erholt sich zuhause, z.B. indem sie spazieren geht oder ein Buch liest (pF3, Pos. 24). Dagegen macht pF6 Gartenarbeit, meditiert täglich und schläft ausreichend (pF6, Pos. 28).

Teamkommunikation und Unterstützung

Für alle befragten Fachkräfte sind die offene Teamkommunikation und die Unterstützung im Team eine bedeutsame Bewältigungsstrategie. Darunter nennen sie folgende Aspekte: das Fragen nach Hilfe, die Arbeitsaufteilung und eine offene Kommunikation.

Vier der Befragten (pF2, pF3, pF4 und pF6) erwähnen, dass die Arbeitsaufteilung eine große Unterstützung ist. Beispielsweise berichtet pF4, dass ihre Kolleg*innen sie unterstützen, indem sie ihr vorschlagen, sich bei zu viel Lautstärke oder „Gewusel“ in stillere Situationen zu begeben:

„Aber ich merke dann schon, wie Kollegen auch sagen: ‚Ach Elise, mach du jetzt doch Händewaschen.‘ Damit ich aus der Garderobe, wo der Pulk jetzt ist, die vielen Kinder, rauskomme. Die sagen dann wirklich zu mir: ‚Du, gehe du doch schon mal ins Bad, Händewaschen‘“ (pF4, Pos. 28).

Des Weiteren äußert eine Fachkraft, dass sie in ihrem Team die Aufgaben entsprechend den individuellen Kompetenzen jedes Einzelnen verteilen, damit diese zum „Portfolio des Menschen“ (pF2, Pos. 40) passen.

Die Hälfte der Befragten (pF1, pF3 und pF5) findet es wichtig, im Berufsalltag nach Hilfe fragen zu können, wie z.B.: „Du, ich kriege es irgendwie gerade nicht hin. Können wir irgendwie tauschen oder so?“ (pF3, Pos. 28) oder „Kannst du mal übernehmen gerade und ich schaue hier?“ (pF5, Pos. 32).

Auch die offene Kommunikation nennt die Hälfte der Befragten (pF1, pF4 und pF6) als bedeutsam. Mit der offenen Kommunikation versucht eine Befragte, Missverständnisse im Team zu klären, z.B., dass sie sich nicht von den Kolleg*innen abkapseln möchte, sondern der soziale Rückzug in den Pausen für sie wichtig ist (pF1, Pos. 18). Eine weitere Fachkraft kommuniziert ihre Wahrnehmungen mit Kolleg*innen oder Eltern offen, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen (pF3, Pos. 16).

Von allen befragten Fachkräften erwähnen nur zwei (pF4 und pF6), dass ihr Team über ihre Hochsensibilität Bescheid weiß. Dies ermöglicht bei pF6 den Austausch mit einer weiteren hochsensiblen Kollegin (pF6, Pos. 16), während pF4 dadurch vom Team unterstützt wird, sich in stillere Aufgabenbereiche zu begeben (pF4, Pos. 28).

Selbstreflexion

Für den Großteil der Befragten (pF1, pF2, pF3 und pF6) spielt die Selbstreflexion eine wichtige Rolle bei der Bewältigung ihres Berufsalltags, indem sie regelmäßig ihre Arbeit und ihre Gefühle im Berufsalltag reflektieren. Dabei macht sich eine Interviewteilnehmende immer wieder bewusst, dass die Strukturen in der Kindertagesstätte nicht auf ihre Arbeitsleistung zurückzuführen sind: „Ich kann jetzt gerade nichts für dieses Kita-System. Das ein Kind muss jetzt halt leiden. Das tut mir leid, aber da kann ich nichts dafür“ (pF1, Pos. 22). Auch eine weitere Fachkraft reflektiert regelmäßig selbst, dass sie im Arbeitskontext nicht immer so reagieren kann,

wie sie es normalerweise getan hätte: „Also eigentlich wäre mein Gefühl ein anderes für diese Situation. Ich würde anders reagieren, wenn es nicht der Arbeitskontext wäre“ (pF2, Pos. 22). Insbesondere für pF1 war der Berufseinstieg eine große Belastung, da die Kinder wegen des Fachkräftemangels in den Einrichtungen leiden. Auch heutzutage ist dies noch belastend für sie (pF1, Pos. 22).

Dagegen reflektieren sich die beiden anderen Fachkräfte (pF3 und pF6) im Hinblick auf ihre Emotionen und Stimmungen immer wieder selbst:

„Und dass ich eben auch die Schwingungen zum Beispiel nicht immer auf mich beziehen darf, auch wenn ich da was wahrnehme, dass das gar nicht zwangsläufig mit uns, also mit der Kita oder mit mir zu tun haben muss. Sondern dass es auch sein kann, dass die Eltern vielleicht gerade zu Hause einen Streit hatten, bevor die in die Kita kamen, und deswegen ich da vielleicht eine Schwingung auch wahrnehme“ (pF6, Pos. 18).

Teilzeittätigkeit

Die Hälfte der Befragten (pF1, pF4 und pF6) berichtet über die Teilzeittätigkeit als präventive Maßnahme, um eine Überlastung zu vermeiden. Eine befragte Fachkraft arbeitet nur drei Tage pro Woche und hat zusätzlich eine nebenberufliche Tätigkeit (pF1, Pos. 16). Dies geht allerdings nur in einer großen Einrichtung mit genügend Vollzeitkräften (pF1, Pos. 36). Zwei Interviewteilnehmende (pF4 und pF6) berichten von einer reduzierten Öffnungszeit in ihrer Einrichtung, wodurch sie die Möglichkeit haben, Teilzeit zu arbeiten. pF4 äußert, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund der vielen Eindrücke nicht schafft:

„Also 100 Prozent habe ich im Kindergarten gehabt, habe ich nicht mehr geschafft, gebe ich ehrlich zu. Aber jetzt nicht/. Mir geht es körperlich blendend, aber die Eindrücke waren zu viel. Und hier jetzt geht es, ich bin jetzt bei 70 Prozent, absolut in Ordnung“ (pF4, Pos. 68).

Durch die reduzierte Arbeitszeit haben die Befragten genügend Abstand, Zeit für sich und somit mehr Energie (pF1, Pos. 16; pF6, Pos. 32).

6.2.3 Besonderheiten in der Leitungstätigkeit

Zwei der befragten Personen (pF2 und pF6) sind als Leitungsfachkraft in ihrer Kindertagesstätte tätig. Sie berichten über die Besonderheiten in der Leitungstätigkeit für hochsensible Fachkräfte, dabei gehen sie sowohl auf die Vorteile als auch zusätzliche Herausforderungen ein. Als ein Vorteil wird die reduzierte Reizüberflutung genannt, die sich durch die Arbeit in

einem eigenen Büro ergibt. Dadurch bietet die Leitungstätigkeit Möglichkeiten, die Belastungen auf andere Weise zu kompensieren:

„Und da merke ich schon, dass es diese Mischung aus Arbeit am Kind in der Gruppe, aber auch bewusst wieder diese Tage zu haben, in denen ich im Büro bin, dass mir das schon auch guttut. Und dass jetzt das reine Arbeiten in der Gruppe am Kind auf Dauer würde mir das glaube ich nicht guttun. Genau. Einfach aufgrund ja der vielen Eindrücke, auch der Lautstärke, der genau/. Alles, was so auf einen einprasselt“ (pF6, Pos. 20).

Allerdings erwähnt eine der beiden Fachkräfte, dass sie die Arbeit auf Leitungsebene, insbesondere durch den Umgang mit Personalverantwortung und dem Fachkräftemangel, zusätzlich herausfordert (pF2, Pos. 30).

6.3 Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte

Zuletzt erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Thema, wie die Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte in Kindertagesstätten optimiert werden können. Hierfür werden die *angepassten Arbeitsbedingungen* (Kapitel 6.3.1) und die *Erfahrungen mit verschiedenen Kita-Konzepten* (Kapitel 6.3.2) dargestellt.

6.3.1 Angepasste Arbeitsbedingungen

Die Ideen und Wünsche der Befragten zu den angepassten Arbeitsbedingungen umfassen eine *unterstützende Arbeitsumgebung*, *mehr Zeit und Flexibilität*, *ausreichend Personal*, eine *günstige Teamzusammensetzung* und *Unterstützungsangebote*.

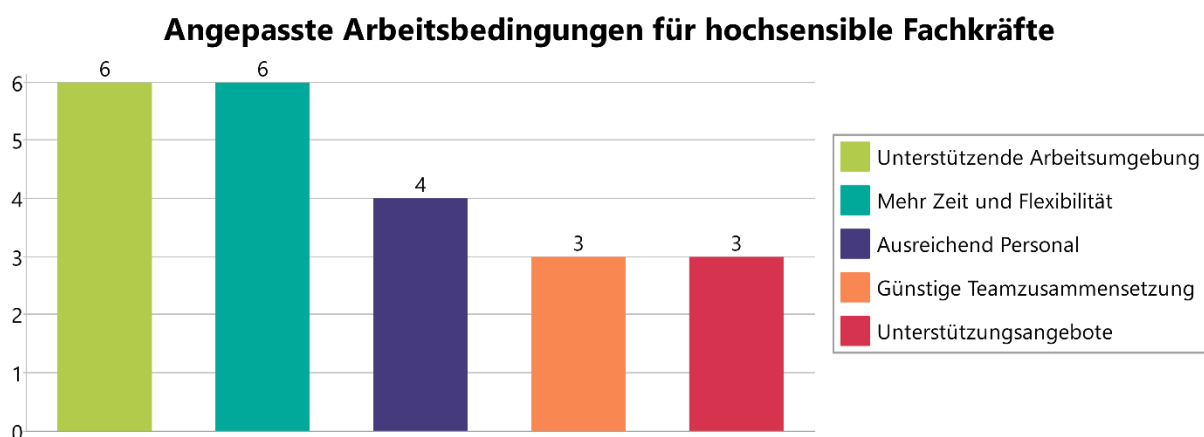


Abbildung 7: Angepasste Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte (eigene Darstellung)

Unterstützende Arbeitsumgebung

Alle befragten Fachkräfte äußern, dass eine unterstützende Arbeitsumgebung zu verbesserten Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte beitragen kann. In dem Zusammenhang nennen sie folgende Aspekte: kleine Einrichtungen bzw. Gruppengrößen, Lärmschutzmaßnahmen, große bzw. mehr Räumlichkeiten, Rückzugsmöglichkeiten und angenehme Lichtverhältnisse. Außerdem wünschen sich die Fachkräfte, aktiv in die Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung miteinbezogen zu werden.

Alle Befragten möchten in kleinen Gruppen bzw. Einrichtungen arbeiten. Eine befragte Fachkraft ist der Ansicht: „Jeder Erzieher sucht eigentlich eine kleinere Einrichtung“ (pF4, Pos. 50). Lediglich zwei Fachkräfte (pF4 und pF6), die in Krippen tätig sind, sind zufrieden mit ihrer Einrichtungs- und Gruppengröße: Sie arbeiten in einer Einrichtung mit lediglich 20 Kindern (2 Gruppen mit je 10 Kindern). Bei pF6 gibt es sogar das „Teilzeit-Wechselmodell“, wodurch täglich nur eine Gruppe und damit insgesamt nur 10 Kinder in der Einrichtung sind (pF6, Pos. 32). Eine Interviewteilnehmende würde sich wünschen, dass ihre Krippengruppe nur sechs Kinder hat (pF1, Pos. 34). Eine andere Befragte erwähnt, dass sie nicht möchte, dass die Gruppen größer werden und noch mehr Notbetreuungsplätze angeboten werden (pF2, Pos. 40).

Von vier der Befragten (pF1, pF4, pF5 und pF6) werden Lärmschutzmaßnahmen für einen verbesserten Berufsalltag genannt, darunter z.B. schalldichte Türen (pF1, Pos. 34) und Schallschutzdecken (pF5, Pos. 52). Insbesondere in älteren Einrichtungen gibt es nicht genügend Lärmschutz (pF1, Pos. 34).

Zudem wünschen sich zwei Befragte (pF5 und pF6) große bzw. mehr Räumlichkeiten. Durch größere Räumlichkeiten in den Innen- und Außenbereichen können die Fachkräfte ihren Berufsalltag flexibler gestalten (pF5, Pos. 48). Zudem können durch mehr Nebenräume die Gruppen geteilt werden (pF6, Pos. 30).

Die Hälfte der Befragten (pF4, pF5 und pF6) hält mehr Rückzugsmöglichkeiten für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dagegen berichtet lediglich pF4, dass ihre Einrichtung Rückzugsräume für das Personal hat. Rückzugsräume wünscht sie sich jedoch in allen Einrichtungen (pF4, Pos. 46). pF6 hätte gerne ein Teamzimmer in ihrer Einrichtung, in das sie und ihre Kolleg*innen sich zurückziehen können (pF6, Pos. 36).

Zusätzlich äußert eine Fachkraft (pF4) den Wunsch nach angenehmen Lichtverhältnissen in der Einrichtung und dass Lichtquellen nicht nur der Norm entsprechen sollen. In ihrer Einrichtung werden zudem Rollläden eingesetzt, damit es in den Räumlichkeiten nicht zu hell ist (pF4, Pos. 50).

Zwei Befragte (pF4 und pF5) finden außerdem die Partizipation der Fachkräfte bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung wichtig. Während die Fachkräfte in der Einrichtung von einer

befragten Fachkraft immer bei der Gestaltung mitsprechen durften (pF5, Pos. 54), hat eine andere Fachkraft (pF4) gegenteilige Erfahrungen gemacht. Bei der Neuerrichtung ihrer Kindertagesstätte fand kein Austausch zwischen den Handwerkern und den Fachkräften statt, obwohl sie beim Bau, während der Coronapandemie, genügend Zeit gehabt hätten (pF4, Pos. 50). pF4 findet, dass die Mitsprache der Fachkräfte eine wichtige Voraussetzung ist:

„Das mehr Miteinander, dass man eben ein Erzieher, wie Sie jetzt auch fragen: ‚Wie kann man Arbeitsbedingungen verbessern?‘ [...] All das nimmt ja Stress raus, weil ich mit dem Kind besser händeln kann, wenn die Räume stimmen zum Beispiel oder die Lichtquellen stimmen. Ja. Das fände ich eine super Voraussetzung schon mal am Anfang“ (pF4, Pos. 50).

Mehr Zeit und Flexibilität

Für alle befragten Personen spielen mehr Zeit und Flexibilität im Berufsalltag eine bedeutsame Rolle. Eine Befragte (pF1) äußert dazu, dass sie mit dem eigentlichen Anteil der Verfügungszeit in ihrer Einrichtung zufrieden ist. Dieser sei jedoch oft aufgrund des Fachkräftemangels nicht umsetzbar (pF1, Pos. 34).

Fast alle Befragten (pF2, pF3, pF4, pF5 und pF6) wünschen sich, dass die Abläufe in den Kindertagesstätten weniger strukturiert sind und sie individueller und flexibler arbeiten können. Eine Fachkraft äußert den Wunsch, mehr Zeit für jedes einzelne Kind zu haben und dadurch eine partnerschaftliche Erziehung leben zu können, ohne sich unter Zeitdruck zu fühlen (pF2, Pos. 42). Dabei werden zwei zentrale Aspekte für einen besseren Berufsalltag genannt: weniger feste Termine und mehr Freispielzeit für die Kinder. Eine zu starke Struktur im Tagesablauf kann für die Kinder, aber auch für die Fachkräfte eine Belastung darstellen (pF5, Pos. 70). Die heutigen Konzeptionen werden von einer Fachkraft als zu „starr“ beschrieben, dies kann besonders für hochsensible Fachkräfte belastend sein (pF4, Pos. 46). Die Fachkräfte überschreiten häufig ihre Grenzen im Berufsalltag, da sie nicht in ihrem eigenen Tempo arbeiten können (pF5, Pos. 68). Durch mehr Freispielzeit und ein flexibleres Konzept können die Fachkräfte den Bedürfnissen der Kinder gerecht werden (pF2, Pos. 40), was für hochsensible Fachkräfte besonders wichtig ist, da sie menschlich korrekt handeln möchten:

„Weil ich leide dann sonst, wenn ich sehe, dem Kind geht es nicht gut, weil ich das halt wieder extrem mitkriege über die Sensibilität. Das heißt, ich muss pädagogisch auch klüger handeln und auch psychologisch besser handeln für Kinder. [...] Es bringt mich extrem in Stress, weil es auf der menschlichen Ebene nicht stimmt. Ich tue damit niemandem etwas Gutes. Da kommt jetzt diese andere Sensitivität halt wieder, dieses Empathische mit rein“ (pF4, Pos. 44).

Durch Veränderungen in den Abläufen der Kindertagesstätten, die sowohl pädagogisch als auch psychologisch sinnvoll sind, kann mehr Ruhe sowohl für die Kinder als auch für die Fachkräfte entstehen (pF4, Pos. 42). Darüber hinaus können durch eine flexible Arbeitsgestaltung spontane Aktivitäten mit den Kindern stattfinden, wenn sie sich danach fühlen. Zum Beispiel können sie dann in den Garten gehen (pF4, Pos. 46; pF5, Pos. 26), Spaziergänge (pF5, Pos. 26) oder Entdeckungstouren im Wald (pF2, Pos. 40) machen. Auch erwähnt eine Befragte, dass sie an besonders lauten Tagen immer mit kleinen Kindergruppen in den Garten geht (pF6, Pos. 18). Durch die Zeit im Freien mit den Kindern haben die hochsensiblen Fachkräfte die Möglichkeit, sich von der Lautstärke zu erholen.

Ausreichend Personal

Der Großteil der Fachkräfte (pF1, pF2, pF3 und pF6) äußert den Wunsch nach ausreichend Personal im Berufsalltag, um ihre Arbeit zu entlasten. Dabei wird sowohl der Personalschlüssel als auch die Verfügbarkeit von Leitungsfachkräften genannt.

Fast alle der Befragten wünschen sich einen verbesserten Mindestpersonalschlüssel, um „ein gesünderes Arbeiten“ (pF3, Pos. 40) in den Kitas zu ermöglichen. Darunter äußert eine Fachkraft, dass der Personalschlüssel in der Krippe mindestens 1:3 sein sollte, anstelle von dem jetzigen mit 1:5:

„Also der Schlüssel in der Krippe, der Mindestpersonalschlüssel, ist jetzt eins zu fünf. Das müsste mindestens eins zu drei sein, aller, aller mindestens. Eigentlich noch besser, weil wenn man eins zu drei rechnet, ist man ja nie eins zu drei am Kind“ (pF1, Pos. 34).

Jedoch äußert eine andere Befragte, dass ein besserer Personalschlüssel unrealistisch sei und nicht umgesetzt werden könne (pF3, Pos. 42).

Eine Fachkraft (pF1) wünscht sich zudem, dass die Leitungsfachkräfte in der Arbeit mit den Kindern präsenter sind. Gleichzeitig hat sie die Idee, dass große Einrichtungen zwei Vollzeit-Leitungsfachkräfte einstellen sollten, da die Leitungen dort stark überlastet sind. Die Überlastungen der Leitungen wirkt sich wiederum negativ auf die Mitarbeitenden aus, dadurch konnte pF1 in den letzten vier Jahren kein Mitarbeitergespräch mit ihrer Leitung führen (pF1, Pos. 34).

Günstige Teamzusammensetzung

Die Hälfte der befragten Personen (pF1, pF2 und pF6) empfindet eine günstige Teamzusammensetzung als entlastend für hochsensible Fachkräfte. Dabei äußern sie den Wunsch nach einem multiprofessionellen Team, das aus Fachkräften wie z.B. Kinderpsycholog*innen,

Sprachpädagog*innen und Kita-Sozialarbeiter*innen besteht (pF1, Pos. 34). Außerdem erwähnen zwei Befragte, dass sie durch eine zusätzliche Heilpädagogin unterstützt werden wollen, die sich um Kinder mit besonderem Förderbedarf oder herausforderndem Verhalten kümmert (pF1, Pos. 34; pF6, Pos. 30). Des Weiteren geht pF1 auf eine passende Zusammensetzung von Persönlichkeiten im Team ein, auf die im Bewerbungsverfahren Rücksicht genommen werden soll:

„Vielleicht wäre es auch cool in jeder Kita, wenn es möglich wäre, eine Kinderpsychologin zu haben, oder? Also einfach mehr Felder, die das abdecken, weil wir das als Erzieherinnen gar nicht alles abdecken können. Das wäre natürlich für alle gut und insgesamt für die Entlastung von Hochsensiblen deutlich besser. Und natürlich ein TRAUM. Es sind natürlich alles sehr (lacht) weitgedachte Vorschläge. Wäre schön, dass man einfach, wenn man auch Bewerbungsverfahren durchgeht oder Einstellungen hat, dass da darauf geachtet wird. [...] Also auch bei anderen Persönlichkeiten, aber insgesamt, insbesondere bei Hochsensibilität, wer im Team ist hochsensibel, wer kann gut miteinander“ (pF1, Pos. 34).

Passende Persönlichkeiten im Team tragen zu einer positiven Teamatmosphäre und einer geringeren Fluktuation bei. Zwei der befragten Fachkräfte (pF2 und pF6) haben ein partnerschaftliches Miteinander im Team (pF2, Pos. 36) und sind mit den Kolleg*innen auf einer Wellenlänge (pF6, Pos. 16), was die Teamarbeit erleichtert. Die positive Teamdynamik in der Einrichtung von pF2 wird durch Aktivitäten außerhalb des Berufsalltags gestärkt (pF2, Pos. 36).

Unterstützungsangebote

Die Hälfte der Fachkräfte (pF1, pF5 und pF6) wünscht sich Unterstützungsangebote im Berufsalltag oder hat bereits positive Erfahrungen damit gemacht. Hier werden Angebote wie z.B. Supervisionen, Beratungen, Heileurythmie und spezialisierte Referent*innen genannt.

Zwei Interviewteilnehmende (pF5 und pF6) haben schon unterschiedliche Erfahrungen mit Unterstützungsangeboten gemacht: In der Einrichtung von pF5 wird Heileurythmie über mehrere Termine im Jahr angeboten, um das Wohlbefinden der Fachkräfte zu stärken (pF5, Pos. 38-40). Im Gegensatz dazu richtet sich das Unterstützungsangebot in der Einrichtung von pF6 auf die Raumgestaltung und Mikrotransitionen im U3-Bereich, um Stresssituationen im Berufsalltag zu reduzieren. Dafür wurde eine spezialisierte Referentin ins Team geholt, die ein Jahr lang mit ihnen arbeitet (pF6, Pos. 24). Eine andere Befragte (pF1) äußert den Wunsch, dass die Trägerschaft für alle Fachkräfte begleitende Supervision und Beratung bereitstellt und

dafür die Kosten übernimmt. Dies könnte insbesondere beim Berufseinstieg hilfreich sein (pF1, Pos. 34):

„Sich auch mal Beratung oder Supervision in Anspruch zu nehmen [...] [f]ände ich eigentlich wichtig, dass es der Arbeitgeber zahlt, aber ist nun nicht mal so, aber es wird tatsächlich. Also wenn ich dann merke, okay, mich beschäftigt irgendwie ein Thema oder ein Kind oder ich komme nicht mehr in meine Mitte, dass ich mir da tatsächlich auch professionelle Unterstützung hole“ (pF1, Pos. 30).

6.3.2 Erfahrungen mit verschiedenen Kita-Konzepten

Anschließend an die angepassten Arbeitsbedingungen teilen die Befragten ihre positiven Erfahrungen mit dem Konzept ihrer Einrichtung. Die Fachkräfte arbeiten nach den verschiedenen Konzepten (siehe Tabelle 6), die im Folgenden einzeln betrachtet werden.

Konzepte	Anzahl der Befragten	Chiffre
Maria Montessori	2	pF1, pF3
Emmi Pikler	2	pF4, pF6
Waldkindergarten	1	pF2
Waldorfpädagogik	1	pF5

Tabelle 6: Kita-Konzepte der Befragten (eigene Darstellung)

Maria Montessori

Die Pädagogik von Maria Montessori wird von den Befragten als vorteilhaft für hochsensible Fachkräfte gesehen. In dieser Pädagogik arbeiten Kinder in einer deutlich geregelten Struktur. Dies ist nicht nur für die Kinder gut, sondern „tatsächlich auch für Fachkräfte, die einfach auch schneller reizüberflutet sind, weil es eine sehr gute Struktur hat, wie Kinder ihre Arbeiten haben“ (pF1, Pos. 36). In einer solchen Umgebung „arbeiten“ die Kinder konzentrierter und fokussierter, was zu einer geringeren Lautstärke in den Gruppen führt:

„Für mich ist es absolut förderlicher. Schon allein, weil die Kinder viel konzentrierter und viel fokussierter arbeiten. Deswegen ist die Lautstärke schon geringer. Genau und man hat nicht so eine große Belastung durch, ja durch Lärm. Das ist schon geringer. Sie sind auch sehr gesammelter, sehr ausgeglichener, viel ruhiger, die Kinder. Genau das hilft schon“ (pF3, Pos. 46).

Emmi Pikler

Das Konzept von Emmi Pikler wird von den befragten Fachkräften als „ein sehr menschliches, kindgerechtes Konzept“ (pF4, Pos. 48) beschrieben, das einen „achtsame[n] Umgang mit den Kindern“ (pF6, Pos. 40) pflegt. Dies ist besonders für hochsensible Fachkräfte bedeutsam, da sie sehr empathisch sind:

„Und ich finde schon, dass das wie wir arbeiten und in dieser Grundlage von Pikler absolut hilft, weil die den einzelnen Menschen sieht und den einzelnen Menschen wahrnimmt und bei jedem Einzelnen sorgt, dass es ihm gut geht. Das ist eben nicht in allen, also Konzepten so“ (pF4, Pos. 48).

Waldkindergarten

Der Waldkindergarten bietet hochsensiblen pädagogischen Fachkräften den Vorteil, dass sie weniger Lärm ausgesetzt sind und durch die Bewegung im Berufsalltag ihren Stress besser kompensieren können. pF2 erklärt, obwohl die Arbeit im Waldkindergarten körperlich anstrengender sei, mache sie dennoch zufriedener:

„Schon allein deshalb, weil der Lärmpegel nicht so hoch ist. [...] Und weil es eben auch diese Weite gibt und die Möglichkeit sich zu bewegen. Also ich finde über Bewegung kann auch viel kompensiert werden, was an Energien in einem ist oder in eine richtige Richtung geleitet wird. Und auch dieses Spüren der Elemente einfach, der Wetterphänomene, körperliche Grenzen, die man dann hat. Also es ist sehr viel anstrengender. Aber es macht auch zufriedener“ (pF2, Pos. 46).

Waldorfpädagogik

Die befragte Fachkraft der Waldorfpädagogik äußert zu Beginn des Interviews, dass sie den durchstrukturierten Tagesablauf in ihrer Kindertagesstätte wichtig findet und sie sich nicht vorstellen könnte, in einer Einrichtung mit einem offenen Konzept zu arbeiten (pF5, Pos. 34). Allerdings ändert sich ihre Ansicht im Gesprächsverlauf und die starre Struktur stellt doch eine Belastung für sie dar:

„Und manchmal ist es halt auch im Alltag, ja da ist es ein bisschen viel, also viel Programm. Und da wird immer/, sind wir mal dran: ‚Könnten wir da nicht ja einfach spontan dann flexibel mal was weglassen?‘ Denn weil es bei uns so strukturiert ist, ist natürlich/. Es ist ja ein fester Plan, so tagtäglich. Und ja, und das passt halt auch nicht immer.“ (pF5, Pos. 70)

7. Diskussion

Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zur Forschung im Bereich der Hochsensibilität im Beruf leisten. Sie fokussiert das Berufsfeld Kindertagesstätte. Die folgenden Unterkapitel beinhalten die *Reflexion des Forschungsprozesses* (Kapitel 7.1) und die *Interpretation der Forschungsergebnisse* (Kapitel 7.2). Um die Ergebnisse zu interpretieren, werden sie in Bezug zur erarbeiteten Theorie gesetzt. Am Ende des Diskussionsteils werden die Forschungsfragen in der *Schlussfolgerung* (Kapitel 7.3) beantwortet und die gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst.

7.1 Reflexion des Forschungsprozesses

Alle Interviewteilnehmenden zeigten großes Interesse am Thema Hochsensibilität, und die Mehrheit von ihnen befasst sich in ihrer Freizeit damit. Die Bereitschaft der Leitungen und hochsensiblen pädagogischen Fachkräfte, die Forschende in ihrer Arbeit zu unterstützen, war generell hoch. Dies erleichterte das Finden der Stichprobe. Die E-Mail mit der Anfrage wurde in vielen Einrichtungen weitergeleitet und es meldeten sich innerhalb kurzer Zeit viele Fachkräfte für ein Interview. In diesem Unterkapitel wird sich zunächst mit der *Reflexion der Methodenauswahl* (Kapitel 7.1.1) befasst. Anschließend werden die *Gütekriterien* (Kapitel 7.1.2) aufgegriffen und auf ihre Realisierung überprüft.

7.1.1 Reflexion der Methodenauswahl

In dieser Studie wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt und umgesetzt. Die Auswahl des Forschungsdesigns stellte eine gute Entscheidung dar, da die individuellen Sichtweisen der pädagogischen Fachkräfte im Fokus standen, was anfangs als zentrales Ziel definiert wurde. Auch das problemzentrierte Interview erwies sich als geeignet, da das Thema Hochsensibilität in den Interviews durchgehend im Mittelpunkt stand.

Wie im Methodenteil (Kapitel 5) beschrieben, diente der Leitfaden als eine gute Orientierungshilfe für die Durchführung der Interviews (Mayer, 2013, S. 37). Die zu Beginn des Interviews gestellten offenen Fragen schufen eine positive Gesprächsatmosphäre. Durch den Kurzfragebogen vor dem Interview konnte ein schneller Überblick über die befragten Personen gewonnen werden. Die darin enthaltenen Fragen bezogen sich auf die verschiedenen Rahmenbedingungen der Einrichtungen, in denen die Befragten arbeiten. Dabei gab es wesentliche Unterschiede, die das Erleben des Berufsalltags der hochsensiblen Fachkräfte beeinflussen. Zum Beispiel arbeitet eine befragte Fachkraft (pF2) im Waldkindergarten und daher überwiegend draußen, wodurch sie die Lautstärke als weniger belastend erlebt. Auch

die Arbeitssituation der befragten Leitungsfachkräfte (pF2 und pF6), die zum Großteil abgeschirmt in ihrem Büro arbeiten, unterscheidet sich von den anderen pädagogischen Fachkräften und prägt ihren Berufsalltag dementsprechend.

Allerdings wäre es auch interessant gewesen, ein offenes Interview zu wählen. Dies hätte es ermöglicht, Aspekte zu erfassen, die wegen der Struktur des Leitfadenterviews weniger beleuchtet wurden. Es wurde z.B. nicht differenziert auf die unterschiedlichen Formen der Hochsensibilität (sensorische, kognitive und emotionale) im Leitfaden eingegangen, wodurch die Aussagen möglicherweise zu allgemein formuliert wurden. Darüber hinaus wurde im Leitfaden nicht explizit thematisiert, wie sich die Hochsensibilität in Zusammenarbeit mit den Kindern auswirkt. Durch offene Interviews hätten die Befragten die Möglichkeit gehabt, flexibler auf Themen einzugehen, die im Gesprächsverlauf aufkommen. Diese Art von Interview wäre jedoch im Rahmen dieser Masterarbeit zu zeitintensiv gewesen.

Das Erstellen von Postskripten war sinnvoll, um einen Überblick über die Interviewsituation und besondere Gesprächsinhalte zu gewinnen. Damit konnte begründet werden, warum Interviews kurz oder besonders lang dauerten. Beispielsweise führte eine Fachkraft (pF4) ihr Interview während ihrer Mittagspause und stand daher unter Zeitdruck. Dagegen hatte eine andere Fachkraft (pF1) sich vorab intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt, ausführliche Notizen gemacht und wollte diese gezielt im Interview ansprechen, was zu einem längeren Gespräch führte. Zusätzlich waren die Postskripte wesentlich, um die Widersprüche in den Interviews festzuhalten. Beispielsweise hatte eine Fachkraft (pF5) zu Beginn des Gesprächs mehrfach betont, dass die Strukturen in ihrer Einrichtung von großer Bedeutung für sie seien und sie sich daher nicht vorstellen könnte, in einer anderen Einrichtung zu arbeiten. Erst gegen Ende des Interviews, als sie ihren Tagesablauf schilderte, bemerkte sie, dass die unflexiblen Strukturen in ihrer Einrichtung sie oft an ihre Grenzen bringen.

Die Auswahl der Teilnehmer*innen basierte auf zwei wesentlichen Kriterien: Die pädagogischen Fachkräfte mussten genügend Punkte in der HSP-Skala aufweisen und in einer Kindertagesstätte in Ravensburg tätig sein. Diese Auswahl wurde als sinnvoll erachtet, da die HSP-Skala zur Feststellung des Persönlichkeitsmerkmals beiträgt.

Wie in Kapitel 2.1.2 beschrieben, besteht allerdings die Gefahr einer gewissen Befangenheit in der HSP-Skala, da manche Menschen sich möglicherweise mit den Eigenschaften der Hochsensibilität identifizieren möchten, obwohl sie nicht hochsensibel sind. Dies könnte dazu geführt haben, dass (auch) Nicht-Hochsensible an den Interviews teilgenommen haben.

Die Anfrage an lediglich Kindertagesstätten in Ravensburg ermöglichte eine bessere Vergleichbarkeit der Aussagen der Fachkräfte, da auf kommunaler Ebene die gleichen Voraussetzungen vorliegen. Die Anzahl der durchgeführten Interviews war angemessen und

ermöglichte aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Einrichtungstyp, Konzept, Funktion und Berufserfahrung der Befragten) interessante und aussagekräftige Ergebnisse. Da es in Ravensburg oft nur eine begrenzte Anzahl an Kindertagesstätten pro Trägerschaft gibt, wurde diese im Fragebogen nicht erfragt.

Die Datenauswertung erfolgte mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) und erwies sich als geeignet. Durch das systematische, regelgeleitete und theoriebezogene Vorgehen konnten die Ergebnisse gemäß den Richtlinien von Kuckartz und Rädiker (2022, S. 43-44) verglichen und zusammengefasst werden. Die Mischform der deduktiven und induktiven Kategorienbildung war sinnvoll: Die deduktive Kategorienbildung ermöglichte es, das Datenmaterial systematisch mithilfe eines roten Fadens auszuwerten. Dagegen erlaubte die induktive Kategorienbildung die individuellen Sichtweisen und Erfahrungen der befragten Fachkräfte in die Forschungsergebnisse miteinzubeziehen. Die Auswertungsschritte nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132) wurden konsequent umgesetzt und von der Forschenden als positiv bewertet. Da die Transkripte mehrfach erfasst wurden, gingen keine relevanten Ergebnisse verloren. Indem sich ausführlich mit dem Datenmaterial auseinandergesetzt wurde, konnten aussagekräftige Kategorien gebildet werden.

Insgesamt erwies sich die Methodenauswahl als sinnvoll. Die quantitative Forschung hätte das individuelle Erleben des Berufsalltags der hochsensiblen Fachkräfte nicht so differenziert erfassen können.

7.1.2 Gütekriterien

In der quantitativen Forschung werden die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und die interne sowie externe Validität verwendet, die jedoch nicht exakt auf die qualitative Forschung übertragbar sind. Dennoch gilt es zu klären, welche Standards im qualitativen Bereich wichtig sind, um die Ergebnisse beurteilen und die Forschungsqualität sicherstellen zu können (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 234-235).

In der vorliegenden Arbeit werden die Gütekriterien nach Kuckartz und Rädiker (2022) berücksichtigt. Kuckartz und Rädiker (2022, S. 236) unterscheiden dabei zwischen der internen und externen Studiengüte. Die interne Studiengüte umfasst Aspekte wie z.B. Zuverlässigkeit, Regelgeleitetheit und intersubjektive Nachvollziehbarkeit, während in der externen Studiengüte die Frage geprüft wird, ob die Ergebnisse übertragbar und verallgemeinerbar sind. Zur Auswertung qualitativer Daten sind besonders Kriterien der internen Studiengüte relevant, während Aspekte wie das allgemeine Forschungsvorhaben (z.B. Design und Auswahlverfahren) die externe Studiengüte beeinflussen (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 236).

Zur Beurteilung der internen Güte der Studie wurde die Checkliste von Kuckartz und Rädiker (2022, S. 237-238) verwendet. In der Reflexion wurde zunächst genauer auf die Datenerfassung, Transkription und Durchführung der qualitativen Inhaltsanalyse eingegangen. Die Fragen der Checkliste bieten eine strukturierte Grundlage, um die Gütekriterien dieser Studie transparent darzulegen. Die Checkliste beinhaltet z.B. folgende Fragen:

- „Wurden die Daten fixiert, z.B. bei Interviews in Form von Audio- oder Videoaufnahmen?“
 - „Wurde eine interviewbegleitende Dokumentation (Postskriptum) erstellt, in der die Interviewsituation und Besonderheiten festgehalten wurden? Wann wurde das Postskriptum erstellt?“
 - „Wurde eine vollständige Transkription des Interviews vorgenommen?“
 - „Wurden Transkriptionsregeln benutzt und werden diese offengelegt?“
 - „Wer hat transkribiert? Die Forschenden selbst?“
 - „Wurde eine Transkriptionssoftware genutzt?“
 - „Wurden die Daten anonymisiert? In welcher Weise?“
 - „Ist die gewählte inhaltsanalytische Methode der Fragestellung angemessen?“
 - „Wird die Wahl der Methode begründet? Wenn ja, wie?“
 - „Wurde die jeweilige Methode in sich richtig angewendet?“
 - „Wurde die Inhaltsanalyse computergestützt durchgeführt?“
 - „Ist das Kategoriensystem in sich konsistent?“
 - „Wie präzise und ausführlich sind die Kategoriendefinitionen?“
 - „Gibt es konkrete Beispiele (Zitate) als Illustration für die Bedeutung der Kategorien?“
 - „Wie oft wurde das Material bis zur endgültigen Codierung durchlaufen?“
 - „Ist Auditierbarkeit, d.h. unter anderem Nachvollziehbarkeit der Codierungen, gegeben?“
 - „Sind die gezogenen Schlussfolgerungen jeweils in den Daten begründet?“
- (Kuckartz & Rädiker, 2022, S. 237-238)

Zunächst soll die interne Studiengüte diskutiert werden. Für die Zuverlässigkeit fokussiert die qualitative Forschung die Transparenz des Ablaufs. In der vorliegenden Studie ist diese Transparenz hoch einzuschätzen. Alle relevanten Schritte wurden im Methodenteil (Kapitel 5) genau beschrieben und konsequent umgesetzt.

Die Interviews wurden als Audioaufnahmen festgehalten und zu jedem Interview wurde ein Postskript erstellt, das die Situation und Besonderheiten des Gesprächs dokumentierte. Diese Postskripte wurden direkt nach den Interviews verfasst. Die Forschende hat die Interviews selbst gemäß den Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2018, S. 21-22) transkribiert.

Alle Daten, darunter die Namen der befragten Personen, Namen von Einrichtungen und Ortschaften, wurden anonymisiert.

Die Auswahl der Methode wurde ausführlich begründet, wie im vorherigen Abschnitt (Kapitel 7.1.1) beschrieben. Zudem wurde die Regelgeleitetheit durch die Befolgung der Auswertungsschritte nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022, S. 132) sichergestellt. Diese Auswertungsschritte wurden strikt eingehalten und in Kapitel 5.3.2 detailliert aufbereitet. Dies gewährleistet auch die intersubjektive Nachvollziehbarkeit. Der gesamte Forschungsprozess und die verwendeten Erhebungsinstrumente wurden im Methodenteil (Kapitel 5) dieser Arbeit genau dokumentiert. Die gesamte Inhaltsanalyse erfolgte computergestützt mit der Software MAXQDA (Version 2022), was eine genaue und nachvollziehbare Arbeitsweise ermöglichte.

Kritisch in Bezug auf die interne Studiengüte ist jedoch, dass die Antworten der Interviewteilnehmenden möglicherweise durch äußere Faktoren beeinflusst wurden. So wurde ein Interview in der Mittagspause einer Befragten (pF4) geführt, wodurch sie eventuell aus Zeitgründen ihre Antworten eingeschränkt hat. Zudem hat sich eine andere befragte Person (pF1) vorab mit dem Thema des Interviews intensiv beschäftigt, wodurch sie gegebenenfalls voreingenommener geantwortet haben könnte.

Es reicht jedoch nicht aus, die interne Studiengüte zu berücksichtigen, um auch die externe Studiengüte sicherzustellen. Für die Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit der Forschungsergebnisse ist es wichtig, dass das Sample sorgfältig ausgewählt wurde. Die Verallgemeinerbarkeit ist in dieser Studie aufgrund der geringen Anzahl an Interviews zunächst kritisch zu betrachten. Laut dem Amt für Bildung, Soziales und Sport (2024, S. 44) waren im Dezember 2023 in den Kindertagesstätten in Ravensburg insgesamt 662 pädagogische Fachkräfte beschäftigt. Wenn der Anteil von 30 Prozent der hochsensiblen Menschen in der Bevölkerung (Lionetti et al., 2018, S. 6) auf den Beruf der pädagogischen Fachkraft übertragbar ist, wären fast 200 der pädagogischen Fachkräfte in Ravensburg hochsensibel. Da in der vorliegenden Studie jedoch nur sechs Fachkräfte interviewt wurden, ist es schwierig, die Ergebnisse auf alle hochsensiblen pädagogischen Fachkräfte in Ravensburg zu übertragen. Es lässt sich anhand dieser Studie keine Aussage machen, ob HSP ähnlich repräsentativ in der Kindertagesstätte vertreten sind wie in der Gesellschaft mit etwa 30 Prozent (Lionetti et al., 2018, S. 6). Dazu fehlt es bislang an Forschung.

Darüber hinaus wurden in der vorliegenden Studie lediglich weibliche pädagogische Fachkräfte aus Ravensburg befragt. Aufgrund der zeitlichen Einschränkungen dieser Masterarbeit wurde die Untersuchung auf die Stadt Ravensburg beschränkt und es konnten durch die geringe Anzahl an potenziellen Teilnehmer*innen keine männlichen Probanden gefunden

werden. Diese geschlechtsspezifische und regionale Einschränkung verringert ebenfalls die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse.

7.2 Interpretation der Forschungsergebnisse

Im Rahmen der Datenauswertung zeigte sich, dass die Hochsensibilität bereits allen sechs befragten pädagogischen Fachkräften durch Literatur oder ihre Arbeit bekannt ist. Daher konnten sie auch ihre eigene Hochsensibilität im Berufsalltag eher wahrnehmen und reflektieren. Des Weiteren wird deutlich, dass sie schon zahlreiche Strategien entwickelt haben, um damit umzugehen.

Die Selbsterkenntnis der Hochsensibilität führt einerseits zu einem Gefühl der Erleichterung bei den befragten Personen, da sie sich ab diesem Zeitpunkt besser verstehen konnten. Dieses Gefühl der Erleichterung wird auch in der Studie von Banek (2022, S. 116) thematisiert. Andererseits ist dieser Wesenszug in unserer Kultur jedoch negativ behaftet, was dazu führt, dass sie weniger erleichtert im Umgang mit ihrer Hochsensibilität sind. Wie die eigene Hochsensibilität im Berufsalltag wahrgenommen wird, hängt somit mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. Auch Aron (2004, S. 342-343) ist der Ansicht, dass in westlichen Kulturen, somit auch in Deutschland, der Wesenszug eher negativ gesehen wird. Dagegen wird das Persönlichkeitsmerkmal z.B. im südlichen Afrika durch andere Werte und Arbeitsstrukturen als Stärke wahrgenommen, was die Arbeit in Kindertagesstätten für Hochsensible erleichtert.

Kulturelle Einflüsse können somit besonders die Wahrnehmung der eigenen Hochsensibilität bei männlichen hochsensiblen Fachkräften stark prägen und in Deutschland dazu führen, dass sie ihren Wesenszug eher verbergen. Dies könnte bedeuten, dass sie ihren Berufsalltag anders erleben als weibliche hochsensible Fachkräfte, die offener mit ihrer Hochsensibilität umgehen. Auch in dieser Forschung ist auffallend, dass sich lediglich Frauen für die Interviews gemeldet haben, obwohl Aron und Aron (1997, S. 356) davon ausgehen, dass Frauen und Männer gleichermaßen hochsensibel sind. Möglicherweise verstecken die Männer ihre Hochsensibilität eher und erzielen infolgedessen niedrigere Werte auf der HSP-Skala (Aron & Aron, 1997, S. 356-357). Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass der Anteil an männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten in Ravensburg gering ist. Laut dem Amt für Bildung, Soziales und Sport (2024, S. 44) beträgt er lediglich 5,14 Prozent, was 34 Personen entspricht.

Über die eigene Hochsensibilität wird heutzutage zwar zunehmend offener gesprochen, dies trifft jedoch oft nicht am Arbeitsplatz zu. Das zeigt sich in mehreren Interviews, da viele der Befragten weitere HSP kennen, mit denen sie sich austauschen können. Allerdings kennen die Fachkräfte kaum Kolleg*innen, die ebenfalls hochsensibel sind, und fühlen sich mit ihrem

Wesenszug oft allein. Daraus lässt sich schließen, dass Hochsensibilität in unserer Gesellschaft immer noch als Schwäche betrachtet wird und hochsensible Menschen Angst vor Stigmatisierung haben. Diese Abschlussarbeit soll dazu beitragen, die Vorurteile gegenüber dem Persönlichkeitsmerkmal abzubauen und eine positivere Einstellung zu diesem zu fördern.

Im Folgenden werden die Forschungsergebnisse interpretiert und in die bereits vorhandene Theorie eingeordnet. Zunächst werden die *Berufswahl und Ressourcen der HSP* (Kapitel 7.2.1), die *Belastungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag* (Kapitel 7.2.2) sowie die *Wahl einer geeigneten Konzeption* (Kapitel 7.2.3) diskutiert. Abschließend werden die daraus abgeleiteten *Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen* (Kapitel 7.2.4) reflektiert. In der Einleitung wurde bereits erläutert, dass die Hochsensibilität im Berufsfeld der Kindertagesstätte bislang noch nicht untersucht wurde. Dennoch lassen sich Vergleiche zu anderen Berufsfeldern sowie zu nicht-hochsensiblen pädagogischen Fachkräften ziehen.

7.2.1 Berufswahl und Ressourcen der HSP

Anhand dieser Abschlussarbeit zeigt sich, dass in den Kindertagesstätten in Ravensburg mehrere hochsensible Fachkräfte tätig sind, obwohl die Arbeitsbedingungen (z.B. hohe Lautstärke, Fachkräftemangel, Stressbelastung) für hochsensible Menschen eher ungünstig erscheinen. Im Folgenden werden Gründe diskutiert, weshalb sich die hochsensiblen Interviewten dennoch für den Beruf als pädagogische Fachkraft entscheiden und somit auch weshalb sie ihren Berufsalltag positiv erleben. Hierfür werden Aspekte wie *Sinnhaftigkeit und Gerechtigkeitssinn*, *Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie* sowie *Kreativität* diskutiert.

Sinnhaftigkeit und Gerechtigkeitssinn

Die befragten Fachkräfte sehen zum einen die Sinnhaftigkeit in ihrem Beruf und haben sich daher bewusst für die Arbeit mit Kindern entschieden. Zum anderen haben sie einen stark ausgeprägten Gerechtigkeitssinn, der ihnen das Gefühl gibt, im sozialen Bereich richtig zu sein. Ihre Arbeit gibt ihnen durch diese beiden Aspekte das Gefühl, einen wertvollen Beitrag zu leisten, was sie beruflich erfüllt. Auch die Studie von Fuchs und Trischler zeigt (2009, S. 3), dass pädagogische Fachkräfte allgemein die Sinnhaftigkeit als eine Ressource in ihrem Beruf sehen. Der Gerechtigkeitssinn wird von Blach (2016, S. 144) als charakteristisch für HSP beschrieben und ist in der pädagogischen Arbeit wesentlich, da die Kinder gleichberechtigt behandelt werden sollen (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 47-48). Zudem wirkt sich diese Eigenschaft im Berufsfeld der Kindertagesstätte positiv aus, da die pädagogische Fachkraft eine Vorbildfunktion für die Kinder einnimmt (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 59). Dadurch tragen sie zu einem positiven Arbeitsklima bei. Insgesamt

sind die Befragten mit ihrer Tätigkeit zufrieden, was ebenfalls von Fuchs-Rechlin (2007, S. 46) bestätigt wird. Es ist wichtig, dass HSP ein Berufsfeld finden, das zu ihren Eigenschaften passt. Andernfalls kann die Arbeit in einem unpassenden Beruf zu erhöhter Stressbelastung, Überreizung und gesundheitlichen Problemen führen (Banek, 2022, S. 234).

Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie

Des Weiteren erleben die Befragten dieser Studie in ihrem Berufsalltag insbesondere ihre intensive Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie als positiv. Dies ermöglicht ihnen, in ihren Beobachtungen mehr wahrzunehmen und sich besonders gut in ihre Mitmenschen hineinzuversetzen. Die Interviews dieser Studie ergeben, dass diese Eigenschaften ihres Wesenszugs mit Vorteilen im Berufsalltag verbunden sind, z.B. bei Elterngesprächen, Situationsbeurteilungen oder Eingewöhnungsphasen. Im Berufsfeld der Kindertagesstätte wird die Beobachtung als wesentlicher Bestandteil der Arbeit angesehen, um die Kinder angemessen zu fördern (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 68). Daraus lässt sich ableiten, dass z.B. die individuellen Bildungsprozesse der Kinder sowie eine mögliche Kindeswohlgefährdung besser bzw. schneller erkannt werden können. Zudem zeigt die Studie von Lindsay (2017, S. 72), dass Empathie bei hochsensiblen Lehrkräften besonders ausgeprägt ist, was sich unterstützend auf die Schüler*innen auswirkt. Diese Erkenntnisse lassen sich auch auf den Bereich der Kindertagesstätten übertragen, da es zu den pädagogischen Aufgaben gehört, die Kinder zu unterstützen und zu fördern (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 59). Die Empathie kann den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen zu den Kindern unterstützen, da die Fachkräfte dadurch die Bedürfnisse der Kinder besser verstehen. Dies ist für die kindlichen Bildungs- sowie Erziehungsprozesse von Bedeutung, da verlässliche Beziehungen zu Erwachsenen eine Voraussetzung für diese sind (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 60). Besonders während der Eingewöhnung kann dies laut einem Interview sehr vorteilhaft sein, aber auch in allgemeinen Übergangssituationen, wie z.B. beim Übergang vom Kindergarten in die Schule.

Kreativität

Zusätzlich kann die hohe Kreativität der HSP sie so beeinflussen, dass sie ihren Berufsalltag als positiv erleben. Dieser Aspekt wurde jedoch in den Interviews nicht explizit angesprochen. Dies kann den Grund haben, dass die Befragten Kreativität als selbstverständlich in ihrem Beruf ansehen. Das Berufsfeld Kindertagesstätte bietet ihnen jedoch die Möglichkeit, sich frei zu entfalten. Ihre Kreativität kann eine wertvolle Ressource in den Aufgabenbereichen der Fachkräfte darstellen und den Alltag in Kindertagesstätten bereichern. Laut dem

Orientierungsplan sollen die Fachkräfte angelehnt an den kindlichen Interessen und deren Entwicklungsstand ihre Angebote, Projekte sowie auch die Spiel- und Lernumwelt anregend gestalten (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, 2015, S. 55). Auch die Studien von Fuchs und Trischler (2009, S. 3) sowie Viernickel, Voss und Mauz (2017, S. 98) zeigen, dass pädagogische Fachkräfte die Kreativität an ihrer Arbeit schätzen.

7.2.2 Belastungen und Bewältigungsstrategien im Berufsalltag

Die Hochsensibilität bringt im Berufsfeld der pädagogischen Fachkraft auch viele Herausforderungen mit sich, die jedoch vermutlich durch gezielte Bewältigungsstrategien bewältigt werden können. Im Folgenden werden die *Reizüberflutung*, die *emotionale Überlastung* und der *Arbeitsdruck* sowie der *Stress als Folge* dieser Belastungen diskutiert.

Reizüberflutung

Die Vielzahl an Reizen im Berufsalltag von hochsensiblen Fachkräften kann nach Angaben der Befragten schnell zu einer Überstimulation und Überforderung führen. Pluess (2015, S. 140-141) hat in seiner Studie ebenfalls herausgestellt, dass eine ungünstige Arbeitsumgebung die Anfälligkeit für Überreizung zusätzlich verstärkt.

Vermutlich leiden hochsensible Angestellte im Berufsfeld Kindertagesstätte stärker an der Lärmbelastung in den Einrichtungen, weil die Lärmempfindlichkeit als ein häufiges Symptom der Hochsensibilität genannt wird und schon kleinste Geräusche für HSP eine Belastung darstellen können (Schröder, 2022, S. 14). Bereits für die nicht-hochsensiblen Fachkräfte wirkt die hohe Lautstärke belastend, was zahlreiche Studien belegen (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 41; Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 97).

Die befragten Fachkräfte leiden zudem unter dem starken Zeitdruck in ihren Einrichtungen, der zu Hektik im Berufsalltag führt. In dieser Forschung wird angegeben, dass die Verfügungszeit aufgrund des Fachkräftemangels nicht umsetzbar ist. Viele Studien belegen den Zeitdruck in den Kitas (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 47; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 77).

Unter den Interviewten dieser Studie gibt es zusätzlich Personen, die unter erhöhter Lichtempfindlichkeit leiden. Diese Überreizung kann dabei durch die künstliche Beleuchtung in den Einrichtungen ausgelöst werden, was auch durch Schröder (2022, S. 13) belegt wird. Hier kann z.B. eine Sonnenbrille bei Schwierigkeiten mit den Lichtverhältnissen in einer Einrichtung eingesetzt werden, um eine Überreizung zu vermeiden.

Insgesamt ist es für hochsensible Fachkräfte eine wichtige Bewältigungsstrategie, sich Rückzugsmöglichkeiten zu schaffen, um sich von den vielfältigen Reizen in der Kita zu distanzieren. Diese Forschung und weitere Studien belegen, dass die HSP aufgrund ihrer sensorischen Hochsensibilität besonders reizempfindlich sind und daher mehr Rückzug als andere benötigen (Fenner, 2021, S. 74). Allerdings fehlen oft Rückzugsräume in den Einrichtungen, was für die hochsensiblen Fachkräfte eine Herausforderung darstellt. Auch die Studie von Viernickel, Voss & Mauz (2017, S. 95) zeigt, dass bereits nicht-hochsensible Fachkräfte die fehlenden Pausenräume als belastend empfinden.

Um eine Reizüberflutung im Berufsalltag zu reduzieren, müssen HSP für Erholung und Selbstfürsorge sorgen. Im Berufsalltag nehmen sich die befragten Fachkräfte bewusst kleine Pausen und ziehen sich zurück, indem sie sich länger auf der Toilette aufhalten oder etwas trinken. Dabei wenden sie oft Achtsamkeitspraktiken an. Bereits im Jahr 2012 stellten Bakker und Moulding (2012, S. 341) fest, dass Achtsamkeit als Bewältigungsstrategie von hochsensiblen Menschen in Stresssituationen genutzt werden kann.

Des Weiteren bewältigen die Befragten ihren Berufsalltag, indem sie aktiv nach Unterstützung suchen und die Arbeit entsprechend aufteilen. Beispielsweise indem die hochsensiblen Fachkräfte in Situationen, die aufgrund ihrer Hochsensibilität besonders belastend wirken, von ihren Kolleg*innen herausgeholt und in ruhigeren Bereichen eingesetzt werden. Das Annehmen von Unterstützung wird auch in der Studie von Banek (2022, S. 201) als eine bewusst eingesetzte Strategie beschrieben, auf die HSP primär zurückgreifen.

Emotionale Überlastung

Darüber hinaus werden die befragten Fachkräfte emotional stärker herausgefordert. Die negativen Gefühle (von Kindern, Eltern und Kolleg*innen) nehmen sie intensiv wahr und regen sie zum Nachdenken an, was sie emotional stark belasten kann. Auch Fenner (2021, S. 68) weist auf die Gefahr hin, dass die negativen Gefühle und Konflikte im Berufsalltag für HSP stark belastend sein können.

Durch den aktuellen Fachkräftemangel wird die Betreuungsqualität negativ beeinflusst (Warning, 2020, S. 1), worunter die Kinder leiden. Die schlechte Betreuungsqualität führt auch dazu, dass die Interviewten dieser Studie verstärkt in ihrem Berufsalltag leiden. Sie fühlen sich hilflos, da sie die Bedürfnisse der Kinder nicht erfüllen können, was ihnen jedoch aufgrund ihres starken Mitgefühls von großer Bedeutung ist. In Baden-Württemberg ist fast die Hälfte der Kindertagesstätten von einer unzureichenden Personalausstattung betroffen, obwohl dieses Bundesland im Vergleich zu anderen besser ausgestattet ist (Bertelsmann Stiftung, 2023, S. 6).

Hier ist einerseits der offene Austausch im Team wesentlich, um ihre emotionalen Belastungen besser zu bewältigen. Somit werden negativ wahrgenommene Schwingungen unter den Kolleg*innen direkt angesprochen. Des Weiteren wird die Notwendigkeit des Rückzugs von den befragten Fachkräften offen kommuniziert, um klarzustellen, dass dies nicht als Abgrenzung vom Team zu verstehen ist. Auch in der Studie von Banek (2022, S. 201) wird die Kommunikation als eine Bewältigungsstrategie genannt, die scheinbar unbewusst erfolgt.

Andererseits ist die Selbstreflexion für die hochsensiblen Fachkräfte von zentraler Bedeutung. Die Befragten spüren deutlich, dass die Kinder unter der schlechten Betreuungsqualität in den Einrichtungen leiden. Daher müssen sie sich immer wieder deutlich machen, dass dies nicht auf ihre individuelle Arbeitsleistung, sondern auf das gesamte System der Kindertagesstätte zurückzuführen ist. Es ist generell wichtig, sich zudem bewusst zu machen, dass nicht alle negativen Stimmungen im Berufsalltag etwas mit ihnen persönlich zu tun haben. Um die Situationen besser zu reflektieren, können die HSP zusätzlich Unterstützungsangebote (z.B. Supervisionen und Coaching) in Anspruch nehmen (Schröder, 2022, S. 2). Diese stehen allerdings nach Angaben aus den Interviews nicht ausreichend zur Verfügung.

Arbeitsdruck

Die Interviewteilnehmerinnen dieser Studie empfinden zusätzlich den Druck intensiver, viele Aufgaben gleichzeitig zu erledigen. Insbesondere der Fachkräftemangel führt zu einem hohen Arbeitsdruck (Bertelsmann Stiftung, 2019, o.S.). Die aktuelle Personalsituation stellt in den Kindertagesstätten laut der Bertelsmann Stiftung (2023, S. 1) ein generelles Problem dar. Auch in Ravensburg berichten die Träger*innen zunehmend von Schwierigkeiten, geeignetes Personal für ihre Einrichtungen zu finden (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2022, S. 46). Die befragten Fachkräfte leiden an dem Personalmangel in ihren Einrichtungen. Die generelle Belastung von Fachkräften in Kindertagesstätten aufgrund der schlechten Personalsituation wird in zahlreichen Studien bestätigt (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 47; Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 79).

Um die Arbeitsbelastung zu verringern, reduzieren die Befragten ihre Arbeitszeit. Eine verkürzte Arbeitszeit ermöglicht den HSP, ausreichend Erholung in ihren Alltag zu integrieren und Stress entgegenzuwirken. Zum Beispiel haben sie dadurch mehr Zeit zum Sport zu gehen oder Zeit mit geliebten Personen zu verbringen (Rieg et al., 2007, zitiert nach Lindsay, 2017, S. 85).

Stress als Folge

Die befragten Fachkräfte erleben Stress als Folge der beschriebenen Belastungen (Reizüberflutung, emotionale Überlastung, Arbeitsdruck). Sie nehmen diesen Stress intensiver wahr, was zu körperlichen Folgeerkrankungen führen kann. Verschiedene Studien thematisieren den Stress bereits von nicht-hochsensiblen Fachkräften (Jungbauer & Ehlen, 2015, S. 418; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6). Darüber hinaus zeigen zahlreiche Studien zur Hochsensibilität, dass das Persönlichkeitsmerkmal mit einer verstärkten Wahrnehmung von Stress einhergeht (Benham, 2006, S. 1438-1439; Bakker & Moulding, 2012, S. 341; Lindsay, 2017, S. 97). Benham (2006, S. 1438-1439) spiegelt zudem den Zusammenhang von erhöhtem Stress und häufiger körperlicher Erkrankung in seiner Studie wider, was auch in dieser Studie durch die schnellen Erkrankungen der Befragten deutlich wird. Ein Vergleich hierzu lässt sich ebenfalls mit der Studie von Lindsay (2017, S. 97) ziehen, die sich mit Hochsensibilität im Lehrberuf und dem erhöhten Risiko eines Burnouts befasst und dabei eine positive Korrelation feststellt. Wie die befragten hochsensiblen Fachkräfte in den Interviews berichteten, werden sie in ihrer Arbeit stärker emotional herausgefordert. Aufgrund der emotionalen Erschöpfung im Beruf sind HSP eher von Burnout betroffen (Lindsay, 2017, S. 97).

Es kann sein, dass aufgrund der hohen Stressbelastung der Berufsalltag nicht mehr bewältigt werden kann. Dies bestätigt wiederum, dass hochsensible Menschen eine Einrichtung mit geeigneter Konzeption und angepassten Arbeitsbedingungen benötigen, um ihren Beruf langfristig ausüben zu können. In den folgenden Abschnitten wird näher darauf eingegangen.

7.2.3 Wahl einer geeigneten Konzeption

Hochsensible Fachkräfte sollten bewusst abwägen, welche Konzeption am ehesten zu ihren Bedürfnissen passt. Dabei können sich die hochsensiblen Fachkräfte vorab informieren, ob es in ihrer zukünftigen Einrichtung Rückzugsräume und kleine Gruppengrößen gibt, um die Vielzahl an Reizen in ihrem Berufsalltag zu verringern. Auch die Wahl einer Kita mit verkürzten Öffnungszeiten kann für sie wesentlich sein, um die Arbeitszeit zu verringern. Bessere Arbeitsbedingungen führen zudem zu einem geringeren Personalmangel in den Einrichtungen, der zusätzlich mit dem Arbeitsdruck und dem damit verbundenen Stress im Berufsalltag zusammenhängt. Dies wird unter anderem dadurch deutlich, dass in den Einrichtungen der Interviewteilnehmenden mit kleinen Gruppengrößen und kürzeren Öffnungszeiten genügend Fachkräfte vorhanden sind. Beispiele dafür sind eine zweigruppige Krippe mit jeweils 10 Kindern und der Waldkindergarten.

In dieser Studie wurden pädagogische Fachkräfte befragt, die in verschiedenen Einrichtungen nach unterschiedlichen Konzepten arbeiten. Die Forschende konnte dabei erste Einblicke

erhalten, wie sich Konzepte nach Maria Montessori, Emmi Pikler, der Waldkindergarten und die Waldorfpädagogik auf die Hochsensibilität auswirken. Aufgrund der geringen Anzahl der Befragten pro Konzept (jeweils nur ein bis zwei Personen) lassen sich jedoch nur vage Aussagen dazu treffen. Es bedarf weiterer Forschung, um den Zusammenhang zwischen dem Erleben der Hochsensibilität im Berufsalltag und den verschiedenen Kita-Konzepten besser zu verstehen.

Gleichwohl lässt sich vermuten, dass der Stress in Regelkindergärten höher als in Waldkindergärten ist. Dies kann in einem Zusammenhang mit der ständigen Bewegung im Berufsalltag stehen. Bewegung wird als Behandlungsansatz für HSP betrachtet (Blach, 2016, S. 145), was besonders im Waldkindergarten durch das ständige Draußensein vorhanden ist. Nach Viernickel, Voss und Mauz (2017, S. 158) steigert Bewegung im Berufsalltag das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden. Zudem scheint der Lärmpegel im Waldkindergarten und in Einrichtungen nach dem Konzept von Maria Montessori geringer zu sein. Das konzentrierte und fokussierte Arbeiten der Kinder in Kitas, die nach der Montessori-Pädagogik arbeiten, führt zu mehr Ruhe in den Gruppenräumen und somit zu einer verringerten Lärmbelastung. Im Gegensatz dazu wird in der Studie deutlich, dass das Konzept nach Emmi Pikler von einem achtsamen Umgang mit den Kindern geprägt ist, was für hochsensible Fachkräfte aufgrund ihres ausgeprägten Empathievermögens von Bedeutung ist. Kritisch wird in dieser Studie die Waldorfpädagogik gesehen, da dort nach zu festen Strukturen gearbeitet wird, was eine zusätzliche Belastung für die hochsensiblen Fachkräfte darstellt. Ob dies jedoch tatsächlich am Konzept liegt, lässt sich aufgrund der Aussage einer einzelnen Interviewteilnehmerin nicht nachweisen. Auch andere Fachkräfte, die nicht nach diesem Konzept arbeiten, berichten von zu starren Strukturen. Auf diese Problematik wird in Kapitel 7.2.4 detaillierter eingegangen. Starre Strukturen sind oft mit Zeitdruck verbunden, wodurch den Fachkräften erschwert wird, den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Im Allgemeinen kann keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, welches Konzept am besten für hochsensible Fachkräfte geeignet ist, da Hochsensibilität unterschiedlich ausgeprägt sein kann und auch andere Persönlichkeitseigenschaften berücksichtigt werden müssen. Insgesamt lässt sich jedoch ableiten, dass ein flexibles Konzept, das sich nicht an zu festgelegten Strukturen orientiert, besonders vorteilhaft sein könnte. Im Folgenden wird untersucht, welche Konsequenzen sich aus den zuvor erarbeiteten Ressourcen und Belastungen im Berufsalltag hochsensibler pädagogischer Fachkräfte für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber*innen ableiten lassen.

7.2.4 Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

In der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist insbesondere eine unterstützende Arbeitsumgebung für hochsensible Fachkräfte von großer Bedeutung. Pluess (2015, S. 140) zeigt in seiner Studie, dass eine unterstützende Umwelt die Vantage Sensitivity steigert. Die Umweltbedingungen beeinflussen somit die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden von HSP. Angepasste Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen sind jedoch nicht nur für hochsensible Fachkräfte sinnvoll, sondern auch für nicht-hochsensible. Auch die Kinder können davon profitieren. Maßnahmen, die hochsensiblen Fachkräften im Alltag der Kindertagesstätte helfen (z.B. kleinere Gruppen und mehr Personal), könnten somit allen Anwesenden zugutekommen. Arbeitgeber*innen können versuchen hochsensible Fachkräfte zu gewinnen, indem Stellenanzeigen ansprechender gestaltet und die angepassten Arbeitsbedingungen der Einrichtung wie z.B. die unterstützende Arbeitsumgebung (kleine Gruppen- oder Einrichtungsgröße, Pausenräume etc.) und Unterstützungsangebote betont werden.

In den nächsten Abschnitten wird näher darauf eingegangen, wie die Arbeitgeber*innen den Berufsalltag anhand der folgenden Aspekte für Hochsensible besser gestalten können: *Schaffen eines angenehmen Arbeitsumfelds, Bereitstellen von Unterstützungsangeboten, Ermöglichen einer flexiblen Arbeitsgestaltung, Entwickeln eines wertschätzenden und unterstützenden Teams* und *Fördern des Bewusstseins für Hochsensibilität im Team*. Zudem gibt es zahlreiche *neue Möglichkeiten durch die Gesetzesänderung (§ 11 KiTaG)* für Träger*innen, um die Arbeitsbedingungen an seine (hochsensiblen) Fachkräfte anzupassen, auf welche ebenfalls eingegangen wird.

Schaffen eines angenehmen Arbeitsumfelds

Die Sanierung von Gebäuden ist zur Schaffung eines angenehmen Arbeitsumfelds für hochsensible Fachkräfte besonders vorteilhaft, da in älteren Kindertagesstätten wenig Lärmschutzmaßnahmen vorhanden sind (wie z.B. schalldichte Türen). In Ravensburg werden die Gebäude der Kitas durch Sanierungen immer zeitgemäßer (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2022, S. 47). Beim Bau und der Sanierung von Kitas sollten alle Fachkräfte einbezogen werden, um die Maßnahmen auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Leider ist dies häufig noch nicht der Fall. Der Ratgeber des KVJS (2020, S. 6) sollte in seinen Empfehlungen zur Planung von Kindertagesstätten erweitert werden, indem nicht nur eine Abstimmung von Träger*innen mit dem Landesjugendamt empfohlen wird, sondern auch mit den beschäftigten Fachkräften. Visuelle hochsensible Fachkräfte benötigen Lichtquellen, die ihnen ein angenehmes Arbeiten ermöglichen, um eine dauerhafte Überreizung im Berufsalltag zu vermeiden.

Da hochsensible Menschen von den vielen Reizen in ihrem Berufsalltag herausgefordert werden, ist es wichtig, dass in allen Kindertagesstätten idealerweise Ruheräume für die Fachkräfte geschaffen werden. Hochsensible Fachkräfte benötigen Rückzugsmöglichkeiten, da sie mehr Zeit zur Informationsverarbeitung brauchen (Banek, 2022, S. 167). Für die Bewältigungsstrategien der befragten Fachkräfte ist es entscheidend, dass sie sich zur Regeneration kleine Pausen nehmen und sich zurückziehen können, was ihr Wohlbefinden im Berufsalltag steigern würde. Die Interviews zeigen jedoch, dass die Erholung häufig erst zuhause möglich ist. Dies hängt auch damit zusammen, dass oftmals keine Ruheräume in den Einrichtungen vorhanden sind, trotz der Empfehlung von möglichst ruhig gelegenen Pausenräumen durch den KVJS (2020, S. 29). Es ist notwendig, Pausenräume in den Einrichtungen zu haben, damit sich die hochsensiblen Fachkräfte auch während des Berufsalltags kurzzeitig erholen können. Auch Fachkräfte ohne Hochsensibilität empfinden Rückzugsmöglichkeiten als eine bedeutsame Ressource (Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 97).

Bereitstellen von Unterstützungsangeboten

Da hochsensible Fachkräfte mehr Stress als andere Fachkräfte wahrnehmen, sind zusätzlich gezielte Unterstützungsangebote zur Selbstfürsorge sowie zum Stressmanagement wichtig. Solche Angebote sollten in den Kindertagesstätten von den Arbeitgeber*innen bereitgestellt und finanziert werden. Dadurch kann das Wohlbefinden der Angestellten beeinflusst (Schreyer et al., 2014, S. 11) und somit ihr Stress im Berufsalltag reduziert werden. Zum Beispiel findet in den Einrichtungen der Befragten Heileurythmie statt und es wird mit einer auf Raumgestaltung und Mikrotransitionen spezialisierten Referent*in gearbeitet. Auch begleitende Supervisionen und Beratungen können vorteilhaft für die Angestellten in Kindertagesstätten, insbesondere für Hochsensible sein. In der Beratung können laut Schröder (2022, S. 2) Ansätze wie Achtsamkeit, Reflexion sowie Coaching zur Unterstützung eingesetzt werden, um den Umgang mit der eigenen Hochsensibilität im Berufsalltag zu verbessern. Dies kann besonders hilfreich sein, um die Belastungen der hochsensiblen Fachkräfte im Berufsalltag zu reflektieren und wirksame Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Ermöglichen einer flexiblen Arbeitsgestaltung

Des Weiteren benötigen hochsensible Fachkräfte eine flexible Gestaltung ihres Berufsalltags, um dem intensiv wahrgenommenen Stress entgegenzuwirken. In zahlreichen Studien allgemein zu Fachkräften konnte auch dies als eine Ressource festgestellt werden (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 46; Hall & Leppelmeier, 2015, S. 6; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 98). Die in den Interviews als zu starr beschriebenen Strukturen in den Einrichtungen stellen

Herausforderungen dar, die die Trägerschaft der Einrichtung beheben kann. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitgeber*innen offen für Veränderungen sind und mit Absprache der Leitung ein flexibleres Arbeiten ermöglichen, beispielsweise indem spontan mit kleinen Kindergruppen in den Garten gegangen werden kann, wodurch die hochsensiblen Fachkräfte Abstand vom Lärm in ihren Gruppenräumen gewinnen können. Ein flexibles Konzept würde Raum für Anpassungen bieten und den individuellen Bedürfnissen der hochsensiblen Fachkräfte gerecht werden.

Hochsensible Fachkräfte profitieren zudem von Teilzeitanstellungen, die es möglich machen, ihre Arbeit entsprechend ihrer Belastbarkeit zu gestalten. Änderungen in den Angebotsformen, wie flexiblere Betreuungsmodelle (Teilzeitbetreuung oder flexible Schichtarbeit), könnten dazu beitragen, dass die Arbeitszeiten besser an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden können. So könnten die hochsensiblen Fachkräfte bei flexibler Schichtarbeit zu ruhigeren Zeiten arbeiten oder durch Teilzeitanstellung mehr Zeit zur Erholung zu haben.

Entwickeln eines wertschätzenden und unterstützenden Teams

Hochsensible Fachkräfte sind oft sehr empathisch und feinfühlig, wodurch sie besonders stark zwischenmenschliche Spannungen und Konflikte im Team wahrnehmen. Eine unterstützende Teamkultur kann positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der hochsensiblen Fachkräfte und die Qualität der pädagogischen Arbeit haben. In Bewerbungsgesprächen sollten Träger*innen noch intensiver darauf achten, dass die Persönlichkeiten und Fähigkeiten der Fachkräfte zu dem bestehenden Team passen. In den Interviews wird deutlich, dass Absprachen getroffen werden müssen, wer im Team gut miteinander agiert und wer hochsensibel ist. So kann eine günstige Teamkonstellation hergestellt werden. Mehrere Studien geben an, dass ein gutes Arbeitsklima (Fuchs-Rechlin, 2007, S. 46; Schreyer et al., 2014, S. 64; Viernickel, Voss & Mauz, 2017, S. 98) und ein respektvoller Umgang (Fuchs & Trischler, 2009, S. 3) wesentliche Ressourcen für pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten sind. Es ist von großem Vorteil, dass Fachkräfte zusammenarbeiten, die gut miteinander zurechtkommen. Generell sollte ein gutes Miteinander in den Einrichtungen gefördert werden, was laut den Interviews z.B. durch gemeinsame Aktivitäten erreicht werden kann, die von den Arbeitgeber*innen angeboten werden. Eine gute Teamatmosphäre kann dazu führen, dass die Mitarbeitenden motivierter sind, sich gegenseitig zu unterstützen. Diese Unterstützung ist insbesondere für hochsensible Fachkräfte von großer Bedeutung, die sich in lauten und hektischen Situationen überfordert fühlen (Schröder, 2022, S. 6). Beispiele, wie Arbeitgeber*innen eine positive Teamatmosphäre schaffen können, sind durch Teamausflüge, Teambuilding, regelmäßige Teamsitzungen und Teamsupervisionen. Zudem ist es entscheidend, dass

schlechtes pädagogisches Arbeiten von den Leitungen hinterfragt und gegebenenfalls korrigiert wird, um das gute Arbeitsklima zu erhalten.

Auch die Wertschätzung und Anerkennung für ihre Arbeit ist den befragten Fachkräften wichtig, sowohl durch die Leitungskräfte als auch durch die Arbeitgeber*innen. Die gewünschte Wertschätzung von Fachkräften wird auch in weiteren Studien belegt (Fuchs & Trischler, 2009, S. 3; Schreyer et al., 2014, S. 64). Zu diesen Aspekten können z.B. Schulungen und Weiterbildungen für Leitungskräfte beitragen, damit sie sich im Bereich Führung weiterentwickeln. Auch können Qualitätsmanagementsysteme eingeführt werden, um die pädagogische Praxis und Einrichtungen regelmäßig zu evaluieren (Oberhuemer, Schreyer & Hanssen, 2009, S. 32).

Fördern des Bewusstseins für Hochsensibilität im Team

Ein Bewusstsein für Hochsensibilität im Team kann hilfreich sein, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden und somit ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. In dieser Studie gaben die Befragten an, sich anders zu fühlen. In der ersten Studie zur Hochsensibilität von Aron und Aron (1997, S. 352) berichteten ebenfalls 70 Prozent, das Gefühl von Anderssein zu empfinden. Laut Banek (2022, S. 166) liegt der Grund für dieses Gefühl in der fehlenden Passung der Hochsensibilität in der Gesellschaft. Durch die Leistungsgesellschaft werden sie laut den Interviews herausgefordert, was bei den HSP zu Frustration führt und wünschen sich daher, es einfacher zu haben. Zudem wird Hochsensibilität häufig nicht offen thematisiert, obwohl HSP dadurch mehr Unterstützung erhalten könnten. Dies kann mit der Angst vor Stigmatisierung zusammenhängen, was durch die Medien und gesellschaftliche Vorurteile beeinflusst werden kann (Banek, 2022, S. 188). Es bedarf daher einer gesellschaftlichen Veränderung, um sich von dem negativen Bild der Hochsensibilität als Schwäche zu lösen und dieses Persönlichkeitsmerkmal als besondere Begabung anzuerkennen. Hochsensibilität sollte an Wertschätzung gewinnen, insbesondere im Beruf der pädagogischen Fachkraft, wo sie einen wertvollen Beitrag leisten kann. Arbeitgeber*innen können das Bewusstsein für Hochsensibilität fördern, indem sie auf Fortbildungen zu diesem Thema aufmerksam machen und diese finanziell unterstützen. In dieser Studie haben die Interviewteilnehmenden erstmals durch eine Fortbildung zur Hochsensibilität wahrgenommen, selbst hochsensibel zu sein. Solche Fortbildungen sind wichtig, um ein Verständnis sowie eine positive Perspektive für den Wesenszug zu fördern.

Möglichkeiten durch Gesetzesänderung (§ 11 KiTaG)

Generell bedarf es insgesamt einer globalen Veränderung des Kita-Systems. Der Personalmangel hat erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Kindertagesstätten (Warning, 2020,

S. 1) sowie die Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte (Schreyer et al., 2014, S. 11). Durch die aktuelle Gesetzesänderung (§ 11 KiTaG) eröffnet sich für die Trägerschaft die Chance, die Freiräume des Erprobungsparagraphen aktiv zu nutzen. Dies könnte sowohl zu verbesserten als auch zu verschlechterten Arbeitsbedingungen führen. Durch den zunehmenden Fachkräftemangel ist eine kritische Auseinandersetzung mit den Konzepten von großer Bedeutung (Amt für Bildung, Soziales und Sport, 2024, S. 8). Insbesondere für hochsensible Fachkräfte könnten diese Anpassungen erhebliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Durch das Erprobungsgesetz haben die Träger*innen die Möglichkeit, den gesetzlichen Personalschlüssel zu verbessern und die Gruppengröße zu verringern, ohne an die gesetzlichen Mindestvorgaben gebunden zu sein. Dies könnte die Arbeitsbelastung reduzieren und eine unterstützende Arbeitsumgebung schaffen, die den Bedürfnissen hochsensibler Fachkräfte besser entspricht.

Um den Bedürfnissen der Kinder in den Einrichtungen gerecht zu werden, sind laut den Interviews eine Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation und eine Reduzierung der Gruppengröße von Bedeutung. Dadurch sind hochsensible Fachkräfte zusätzlich weniger Reizüberflutung und Stress ausgesetzt. Die vorliegende Studie zeigt, dass hochsensible Fachkräfte kleine Einrichtungen bzw. Gruppen bevorzugen. Von den befragten Fachkräften wird eine zweigruppige Einrichtung mit jeweils 10 Kindern pro Gruppe als ideal angesehen. Diese Form der Gruppengröße wäre die kleinste gemäß § 1 Abs. 3 der KiTaVO und besteht ausschließlich aus unter Dreijährigen. Im Gegensatz dazu können in Halbtags- und Regelgruppen für über Dreijährige gesetzlich bis zu 28 Kinder aufgenommen werden (§ 1 Abs. 3 KiTaVO). Die durch den Erprobungsparagraphen mögliche Reduzierung der Gruppengröße fördert eine ruhigere und überschaubare Arbeitsumgebung, was für hochsensible Fachkräfte wichtig ist, um eine Überstimulation zu vermeiden. Zudem können sie in kleineren Gruppen besser auf die einzelnen Kinder eingehen, was ihren hochsensiblen Eigenschaften (wie z.B. Empathie und Gerechtigkeitssinn) zugutekommt. Sie haben mehr Zeit zur Beobachtung und Reflexion, was aufgrund ihrer ausgeprägten Wahrnehmungsfähigkeit besonders wichtig ist. Alle befragten hochsensiblen Fachkräfte äußern den Wunsch, in kleinen Gruppen tätig zu sein. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass kleinere Gruppen mit weniger Lärm und einer geringeren Reizüberflutung verbunden sind.

Auch der Einbezug von spezialisierten Fachkräften, z.B. Sprachpädagog*innen, Heilpädagog*innen, Kinderpsycholog*innen und Kita-Sozialarbeiter*innen, kann die Arbeit der pädagogischen Fachkräfte unterstützen und ergänzen. Insbesondere hochsensiblen Fachkräften kommt dies zugute, um den intensiv wahrgenommenen Arbeitsdruck und Stress zu verringern. Denn pädagogische Fachkräfte müssen bislang Aufgaben erledigen, für die sie nicht ausreichend ausgebildet und dadurch überfordert sind (Meyn & Walther, 2014, S. 11).

7.3 Schlussfolgerung

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Studie kurz zusammengefasst und wird dabei auf die Forschungsfragen eingegangen. Im Hinblick auf die erste Forschungsfrage „**Wie erleben hochsensible pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten in Ravensburg ihren Berufsalltag?**“ zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass der Wesenszug Hochsensibilität sowohl Vorteile als auch Herausforderungen im Berufsalltag der hochsensiblen pädagogischen Fachkräfte mit sich bringt. Hochsensible Fachkräfte in Kindertagesstätten erleben ihren Berufsalltag oft intensiver als ihre Kolleg*innen, die weniger sensibel sind. Ihre ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie sind wesentliche Charaktereigenschaften, die in der Arbeit in Kitas von großer Bedeutung sind. Sie sind besonders einfühlsam und können dadurch die Bedürfnisse und Emotionen der Kinder schneller wahrnehmen. Dies ermöglicht ihnen, feinfühlig auf die Kinder einzugehen, was zu zuverlässigen Beziehungen zwischen den pädagogischen Fachkräften und Kindern führt. Auch in der Zusammenarbeit mit den Eltern spielt diese Empathie eine bedeutende Rolle. Darüber hinaus können hochsensible Fachkräfte aufgrund ihrer Feinfühligkeit auch hervorragende Leitungsfachkräfte sein, da sie die Stimmungen innerhalb des Teams schnell wahrnehmen und darauf reagieren können. Ihr ausgeprägter Gerechtigkeitsinn trägt dazu bei, dass alle Kinder von ihnen gleichbehandelt und keine Kinder benachteiligt werden. Dies ist aufgrund ihrer Vorbildfunktion für die Kinder eine bedeutsame Eigenschaft im Berufsalltag. Des Weiteren sehen die hochsensiblen Fachkräfte die Sinnhaftigkeit in ihrem Beruf. Durch diese besonderen Eigenschaften tragen sie aktiv zu einem positiven Arbeitsklima bei. Auch ihre hohe Kreativität kann ihren Berufsalltag bereichern.

Jedoch ist die Stressbelastung in diesem Berufsfeld hoch und hochsensible Fachkräfte nehmen diesen Stress intensiver wahr, was sowohl auf die Vielzahl an Reizen als auch auf die emotionale Belastung zurückzuführen ist. Die Arbeitsumgebung in Kindertagesstätten ist oft laut und hektisch, was aufgrund der vielen Reize schnell zur Reizüberflutung führen kann. Hochsensible Fachkräfte empfinden in ihrem Berufsalltag die hohe Lautstärke, große Gruppen bzw. Einrichtungen und den Fachkräftemangel belastender als ihre nicht-hochsensiblen Kolleg*innen. In größeren Einrichtungen fühlen sich hochsensible Fachkräfte unwohl. Auch leiden sie stärker unter den Belastungen der Kinder, die durch den Fachkräftemangel in den Einrichtungen vorhanden sind, und es ist für sie schwieriger, sich emotional abzugrenzen. Durch die zunehmende Arbeitsbelastung in Kitas erhöht sich besonders bei hochsensiblen Fachkräften das Risiko, einen Burnout zu entwickeln. Zusätzlich werden der Mangel an Rückzugsmöglichkeiten und störende Lichtquellen belastender empfunden. Dabei ist zu beachten, dass die Hochsensibilität bei den Fachkräften unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Grelle Lichtquellen werden z.B. lediglich von visuell hochsensiblen Fachkräften als besonders belastend

erlebt. Auch die Strukturen in Kindertagesstätten werden oft als zu starr empfunden, was bei den HSP zusätzlichen Stress auslöst.

In Bezug auf die gestellte Forschungsfrage „**Welche Konsequenzen ergeben sich aus dem hochsensiblen Erleben der pädagogischen Fachkräfte für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber*innen?**“ zeigt die Studie, dass die Arbeitgeber*innen (die Träger*innen von Kindertagesstätten) verschiedene Maßnahmen ergreifen können, um die Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte zu verbessern. Es ist wichtig, dass die Fachkräfte in Entscheidungen, die ihre Arbeitsbedingungen betreffen, einbezogen werden (z.B. beim Bau einer Kita). Dies kommt nicht nur den HSP zugute, sondern allen Mitarbeitenden und letztendlich auch den Kindern. In allen Einrichtungen sollte eine Anpassung der Arbeitsumgebung erfolgen, die Ruheräume für die pädagogischen Fachkräfte, ausreichend Lärmschutz und angenehme Lichtquellen umfasst.

Darüber hinaus sollte den pädagogischen Fachkräften eine flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht werden, um sowohl ihren eigenen Bedürfnissen als auch denen der Kinder gerecht zu werden. Dadurch könnten sie z.B. bei einer Reizüberflutung mit einer Kleingruppe von Kindern in den Garten gehen, um sich zu regenerieren. Die aktuelle Personalsituation können die Träger*innen zwar nicht wesentlich beeinflussen, jedoch können sie eine hohe Fluktuation vermeiden, indem sie in den Bewerbungsgesprächen auf eine günstige Teamkonstellation achten. Zudem sollten von den Arbeitgeber*innen Maßnahmen zum Teamzusammenhalt getroffen werden, wie z.B. gemeinsame Aktivitäten. Ein stärkerer Zusammenhalt im Team führt dazu, dass die Mitarbeitenden mehr Motivation haben, sich gegenseitig zu helfen. Diese Unterstützung ist insbesondere für hochsensible Fachkräfte wichtig, die sich in manchen Situationen überfordert fühlen. Um das Wohlbefinden der Fachkräfte zu steigern und dem Stress entgegenzuwirken, sollten auch Unterstützungsangebote gefördert werden. Dazu gehören z.B. Supervisionen, Beratungen, Heileurythmie und spezialisierte Referent*innen. Insbesondere Supervision und Coaching können helfen, Bewältigungsstrategien im Berufsalltag zu entwickeln.

Stellenanzeigen sollten zudem attraktiv und entsprechend den Bedürfnissen der (hochsensiblen) Fachkräfte gestaltet werden. Es ist wichtig, dabei Elemente einer unterstützenden Arbeitsumgebung (z.B. kleine Einrichtung), die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsgestaltung und Unterstützungsangebote besonders hervorzuheben. Alle Fachkräfte der vorliegenden Studie bewältigen ihren Berufsalltag, indem sie in Teilzeit arbeiten. Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung könnte ihre Arbeitsbelastung reduzieren. Dazu müssen die Träger*innen entsprechende Strukturen schaffen, die es den Fachkräften ermöglichen, in Teilzeit zu arbeiten.

Der aktuelle Erprobungsparagraph (§ 11 KiTaG) bietet den Träger*innen in den nächsten Jahren zusätzliche Freiheiten in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, was als große Chance genutzt werden sollte. Dadurch können eine Verbesserung des Personalschlüssels und eine Verringerung der Gruppengröße ermöglicht werden, ohne die gesetzlichen Vorgaben berücksichtigen zu müssen. Insbesondere hochsensible Fachkräfte wünschen sich kleinere Gruppen, die im Zusammenhang mit einer geringeren Lärmbelastung und Reizüberflutung stehen. Darüber hinaus sollten der Einbezug spezifischer Fachkräfte und die Schaffung multiprofessioneller Teams zur Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte beitragen, was die Arbeitsbelastung hochsensibler Fachkräfte verringert.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen können die Träger*innen ein unterstützendes Arbeitsumfeld für hochsensible Fachkräfte schaffen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass sie langfristig zufrieden und gesund in ihrem Beruf arbeiten können. Die angepassten Arbeitsbedingungen reduzieren den Stress und die Überlastung der hochsensiblen Fachkräfte. Angesichts des Fachkräftemangels und des großen Potenzials der hochsensiblen Fachkräfte muss unbedingt auf deren Bedürfnisse eingegangen werden. Da 30 Prozent der Bevölkerung hochsensibel sind (Lionetti et al., 2018, S. 6), darf diese Gruppe nicht vernachlässigt werden. Zudem sind die vorgestellten verbesserten Arbeitsbedingungen auch positiv im Zusammenhang mit der Qualität der pädagogischen Arbeit, was somit der gesamten Einrichtung zugutekommt.

8. Fazit und Ausblick

In dieser Arbeit erfolgte ein Überblick über das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte unter Einbezug der aktuellen empirischen Forschung. Nach den vorliegenden Ergebnissen bringen HSP aufgrund ihrer Charakterzüge viele Vorteile für die Arbeit in der Kita. Jedoch bedarf es Rahmenbedingungen und Strategien, damit Hochsensible ihren Berufsalltag mit all seinen Herausforderungen bewältigen können. Darüber hinaus ist die Wahl einer für HSP geeigneten Konzeption grundlegend für ihr Wohlbefinden. Nicht nur die HSP selbst tragen Verantwortung für angenehme Arbeitsbedingungen, sondern auch die Arbeitgeber*innen haben einen erheblichen Anteil daran, für hochsensible Fachkräfte angepasste Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein unterstützendes Arbeitsumfeld verringert nicht nur den Stress der Fachkräfte, sondern steigert auch die Qualität der pädagogischen Arbeit. Im Allgemeinen sind auf HSP angepasste Arbeitsbedingungen auch für die Kinder und nicht-hochsensiblen Fachkräfte von Vorteil und somit für die Arbeitgeber*innen insgesamt von großem Nutzen.

Die Abschlussarbeit bezieht sich auf Ravensburg, wo hochsensible pädagogische Fachkräfte aus verschiedenen Kindertagesstätten interviewt wurden. Es wäre jedoch interessant zu untersuchen, ob Fachkräfte in anderen Städten oder Bundesländern ähnlich auf die gestellten Fragen antworten oder ob die unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu anderen Ergebnissen führen.

Leider konnten für diese Studie keine männlichen hochsensiblen Fachkräfte gewonnen werden. Hier wäre es jedoch interessant zu untersuchen, ob überhaupt hochsensible Männer in diesem Berufsfeld tätig sind und wie sich ihr Erleben und ihre Bewältigungsstrategien im Berufsalltag von denen hochsensibler Frauen unterscheiden. Ein Vorteil dieser Studie war dagegen, dass Interviewteilnehmende aus verschiedenen Kita-Konzepten gewonnen werden konnten. Es lässt sich vermuten, dass der Waldkindergarten und das Konzept nach Maria Montessori aufgrund der geringeren Lautstärke für HSP günstiger sind. Diese Hypothese sollte in weiteren Forschungen überprüft werden. Des Weiteren wäre es interessant, in zukünftigen Forschungen einen Vergleich zwischen den Erfahrungen im Privat- und im Berufsleben hochsensibler Fachkräfte zu ziehen. Dabei stellen sich folgende Fragen: Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten lassen sich feststellen? Verhalten sich HSP in ihrem Beruf anders (z.B. unsicherer)? Was sind die Gründe hierfür? Es fehlt zudem an Forschung, die die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen hochsensiblen und nicht-hochsensiblen pädagogischen Fachkräften gegenüberstellt, da generell die Arbeitsbedingungen in Kitas als herausfordernd gelten. Die vorliegende Studie veranschaulicht, dass sich die Ressourcen und Belastungen im Berufsalltag von hochsensiblen und nicht-hochsensiblen Fachkräften deutlich überschneiden. Darüber hinaus bezieht sich die Studie nur auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Träger*innen von Kindertagesstätten. Wie jedoch weitere Ebenen (Politik und Gesellschaft, Leitungsfachkräfte und pädagogische Fachkräfte) die Arbeitsbedingungen gestalten können, wurde nicht behandelt. Dies hätte den Rahmen dieser Arbeit gesprengt und sollte in zukünftigen Forschungen näher untersucht werden.

Es ist wichtig, dass das Persönlichkeitsmerkmal Hochsensibilität nicht isoliert betrachtet wird, sondern auch die verschiedenen Persönlichkeitstypen berücksichtigt werden. Dazu kann der Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI) herangezogen werden, beispielsweise dahingehend, ob es sich bei den HSP um introvertierte oder extrovertierte Persönlichkeiten handelt. Zukünftige Forschungen könnten untersuchen, ob es Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen hochsensibler Fachkräfte gibt. So könnten introvertierte hochsensible Fachkräfte möglicherweise anfälliger für Belastungen in der Arbeit mit Kindern sein. Dies könnte dazu führen, dass sie sich dadurch gehemmt fühlen, Angebote bzw. Projekte mit größeren Kindergruppen durchzuführen. Der Einbezug dieser unterschiedlichen Persönlichkeitstypen in zukünftige Studien könnte wertvolle Erkenntnisse darüber liefern, wie sich diese in Verbindung mit Hoch-

sensibilität auf die Arbeit in Kindertagesstätten auswirken. Dies war jedoch für die Beantwortung der beiden Forschungsfragen dieser Arbeit nicht relevant.

In den Interviews wurde wiederholt erwähnt, dass keine Literatur zur Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte vorhanden ist und dem Thema mehr Beachtung gegeben werden sollte. Im Berufsalltag gehen hochsensible Fachkräfte oft über ihre Grenzen, um den Anforderungen des Berufsalltags gerecht zu werden. Die Ergebnisse machen deutlich, dass es für hochsensible pädagogische Fachkräfte von großer Bedeutung ist, angepasste Arbeitsbedingungen zu schaffen, um eine Überstimulation zu vermeiden und ihr Wohlbefinden zu fördern.

In den Schlussfolgerungen wurde bereits ersichtlich, dass hierfür konkrete Maßnahmen seitens der Träger*innen notwendig sind. Einerseits sollten hochsensible Fachkräfte aktiv in Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden, andererseits sollte in allen Kindertagesstätten eine angenehme Arbeitsumgebung für HSP geschaffen werden: Es sollte für Ruheräume für die Fachkräfte, ausreichend Lärmschutz und angenehme Lichtquellen gesorgt werden. Zusätzlich sollte eine flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht werden und Teambuildingmaßnahmen sowie Unterstützungsangebote sollten finanziert werden. Im Hinblick auf den Erprobungsparagraphen (§ 11 KiTaG) sollten eine Verbesserung des Personalschlüssels und eine Reduktion der Gruppengröße veranlasst werden. Darüber hinaus ist eine Sensibilisierung der Gesellschaft für den Wesenszug der Hochsensibilität erforderlich, worauf Arbeitgeber*innen durch Bereitstellung von Fortbildungen zu diesem Themenbereich Einfluss nehmen können.

Durch das Berücksichtigen der Bedürfnisse hochsensibler Fachkräfte wird ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen in Kindertagesstätten gefördert. Angepasste Arbeitsbedingungen ermöglichen den hochsensiblen Fachkräften, ihre besonderen Stärken besser einzusetzen. Dies trägt nicht nur zu einem gesteigerten Wohlbefinden und einem besseren gesundheitlichen Zustand in ihrem Berufsalltag bei, sondern kommt auch den Kindern zugute. Hochsensible Fachkräfte haben insbesondere eine ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie, was in der frühkindlichen Bildung besonders wertvoll ist. Wenn ihre Bedürfnisse angemessen berücksichtigt werden, können sie einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Betreuung und Bildung in Kitas leisten.

Literaturverzeichnis

- Acevedo, B., Aron, E., Aron, A., Sangster, M.-D., Collins, N. & Brown, L. (2014). *The highly sensitive brain: an fMRI study of sensory processing sensitivity and response to others' emotions*. Verfügbar unter: http://hsperson.com/pdf/The_highly_sensitive_brain_%20an_fMRI_study.pdf [21.01.2024].
- Amt für Bildung, Soziales und Sport (2024). *Frühkindliche Bildung in Ravensburg für Kinder bis zum Schuleintritt Bericht und Kita-Bedarfsplanung 2024/2025*. Verfügbar unter: <https://www.ravensburg.de/rv-wAssets/pdf/bildung-betreuung/Bedarfsplanung-Kita-Ravensburg-2024-2025.pdf> [22.01.2024].
- Aron, E. & Aron, A. (1997). Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 345-368. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/profile/Elaine-Aron/publication/13971997_Sensory-Processing_Sensitivity_and_Its_Relation_to_Introversion_and_Emotionality/links/5577bd0f08aeacff20004ef2/Sensory-Processing-Sensitivity-and-Its-Relation-to-Introversion-and-Emotionality.pdf [19.01.2024].
- Aron, E. (2004). Revisiting Jung's Concept of Innate Sensitiveness. *Journal of Analytical Psychology*, 49(3), 337-367. Verfügbar unter: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1465-5922.2004.00465.x?casa_token=dUuBOp7ZmAlAAAAA%3AVMAR_EQtzpYK-BluwBqwABly6BncS--w0Qk4yITD5-bsKPaWFNmAAE9GJLgF_lg9gXp8sktu7DhbR_C4 [02.09.2024].
- Aron, E. (2013). *Sind Sie hochsensibel? Wie Sie ihre Empfindsamkeit erkennen, verstehen und nutzen* (9. Auflage). München: mvg Verlag.
- Aron, E. (2014). *Hochsensible Menschen in der Psychotherapie* (dt. Ausgabe). Paderborn: Junfermann Verlag.
- Bakker, K. & Moulding, R. (2012). Sensory-Processing Sensitivity, dispositional mindfulness and negative psychological symptoms. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 341-346. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.04.006> [22.02.2024].
- Banek, N. (2022). *Die Selbsterkenntnis der Hochsensibilität. Eine qualitative Studie am Beispiel hochsensibler Menschen im Übergang Schule-Beruf*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Belsky, J. (2005). Differential susceptibility to rearing influence: An evolutionary hypothesis and some evidence. In B. Ellis & D. Bjorklund (Hrsg.), *Origins of the social mind: Evolutionary psychology and child development* (S. 139-163). New York: Guilford Press.
- Benham, G. (2006). *The Highly Sensitive Person: Stress and physical symptoms reports*.

- Personality and Individual Differences*, 40(7), 1433-1440. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.021> [15.03.2024].
- Bertelsmann Stiftung (2019). *Kitapersonal braucht bessere Arbeitsbedingungen*. Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/sep-tember/kitapersonal-braucht-bessere-arbeitsbedingungen/> [11.02.2024].
- Bertelsmann Stiftung (2023). *KiTa-Personal braucht Priorität! Auch 2023!* Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche_Bil-dung/KiTa-Personal_braucht_Prioritaet_auch_2023.pdf [11.02.2024].
- Blach, C. (2016). *Ein empirischer Zugang zum komplexen Phänomen der Hochsensibilität*. Hamburg: disserta Verlag.
- Boyce, W. & Ellis, B. (2005). Biological sensitivity to context: I. An evolutionary-developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, 17(2), 271-301. Verfügbar unter: <http://ereserve.library.utah.edu/Annual/PSY/6330/Crowell/boyce.pdf> [01.08.2024].
- Dilling, H., Mombour, W. & Schmidt, M. (Hrsg.) (2015). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F) klinisch-diagnostische Leitlinien* (10., überarbeitete Auflage). Bern: Hogrefe Verlag.
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Auflage). Berlin: Springer-Verlag.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch. Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Marburg. Verfügbar unter: https://www.audiotranskription.de/wp-content/uploads/2020/11/Praxisbuch_08_01_web.pdf [28.02.2024].
- Dudenredaktion (o.D. a). *Arbeitsalltag*, Duden online. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/node/8104/revision/1351092> [11.10.2024].
- Dudenredaktion (o.D. b). *Arbeitsleben*, Duden online. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/node/8214/revision/1351230> [11.10.2024].
- Eysenck, H. & Eysenck, S. (1968). A factorial study of psychoticism as a dimension of personality. *Multivariate Behavioral Research, Spec Iss*, 15-31.
- Falkai, P. & Wittchen, H.-U. (Hrsg.) (2015). *Diagnostisches und statisches Manual psychischer Störungen DSM-5* (dt. Ausgabe). Göttingen, Bern, Wien: Hogrefe. (Original erschienen 2013: Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5))
- Fenner, D. (2021). *Hochsensibilität. Phänomenologische und ethische Überlegungen*. Basel: Schwabe Verlag.
- Fuchs, T. & Trischler, F. (2009). *Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern- Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit*. Frankfurt am Main: Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut / Universität Dortmund. Verfügbar

- unter: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=20681&token=e17e58e6526d75d52f674d39f8f74e36ff0e01ad&sdownload=&n=Wie_Erzieherinnen_ihre_Arbeitsbedingungen_beurteilen..pdf [27.01.2024].
- Fuchs-Rechlin, K. (2007). *Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW*. Frankfurt am Main: Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut / Universität Dortmund. Verfügbar unter: <https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=20671&token=40ac0922c8f828d6e3d95bde1d951219918e3ba7&s> [27.01.2024].
- Goldberg, L. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216-1229. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.59.6.1216> [23.08.2024].
- Greven, U., Lionetti, F., Booth, C., Aron, E., Fox, E., Schendan, H., Pluess, M., Bruining, H., Acevedo, B., Bitjttebier, P. & Homberg, J. (2019). Sensory Processing Sensitivity in the context of Environmental Sensitivity: A critical review and development of research agenda. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 98, 287-305. Verfügbar unter: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149763418306250?via%3Dihub> [02.02.2024].
- Hall, A. & Leppelmeier, I. (2015). *Erzieherinnen und Erzieher in der Erwerbstätigkeit. Ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und die Folgen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: file:///C:/Users/49152/Downloads/wd_161_erzieherinnen_und_erzieher_in_der_erwerbst%C3%A4tigkeit-4.pdf [06.09.2024].
- Helfferich, C. (2022). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Bauer & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 875-892). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hug, T. & Poscheschnik, G. (2015). *Empirisch forschen. Die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium* (2., überarbeitete Auflage). Wien: Verlag Huter & Roth KG.
- Jungbauer, J. & Ehlen, S. (2015). Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie. *Gesundheitswesen*, 77(6), 418-423. Verfügbar unter: <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3237159> [28.01.2024].
- Kitzenmaier, R. (2021). Personalausbau in den Kindertageseinrichtungen – Wer betreut unsere Kinder? Keine Betreuung ohne Personal. *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 2/2021, 12-16. Verfügbar unter: https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21_02_02.pdf [12.02.2024].
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). (2014).

- Voraussetzungen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII. Grundlagenpapier für Tageseinrichtungen für Kinder. Verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/jugend/Erteilung_Betriebserlaubnis.pdf [05.07.2024].
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). (2020). *Der Bau von Kindertageseinrichtungen. Impulse für eine qualitative Planung und Ausstattung*. KVJS Ratgeber. Verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/ratgeber/2020_KVJS-Ratgeber-Kita-Bau-R1-Barrierrefrei.pdf [05.07.2024].
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis* (2., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Lindsay, J. (2017). *The Highly Sensitive Teacher: Sensory-Processing Sensitivity, Burnout and Self-Efficacy in Urban Public School Teachers*. Los Angeles. Verfügbar unter: <https://escholarship.org/uc/item/7m76t4jk> [19.01.2024].
- Lionetti, F., Aron, A., Aron, E., Burns, G., 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(24), 1-11. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1038/s41398-017-0090-6> [31.01.2024].
- Mayer, H. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2023). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (7., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Pädagogik.
- Mehrabian, A. (1976). Questionnaire Measures of Affiliative Tendency and Sensitivity to Rejection. *Psychological Reports*, 38(1), 199-109. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.38.1.199> [23.08.2024].
- Meyn, K. & Walther, J. (2014). Der „Kindergarten“ im Wandel: Aktuelle Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Kindertageseinrichtungen. In F. Dieckbreder, S. Koschmider & M. Sauer (Hrsg.), *Kita-Management. Haltungen – Methoden – Perspektiven* (S. 11-29). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. Verfügbar unter: https://www.pe-docs.de/volltexte/2015/11087/pdf/Meyn_Walther_Der_Kindergarten_im_Wandel_.pdf [20.01.2024].
- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (2015). *Orientierungsplan für*

- Bildung und Erziehung in baden-württembergischen Kindergärten und weiteren Kindertageseinrichtungen. Fassung vom 15. März 2011 (2. Auflage). Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.*
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2., erweiterte und aktualisierte Auflage). Berlin, Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- Oberhuemer, P., Schreyer, I. & Hanssen, K. (2009). Das Trägerprofil – ein mehrdimensionales Konzept. In W. Fthenakis, K. Hanssen, P. Oberhuemer & I. Schreyer (Hrsg.), *Träger zeigen Profil. Qualitätshandbuch für Träger von Kindertageseinrichtungen* (S. 32-37). Berlin, Düsseldorf: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG.
- Pluess, M. (2015). Individual Differences in Environmental Sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 1-6. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1111/cdep.12120> [22.01.2024].
- Schöler, H. (2012). Zur Professionalisierung der Frühkindlichen Bildung. *Frühe Bildung*, 1(2), 103-110. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000036> [12.12.2023].
- Schreyer, I., Krause M., Brandl M. & Nicko O. (2014). *AQUA - Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Verfügbar unter: http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf [27.01.2024].
- Schröder, T. (2022). *Hochsensibilität – Jobchance oder Karrierekiller in der VUCA-Welt. Erfahrungen aus Coaching, Leistungssport und Job*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schuster-Lang, K.-M. (2013). Rahmenpläne für die Bildungsarbeit. In L. Fried & S. Roux (Hrsg.), *Handbuch Pädagogik der frühen Kindheit* (3., überarbeitete Auflage) (S. 147-160). Berlin: Cornelsen Schulverlage GmbH.
- Statistisches Bundesamt (2023). *Anteil der Männer am pädagogischen Kita-Personal von 4,1 % im Jahr 2012 auf 7,9 % im Jahr 2022 gestiegen*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_34_p002.html [06.09.2024].
- Strehmel, P. & Ulber, D. (2014). *Leitung von Kindertageseinrichtungen. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Verfügbar unter: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/old_uploads/media/WiFF_Expertise_39_Leitung_in_Kitas_01.pdf [05.09.2024].
- Thinschmidt, M. (2010). Belastungen am Arbeitsplatz Kindertagesstätte – Übersicht zu zentralen Ergebnissen aus vorliegenden Studien. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), *Ratgeber. Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und*

- Erziehungsdienst* (S. 17-26). Frankfurt am Main. Verfügbar unter:
file:///C:/Users/49152/Downloads/Gesundheit_TVOED_ErzieherInnen-4.pdf
[13.09.2024].
- Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017). *Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Viernickel, S. & Fuchs-Rechlin, K. (2015). Fachkraft-Kind-Relationen und Gruppengrößen in Kindertageseinrichtungen. Grundlagen, Analysen, Berechnungsmodell. In S. Viernickel, K. Fuchs-Rechlin, P. Strehmel, C. Preissing, J. Bensel & G. Haug-Schnabel (Hrsg.), *Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagesbetreuung* (2., korrigierte Auflage) (S. 11-130). Freiburg im Breisgau: Verlag Herder GmbH.
- Völkl, K. (2022). Forschungsansätze in den Sozialwissenschaften. In M. Tausendpfund (Hrsg.), *Forschungsstrategien in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung* (S. 69-104). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Warning, A. (2020). Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers. Engpässe werden immer stärker sichtbar. *IAB-KURZBERICHT*, 2/2020, 1-12. Verfügbar unter:
<https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0220.pdf#:~:text=Die%20Bundesagentur%20f%C3%BCr%20Arbeit%20%28BA%29%20weist%20den%20Erzieherberuf,Stellen%2C%20der%20Arbeitslosenquote%20so-wie%20der%20sogenannten%20abgeschlossenen%20Vakanzeit> [23.01.2024].
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Weinheim: Beltz. Verfügbar unter:
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/563/ssoar-1985-witzel-das_problemzentrierte_interview.pdf [31.07.2024].

Anhang

Anhang 1: E-Mail zur Gewinnung von Interviewteilnehmer*innen	91
Anhang 2: Selbsttest.....	93
Anhang 3: Fragebogen	95
Anhang 4: Datenschutzvereinbarung	96
Anhang 5: Interviewleitfaden.....	97
Anhang 6: Einfaches Kategoriensystem	99
Anhang 7: Kategoriensystem mit Definitionen und Ankerbeispielen	101
Anhang 8: Codesystem	113
Anhang 9: Codesystem (erweitert).....	114

Anhang 1: E-Mail zur Gewinnung von Interviewteilnehmer*innen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Isabell Fleschutz und ich studiere derzeit im Master „Soziale Arbeit und Teilhabe“ an der RWU in Weingarten. Aktuell schreibe ich meine Masterarbeit, in der ich mich mit dem Thema „Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte“ auseinandersetze, und suche dazu Teilnehmende für ein Interview (etwa 30 Minuten; telefonisch oder über Zoom). Im Anhang dieser E-Mail befindet sich eine PDF-Datei mit genaueren Informationen. Als Dankeschön erhalten alle Teilnehmer*innen einen Gutschein für RavensBuch (im Wert von 10 Euro).

Es wäre super, wenn Sie diese E-Mail an alle pädagogischen Fachkräfte in Ihrer Einrichtung weiterleiten könnten. Gerne können Sie sich auch als Leitung bei mir für ein Interview melden!

Vielen lieben Dank für Ihre Mithilfe!

Mit freundlichen Grüßen

Isabell Fleschutz

Hochsensible pädagogische Fachkräfte für ein Interview gesucht

Etwa 30 % der Menschen sind hochsensibel. Durch das Persönlichkeitsmerkmal können zum Beispiel visuelle, auditive, körperliche und emotionale Empfindungen tiefer wahrgenommen werden. Zusätzlich denken hochsensible Menschen vernetzter und besitzen eine höhere Intuition. Es gibt 4 Hauptmerkmale von Hochsensibilität:

- Tiefe der Informationsverarbeitung (z.B. gewissenhaft)
- Leicht überstimulierbar (z.B. durch laute Geräusche gestresst; benötigen viel Ruhe)
- Emotionale Reaktivität (z.B. hohe Empathie)
- Sensibilität für subtile Reize (z.B. Feinheiten werden wahrgenommen)

Hochsensibilität geht mit vielen Vor- und Nachteilen im Berufsalltag einher. Bislang wurde das Thema Hochsensibilität noch nicht auf den Beruf von pädagogischen Fachkräften bezogen.

Ich studiere „Soziale Arbeit und Teilhabe“ im 4. Semester an der RWU in Ravensburg-Weingarten. Im Rahmen meiner Masterarbeit **„Hochsensibilität im Berufsfeld Kindertagesstätte“** suche ich Interviewteilnehmer*innen. Wenn Sie das Gefühl haben oder bereits wissen, dass Sie möglicherweise hochsensibel sind, würde ich mich sehr über Ihre Teilnahme freuen! Bitte füllen Sie dazu den anschließenden Test „Sind Sie hochsensibel?“ aus und kontaktieren Sie mich, wenn 12 oder mehr Aussagen als „zutreffend“ gelten, telefonisch unter 015758500208 oder senden Sie mir eine E-Mail an isabell.fleschutz@hs-

weingarten.de. Ich werde Ihnen vorab einen kurzen Fragebogen zusammen mit der Datenschutzvereinbarung zusenden und mich dann zeitnah für einen Interviewtermin bei Ihnen melden. Das Interview kann entweder telefonisch oder über Zoom stattfinden.

Das Interview dauert etwa 30 Minuten und findet an einem für Sie geeigneten Zeitpunkt statt. Die Fragen im Interview beziehen sich auf Ihre Sichtweise zum Erleben und Gestalten des Berufsalltags in der Kindertagesstätte. Die Interviewteilnahme ist völlig freiwillig. Das heißt, dass Sie das Interview jederzeit beenden können und nicht verpflichtet sind, Fragen zu beantworten, die Sie nicht beantworten möchten. Die gewonnenen Daten aus dem Interview und Fragebogen werden lediglich zur Erstellung der Masterarbeit verwendet. Alle Namen und persönlichen Informationen werden aus Datenschutzgründen in der Arbeit geändert bzw. anonymisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass die Daten nicht Ihrer Person oder Ihrer Einrichtung zugeordnet werden können.

Ihre Teilnahme an dem Interview trägt dazu bei, wichtige Informationen bereitzustellen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für hochsensible pädagogische Fachkräfte beitragen können.

Mit freundlichen Grüßen

Isabell Fleschutz

Master-Studentin der „Sozialen Arbeit und Teilhabe“ an der RWU Ravensburg-Weingarten

Anhang 2: Selbsttest

„Sind Sie hochsensibel?“

Bitte beantworten Sie die Fragen nach Ihrem persönlichen Empfinden. Kreuzen Sie Z = „Zutreffend“ an, wenn die Aussage (zumindest etwas) auf Sie zutrifft. Falls die Aussage nicht oder überhaupt nicht zutrifft, kreuzen Sie N = „Nichtzutreffend“ an. Wenn zwölf oder mehr Aussagen als „zutreffend“ gelten, deutet dies darauf hin, dass Sie möglicherweise hochsensibel sind.

Mir scheint, dass ich Feinheiten um mich herum wahrnehme.

Z N

Die Launen anderer machen mir etwas aus.

Z N

Ich neige zu Schmerzempfindlichkeit.

Z N

Koffein wirkt sich besonders stark auf mich aus.

Z N

Ich habe ein reiches, komplexes Innenleben.

Z N

Laute Geräusche rufen ein Gefühl des Unwohlseins in mir hervor.

Z N

Kunst und Musik können mich tief bewegen.

Z N

Ich bin gewissenhaft.

Z N

Ich erschrecke leicht.

Z N

Veränderungen in meinem Leben lassen mich aufschrecken und beunruhigen mich.

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

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

Z N

(Fragebogen „Sind Sie hochsensibel?“ (Aron, 2013, S. 21-24))

Anhang 4: Datenschutzvereinbarung

Datum des Interviews: _____

Ich, der/die Interviewte, erkläre:

Ich nehme an dem oben genannten Interview freiwillig teil und stimme der Aufzeichnung des Interviews auf Audioband zu. Ich übertrage hiermit Frau Isabell Fleschutz für ihre Abschlussarbeit im Rahmen des Masterstudiums „Soziale Arbeit und Teilhabe“ alle Nutzungsrechte an den entstandenen Dokumenten aus dem Fragebogen sowie den Interviews zu und genehmige deren Verwendung ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken. Die Transkripte der Interviews werden anonymisiert, sodass keine Namen oder persönlichen Angaben enthalten sind. Ich bin damit einverstanden, dass einzelne Sätze aus den Transkripten, die nicht mit meiner Person oder Einrichtung in Verbindung gebracht werden können, als Material für die Arbeit genutzt werden.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Interviewpartner*in

Ort, Datum

Unterschrift der Interviewerin

Anhang 5: Interviewleitfaden

Hallo Frau/ Herr ...,

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview genommen haben und bereit sind mit mir über Ihre Erfahrungen bezüglich Ihrer Hochsensibilität im Berufsalltag zu sprechen. Können Sie mich gut verstehen?

Unser Gespräch würde ich gerne zum Erstellen meiner Masterarbeit mit einem Diktiergerät aufzeichnen. Dazu wird das Interview anonymisiert und transkribiert, um die Daten anschließend auszuwerten. Die Audio-Aufzeichnung wird nach Ende der Masterarbeit wieder gelöscht. Sind Sie damit einverstanden?

Zusätzlich ist es mir nochmals wichtig zu erwähnen, dass die Teilnahme am Interview völlig freiwillig. Wie bereits im Anschreiben erwähnt, können Sie jederzeit abbrechen und sind nicht verpflichtet, Fragen zu beantworten. Das Interview wird etwa 30 Minuten dauern. Zuerst werde ich Ihnen allgemeine Fragen stellen und dann spezifischer auf das Thema eingehen. Haben Sie noch Fragen, bevor wir beginnen?

(Für Interviewteilnehmende über Zoom): Falls Ihre Internetverbindung abbricht, bitte rufen Sie mich telefonisch an. Die Nummer habe ich in der letzten E-Mail nochmals vermerkt.

Ich schalte nun die Aufzeichnung ein.

Frau/ Herr..., Sie haben mir gerade bereits die Bestätigung gegeben, dass Sie einverstanden sind, dass ich das Interview aufzeichne und anonymisiert auswerten werde. Können Sie mir das bitte nochmals mit einem Ja bestätigen?

Dann starte ich nun mit dem Interview.

Einstieg in das Interview

1. Wie lange wissen Sie bereits, dass Sie hochsensibel sind?
2. Wie war es für Sie, als Sie von ihrer Hochsensibilität erfahren haben?

Optionale Frage: Was hat sich dadurch verändert?

Einfluss der Hochsensibilität

3. Wie empfinden Sie allgemein Ihren Berufsalltag in der Kindertagesstätte?
4. Welchen Einfluss hat die Hochsensibilität auf Ihren Berufsalltag?

Optionale Frage: Was sind positive und negative Einflüsse?

Herausforderungen und Bewältigungsstrategien

5. Denken Sie mal an Situationen in Ihrem Berufsalltag, in denen Sie möglicherweise aufgrund der Hochsensibilität herausgefordert wurden. Welche Beispiele fallen Ihnen ein und wie gehen Sie damit um?

Optionale Frage: Haben Sie ein bestimmtes Vorgehen? Wenn ja, welches?

6. Wie sorgen Sie dafür, Stress im Berufsalltag zu vermeiden?

*Optionale Frage: Wie können Ihnen Ihre Leitung und Kolleg*innen / Ihr Team dabei helfen?*

Optimierung der Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte

7. Wie könnten die Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten an hochsensible Fachkräfte angepasst werden, um Ihren Berufsalltag zu verbessern?

Optionale Frage: Haben Sie konkrete Vorschläge für Maßnahmen, die dazu beitragen könnten, dass sich hochsensible Fachkräfte in den Kindertagesstätten wohler fühlen?

Wenn ja, welche?

8. Finden Sie das Konzept in Ihrer Einrichtung förderlich für hochsensible Fachkräfte?

Wenn ja, wieso?

Abschluss

9. Möchten Sie noch etwas teilen, was bisher noch nicht erwähnt wurde?

Vielen lieben Dank für Ihre Zeit und die wertvollen Informationen! Gerne kann ich Ihnen, sobald ich mit dem Erstellen meiner Masterarbeit fertig bin, ein Exemplar der Arbeit per E-Mail zusenden.

Anhang 6: Einfaches Kategoriensystem

Hauptkategorien	Subkategorien
1. Selbsterkenntnis der Hochsensibilität	1.1 Entdeckung der Hochsensibilität 1.2 Wahrnehmung von Andersartigkeit 1.3 Gefühl der Erleichterung 1.4 Hochsensibilität im Umfeld
2. Einfluss der Hochsensibilität	2.1 Positive Auswirkungen 2.2 Negative Auswirkungen 2.3 Innerer Zwiespalt 2.4 Berufswahl
3. Herausforderungen	3.1 Ungünstige Arbeitsumgebung 3.2 Personalsituation 3.3 Stressbelastung und gesundheitliche Folgen 3.4 Fehlende Anerkennung und Wertschätzung
4. Bewältigungsstrategien	4.1 Erholung und Selbstfürsorge 4.2 Teamkommunikation und Unterstützung 4.3 Selbstreflexion 4.4 Teilzeittätigkeit
5. Angepasste Arbeitsbedingungen	5.1 Unterstützende Arbeitsumgebung 5.2 Mehr Zeit und Flexibilität 5.3 Ausreichend Personal 5.4 Günstige Teamzusammensetzung 5.5 Unterstützungsangebote

6. Erfahrungen mit verschiedenen Konzepten

- 6.1 Maria Montessori
- 6.2 Emmi Pikler
- 6.3 Waldkindergarten
- 6.4 Waldorfpädagogik

7. Sonstiges

- 7.1 Besonderheiten in der Leitungstätigkeit
 - 7.2 Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
-

Anhang 7: Kategoriensystem mit Definitionen und Ankerbeispielen

Hauptkategorie 1: Selbsterkenntnis der Hochsensibilität

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Entdeckung der Hochsensibilität	Diese Subkategorie bietet Einblicke darüber, wann und wie die Fachkräfte ihre Hochsensibilität erstmals entdeckt haben, z.B. durch Literatur oder die pädagogische Arbeit mit hochsensiblen Kindern.	„Also mir ist Lektüre in die Hände gefallen und auch von Freunden wurde mir da Lektüre gegeben. Und dann habe ich mich da einfach wiedergefunden. [...] Ja, das hat mich dann interessiert und ich habe mich da in den Artikeln immer relativ gut wiederentdeckt“ (pF5, Pos. 6).	13
Wahrnehmung von Andersartigkeit	Diese Subkategorie beinhaltet die Aussagen der Fachkräfte, dass sie durch ihre Hochsensibilität Andersartigkeit wahrnehmen. Daraus entsteht der Wunsch, es leichter im Leben zu haben oder einfacher gestrickt zu sein.	„Ich dachte immer, ich bin in einer anderen Welt alleine so. Die Wahrnehmung anderer ist eine andere Welt, wie meine. Und ich dachte manchmal, ich würde gerne schlichter gestrickt sein“ (pF4, Pos. 10).	9
Gefühl der Erleichterung	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte ihre Erfahrungen, dass sie sich durch die Selbsterkenntnis ihrer Hochsensibilität erleichtert gefühlt haben, da sie einen Begriff dafür hatten und dadurch ihr Verhalten besser verstehen konnten.	„Dass ich einfach entdeckt habe: ‚Ja, das bin ich und das passt zu mir‘. Und es mir auch sehr viel geholfen hat einfach, mich zu verstehen, meine Familie zu verstehen“ (pF1, Pos. 6).	5

Hochsensibilität im Umfeld	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte ihre Erfahrungen zu den hochsensiblen Personen in ihrem privaten und beruflichen Umfeld.	„Also ich habe mich mit dem Begriff befasst dahingehend, dass wir ja auch mittlerweile mit vielen Kindern zu tun haben eher, also in der pädagogischen Arbeit. Genau, wo dieses Thema eher aufplopt“ (pF2, Pos. 6).	5
----------------------------	---	---	---

Hauptkategorie 2: Einfluss der Hochsensibilität

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Positive Auswirkungen	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte, wie sich ihre Hochsensibilität im Berufsalltag positiv auswirkt. Dabei gehen sie auf ihre ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit und Empathie ein, wodurch Stimmungen und Bedürfnisse besser beobachtet und wahrgenommen werden können.	„Ja und das finde ich, gerade wenn man auch so guckt, was pädagogische Qualität angeht, ist ja auch gerade so Empathie eines der Schlüsselkompetenzen. Genau und das merke ich. Das ist ein sehr großer Vorteil. Auch definitiv in den Gesprächen mit den Eltern oder auch genau in Beurteilungen von Situationen, sich ins Gegenüber hineinversetzen können. Auch so ein bisschen zwischen den Zeilen lesen zu können, ist im Berufsalltag aus meiner Sicht auch eine große Hilfe“ (pF1, Pos. 20).	15
Negative Auswirkungen	Diese Subkategorie beinhaltet, dass sich die Hochsensibilität im Berufsalltag auch negativ auswirkt. Darunter werden von den Fachkräften die	„Ich glaube schon auch, dass gerade dadurch, dass ich feinfühlicher bin oder auch Sachen mich mehr mitnehmen, ist es manchmal nicht ganz so einfach.	8

	Schwierigkeit der Abgrenzung sowie die schnelle Reizüberflutung genannt. Mit der Schwierigkeit der Abgrenzung ist gemeint, sich emotional abzugrenzen. Sie machen sich viele Gedanken, wodurch sie den Berufsalltag nicht leicht hinter sich lassen können.	Gerade wenn Kinder Schicksale haben. Genau. Ich glaube, das wird so mit der Zeit einfach. Es ist einfach ein Lernfeld. Aber da würde ich auch sagen, dass ich Kolleginnen habe, die sich da wenig Gedanken darüber machen und auch genau einfach die Kita schneller hinter sich lassen können mit allen Problemen, als genau, wenn man da einfach noch mal intensiver verarbeitet“ (pF1, Pos. 20).	
Innerer Zwiespalt	In dieser Subkategorie äußern die Fachkräfte, dass sie sich in einem inneren Zwiespalt darüber befinden, ob sie ihre Hochsensibilität als positiv oder negativ wahrnehmen.	„Also ich habe schon immer das Gefühl gehabt, dass ich mehr wahrnehme, wie andere und ob das jetzt eine Gabe ist oder ob das/. Das kann ich so nicht einschätzen“ (pF2, Pos. 4).	2
Berufswahl	Diese Subkategorie begründet, warum die Fachkräfte sich für den Beruf als pädagogische Fachkraft entschieden haben. Generell wird darauf eingegangen, dass die Arbeit mit Kindern bzw. im sozialen Bereich mit Sinnhaftigkeit verbunden ist. Des Weiteren wird das starke Bedürfnis nach sozialer Gerechtigkeit angesprochen.	„Ich finde den Alltag teilweise auch sehr, sehr schön. Einfach weil die Kinder natürlich sehr viel zurückgeben und weil es auch ein sehr sinnbehafteter Beruf, zumindest für mich ist, was ich auch ganz dringend brauche. Also ich gehe nie raus und habe das Gefühl/. Oder ich gehe jeden Tag raus und weiß, ich habe was gemacht und für mich was Sinnvolles gemacht“ (pF1, Pos. 10).	5

Hauptkategorie 3: Herausforderungen

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Ungünstige Arbeitsumgebung	Diese Subkategorie behandelt die Herausforderung durch die ungünstige Arbeitsumgebung. Dazu gehören Lärmbelastung, zu große Gruppen bzw. Einrichtungen, beschränkte Räumlichkeiten und störende Lichtverhältnisse.	„Ja im Prinzip zu laut, manchmal auch zu hell. Also auch Lichter können zu hell sein. Natürlich ja. Auch das ist mir zum Beispiel jetzt zu hell. Ich laufe dann manchmal mit Sonnenbrille, das wissen auch schon die Kinder und es hat nichts mit meinen Augen, also mit/, die sind gut. Sondern tatsächlich, weil der Einfluss dann mich eben stresst“ (pF4, Pos. 18).	15
Personalsituation	In dieser Subkategorie äußern sich die Fachkräfte zu den Herausforderungen des Fachkräftemangels und Personalschlüssels. Darunter thematisieren sie auch die Fluktuation als eine weitere Belastung.	„Klar, wenn man das bei Hochsensibilität betrachtet, aber ich glaube für alle Fachkräfte, also für die allermeisten, genau ist der Personalmangel und vor allem auch nicht so qualifiziertes Personal wirklich schwierig. Oder auch teilweise auch wenn die Personen qualifiziert sind, dass sie einfach aus meiner Sicht pädagogisch nicht so gut arbeiten, finde ich ein Problem“ (pF1, Pos. 10).	11
Stressbelastung und gesundheitliche Folgen	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte die Stressbelastung im Beruf, darunter werden auch die gesundheitlichen Folgen (wie z.B. höhere Krankheitsanfälligkeit, Burnout) angesprochen.	„Und auf der anderen Seite sind die Strukturen aber so, dass man als hochsensible Person eigentlich total tauff sein muss, hart im Nehmen, total stressresistent. Also alles das, was Hochsensible vielleicht eigentlich	20

	Auch die benötigte emotionale Energie in der Arbeit mit Kindern wird thematisiert.	gar nicht so von ihrer Art mitbringen. Und das finde ich tatsächlich ein Dilemma und auch schwierig“ (pF1, Pos. 40).	
Fehlende Anerkennung und Wertschätzung	In dieser Subkategorie äußern sich die Fachkräfte zu der fehlenden Anerkennung und Wertschätzung seitens der Gesellschaft, Trägerschaft und Leitungsfachkräfte. Auch das geringe Gehalt wird darunter angesprochen, was sie mit der fehlenden Wertschätzung verbinden.	„Also mir fehlt auch die Wertschätzung, zum Beispiel von meiner Leitung ganz oft, irgendwie auch diese Dankbarkeit zu haben. Zu sagen: [...] ‚Ich merke irgendwie, dass euer Alltag gerade gestresst ist und ich sehe eure Schwierigkeiten und ich bin begeistert oder ich bin stolz oder was auch immer, dass ihr das so gut meistert.‘ Also manchmal hilft einfach so ein Satz schonmal enorm irgendwie im Alltag und das fehlt mir ganz oft“ (pF3, Pos. 34).	4

Hauptkategorie 4: Bewältigungsstrategien

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Erholung und Selbstfürsorge	In dieser Subkategorie wird die Erholung und Selbstfürsorge als Bewältigungsstrategie thematisiert. Darunter werden Aspekte, wie bewusste kleine Pausen, sozialer Rückzug, Achtsamkeitspraktiken und tiergestützte Stresskompensation genannt. Auch von der Regeneration, die erst	„Was ich schon auch sehr bewusst mache, wenn ich merke, es ist mir zu viel, zu stressig, wie auch immer, ist schon bewusst auch Pausen einzulegen oder es sind manchmal auch nur kurze Sachen. Also tatsächlich viel zu trinken. Und dann auch mal zu sagen: ‚Okay, mein Bedürfnis muss jetzt kurz dem vom Kind	20

	zu Hause stattfindet, wird berichtet, da sie während der Arbeitszeit oft nicht dazu kommen.	also vorgezogen werden', auf das Klo zu gehen und mir da zwei, drei Minuten länger Zeit zu lassen“ (pF1, Pos. 26).	
Teamkommunikation und Unterstützung	In dieser Subkategorie geben die Fachkräfte die Teamkommunikation und Unterstützung als eine bedeutsame Bewältigungsstrategie an. Darunter nennen sie folgende Aspekte: die Bereitschaft, um Hilfe zu fragen, die Arbeitsaufteilung und eine offene Kommunikation. Mit der offenen Kommunikation können Missverständnisse aufgrund des Verhaltens (z.B. Rückzug) geklärt und Unterstützung vom Team bekommen werden.	„Aber ich merke dann schon, wie Kollegen auch sagen: ‚Ach Elise, mach du jetzt doch Händewaschen.‘ Damit ich aus der Garderobe, wo der Pulk jetzt ist, die vielen Kinder, rauskomme. Die sagen dann wirklich zu mir: ‚Du, gehe du doch schon mal ins Bad, Händewaschen‘“ (pF4, Pos. 28).	16
Selbstreflexion	In dieser Subkategorie geben die Fachkräfte an, dass sie regelmäßig ihre Arbeit und ihre Gefühle im Berufsalltag reflektieren. Dabei machen sie sich immer wieder bewusst, dass die Strukturen oder Stimmungen in der Kindertagesstätte nicht persönlich auf sie oder ihre Arbeitsleistung zurückzuführen sind.	„Und dass ich eben auch die Schwingungen zum Beispiel nicht immer auf mich beziehen darf, auch wenn ich da was wahrnehme, dass das gar nicht zwangsläufig mit uns, also mit der Kita oder mit mir zu tun haben muss. Sondern dass es auch sein kann, dass die Eltern vielleicht gerade zu Hause einen Streit hatten, bevor die in die Kita kamen und deswegen ich da vielleicht eine Schwingung auch wahrnehme“ (pF6, Pos. 18).	11
Teilzeittätigkeit	Diese Subkategorie beinhaltet alle Aussagen der Fachkräfte, in denen sie über die Teilzeittätigkeit	„Also 100 Prozent habe ich im Kindergarten gehabt, habe ich nicht mehr geschafft, gebe ich ehrlich zu.	7

	als präventive Maßnahme berichten, um eine Überlastung zu vermeiden.	Aber jetzt nicht/. Mir geht es körperlich blendend, aber die Eindrücke waren zu viel. Und hier jetzt geht es, ich bin jetzt bei 70 Prozent, absolut in Ordnung“ (pF4, Pos. 68).	
--	--	---	--

Hauptkategorie 5: Angepasste Arbeitsbedingungen

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Unterstützende Arbeitsumgebung	Diese Subkategorie umfasst die Aussagen der Fachkräfte, dass eine unterstützende Arbeitsumgebung zu verbesserten Arbeitsbedingungen für hochsensible Fachkräfte beitragen kann. Darunter nennen sie folgende Aspekte: kleine Einrichtungen bzw. Gruppengrößen, Lärmschutzmaßnahmen, große bzw. mehr Räumlichkeiten, Rückzugsmöglichkeiten und angenehme Lichtverhältnisse. Außerdem wünschen sich die Fachkräfte, aktiv in die Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung miteinbezogen zu werden.	„Das mehr Miteinander, dass man eben ein Erzieher, wie Sie jetzt auch fragen: ‚Wie kann man Arbeitsbedingungen verbessern?‘ [...] All das nimmt ja Stress raus, weil ich mit dem Kind besser händeln kann, wenn die Räume stimmen zum Beispiel oder die Lichtquellen stimmen. Ja. Das fände ich eine super Voraussetzung schon mal am Anfang“ (pF4, Pos. 50).	22
Mehr Zeit und Flexibilität	In dieser Subkategorie geben die Fachkräfte an, dass sie mehr Zeit (z.B. Verfügungszeit) und Flexibilität im Berufsalltag eine bedeutsame Rolle	„Weil ich leide dann sonst, wenn ich sehe, dem Kind geht es nicht gut, weil ich das halt wieder extrem mitkriege über die Sensibilität. Das heißt, ich muss	17

	spielen. Sie gehen dabei auf den Wunsch eines individuelleren und flexibleren Arbeitens ein, mit weniger festen Termine und mehr Freispielzeit für die Kinder. Durch zu starr strukturierte Tagesabläufe leiden die Fachkräfte, da es menschlich nicht richtig ist.	pädagogisch auch klüger handeln und auch psychologisch besser handeln für Kinder. [...] Es bringt mich extrem in Stress, weil es auf der menschlichen Ebene nicht stimmt. Ich tue damit niemandem etwas Gutes. Da kommt jetzt diese andere Sensitivität halt wieder, dieses Empathische mit rein“ (pF4, Pos. 44).	
Ausreichend Personal	In dieser Subkategorie äußern die Fachkräfte den Wunsch nach ausreichend Personal im Berufsalltag, um ihre Arbeit zu entlasten. Dabei wird sowohl der Personalschlüssel als auch die Verfügbarkeit von Leitungsfachkräften genannt.	„Also der Schlüssel in der Krippe, der Mindestpersonalschlüssel, ist jetzt eins zu fünf. Das müsste mindestens eins zu drei sein, aller, aller mindestens. Eigentlich noch besser, weil wenn man eins zu drei rechnet, ist man ja nie eins zu drei am Kind“ (pF1, Pos. 34).	7
Günstige Teamzusammensetzung	Diese Subkategorie beinhaltet die Aussagen der Fachkräfte, dass eine günstige Teamzusammensetzung als entlastend empfunden wird. Darunter äußern sie den Wunsch nach einem multiprofessionellen Team (mit z.B. Kinderpsycholog*in, Sprachpädagog*in, Sozialarbeiter*in) und betonen die Bedeutung einer passenden Zusammensetzung von Persönlichkeiten im Team.	„Vielleicht wäre es auch cool in jeder Kita, wenn es möglich wäre, eine Kinderpsychologin zu haben, oder? Also einfach mehr Felder, die das abdecken, weil wir das als Erzieherinnen gar nicht alles abdecken können. Das wäre natürlich für alle gut und insgesamt für die Entlastung von Hochsensiblen deutlich besser. Und natürlich ein TRAUM. Es sind natürlich alles sehr (lacht) weitgedachte Vorschläge. Wäre schön, dass man einfach, wenn man auch Bewerbungsverfahren durchgeht oder Einstellungen hat, dass da darauf geachtet wird. [...] Also auch bei	6

		anderen Persönlichkeiten, aber insgesamt, insbesondere bei Hochsensibilität, wer im Team ist hochsensibel, wer kann gut miteinander“ (pF1, Pos. 34).	
Unterstützungsangebote	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte ihre Vorschläge und Erfahrungen im Hinblick auf Unterstützungsangebote. Darunter werden Angebote wie Supervisionen, Beratungen, Heileurythmie und spezialisierte Referent*innen genannt, die von Arbeitgeber*innen bezahlt werden bzw. werden sollen.	„Sich auch mal Beratung oder Supervision in Anspruch zu nehmen [...] [f]ände ich eigentlich wichtig, dass es der Arbeitgeber zahlt, aber ist nun nicht mal so, aber es wird tatsächlich. Also wenn ich dann merke, okay, mich beschäftigt irgendwie ein Thema oder ein Kind oder ich komme nicht mehr in meine Mitte, dass ich mir da tatsächlich auch professionelle Unterstützung hole“ (pF1, Pos. 30).	5

Hauptkategorie 6: Unterschiedliche Konzepte

Subkategorie	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Maria Montessori	Diese Subkategorie beinhaltet die Aussagen der Fachkräfte, wie vorteilhaft sie die Pädagogik von Maria Montessori für hochsensible Fachkräfte sehen. Dies wird durch das konzentriertere und fokussierte Arbeiten der Kinder begründet, was zu einer geringeren Lautstärke in den Gruppen führt.	„Für mich ist es absolut förderlicher. Schon allein, weil die Kinder viel konzentrierter und viel fokussierter arbeiten. Deswegen ist die Lautstärke schon geringer. Genau und man hat nicht so eine große Belastung durch, ja durch Lärm. Das ist schon geringer. Sie sind auch sehr gesammelter, sehr ausgeglichener, viel	3

		ruhiger, die Kinder. Genau das hilft schon“ (pF3, Pos. 46).	
Emmi Pikler	In dieser Subkategorie teilen die Fachkräfte ihre positiven Erfahrungen mit dem Konzept von Emmi Pikler, da es einen besonderen Umgang mit den Kindern pflegt.	„Und ich finde schon, dass das wie wir arbeiten und in dieser Grundlage von Pikler absolut hilft, weil die den einzelnen Menschen sieht und den einzelnen Menschen wahrnimmt und bei jedem Einzelnen sorgt, dass es ihm gut geht. Das ist eben nicht in allen, also Konzepten so“ (pF4, Pos. 48).	2
Waldkindergarten	Diese Subkategorie beinhaltet Aussagen, die den Vorteil der Arbeit im Waldkindergarten betonen. Darunter wird der geringe Lärm und die Bewegung im Berufsalltag hervorgehoben, wodurch die Fachkräfte ihren Stress besser kompensieren können.	„Schon allein deshalb, weil der Lärmpegel nicht so hoch ist. [...] Und weil es eben auch diese Weite gibt und die Möglichkeit sich zu bewegen. Also ich finde über Bewegung kann auch viel kompensiert werden, was an Energien in einem ist oder in eine richtige Richtung geleitet wird. Und auch dieses Spüren der Elemente einfach, der Wetterphänomene, körperliche Grenzen, die man dann hat. Also es ist sehr viel anstrengender. Aber es macht auch zufriedener“ (pF2, Pos. 46).	3
Waldorfpädagogik	Diese Subkategorie thematisiert die Waldorfpädagogik, die durch ihren durchstrukturierten Tagesablauf, als positiv, jedoch auch als eine Belastung wahrgenommen wird.	„Und manchmal ist es halt auch im Alltag, ja da ist es ein bisschen viel, also viel Programm. Und da wird immer/, sind wir mal dran: ‚Könnten wir da nicht ja einfach spontan dann flexibel mal was weglassen?‘ Denn weil es bei uns so strukturiert ist, ist natürlich/.	5

		Es ist ja ein fester Plan, so tagtäglich. Und ja, und das passt halt auch nicht immer“ (pF5, Pos. 70).	
--	--	--	--

Hauptkategorie 7: Sonstiges

Subkategorien	Definition	Ankerbeispiel	Anzahl Codings
Besonderheiten in der Leitungstätigkeit	Diese Subkategorie beinhaltet die Aussagen der Fachkräfte, in denen sie über die Besonderheiten in der Leitungstätigkeit für hochsensible Fachkräfte berichten. Dabei gehen sie sowohl auf die Vorteile als auch zusätzliche Herausforderungen ein. Ein Vorteil ist die reduzierte Reizüberflutung durch die Arbeit in einem eigenen Büro, dagegen wird der Umgang mit der Personalverantwortung als herausfordernd empfunden.	„Und da merke ich schon, dass es diese Mischung aus Arbeit am Kind in der Gruppe, aber auch bewusst wieder diese Tage zu haben, in denen ich im Büro bin, dass mir das schon auch guttut. Und dass jetzt das reine Arbeiten in der Gruppe am Kind auf Dauer würde mir das glaube ich nicht guttun. Genau. Einfach aufgrund ja der vielen Eindrücke, auch der Lautstärke, der genau/. Alles, was so auf einen einprasselt“ (pF6, Pos. 20).	3
Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen	In dieser Subkategorie teilt eine Fachkraft ihre positiven Erfahrungen in Bezug auf ihre Hochsensibilität, die sie während ihrer beruflichen Tätigkeit im südlichen Afrika gemacht hat. Darunter werden die anderen Werte und Arbeitsstrukturen der Kultur angesprochen, die die Arbeit erleichtern.	„Also ich war auch viel im südlichen Afrika und da habe ich einfach eine ganz andere Erfahrung gemacht, was mich auch sehr positiv bestärkt hat. Weil da die Charakterzüge der Hochsensiblen oder das, was die Hochsensibilität ausmacht, auch vielleicht das Ruhigere, Respektvollere, auch manchmal Langsamere ganz anders geschätzt wird. Und ich habe	2

		einfach gesehen, wie dort pädagogische Fachkräfte arbeiten oder generell Fachkräfte. Und das hat meiner Wesensart viel besser entsprochen, als wie ich hier arbeite“ (pF1, Pos. 42).	
--	--	--	--

Anhang 8: Codesystem

Codesystem	pF1	pF2	pF3	pF4	pF5	pF6
▼ Selbsterkenntnis der Hochsensibilität						
Entdeckung der Hochsensibilität	2	2	1	3	3	2
Wahrnehmung von Andersartigkeit	2	1	3	2		1
Gefühl der Erleichterung	2		1		1	1
Hochsensibilität im Umfeld	2	1			1	1
▼ Einfluss der Hochsensibilität						
Positive Auswirkungen	3	3	2	2	1	4
> Negative Auswirkungen	5		4		2	6
Innerer Zwiespalt	1	1				
Berufswahl	2	2	1			
▼ Herausforderungen						
> Ungünstige Arbeitsumgebung	3	2	2	9	11	5
Personalsituation	3	1	2	3	1	1
> Stressbelastung und gesundheitliche	12		4	9	4	3
Fehlende Anerkennung und Wertsch	2		2			
▼ Bewältigungsstrategien						
> Erholung und Selbstfürsorge	8	2	5	6	12	8
> Teamkommunikation und Unterstütz	6	2	9	8	2	5
Selbstreflexion	3	3	3			2
Teilzeittätigkeit	4			2		1
▼ Angepasste Arbeitsbedingungen						
> Unterstützende Arbeitsumgebung	4	5	2	16	10	14
Mehr Zeit und Flexibilität	1	4	1	4	6	1
Ausreichend Personal	3	1	2			1
Günstige Teamzusammensetzung	2	2				2
Unterstützungsangebote	2				2	1
▼ Erfahrungen mit verschiedenen Konzept						
Maria Montessori	1		2			
Emmi Pikler				1		1
Waldkindergarten		3				
Waldorfpädagogik					5	
▼ Sonstiges						
Besonderheiten in der Leitungstätig		2				1
Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbe	2					

Anhang 9: Codesystem (erweitert)

Codesystem	pF1	pF2	pF3	pF4	pF5	pF6
▼ Selbsterkenntnis der Hochsensibilität						
Entdeckung der Hochsensibilität	2	2	1	3	3	2
Wahrnehmung von Andersartigkeit	2	1	3	2		1
Gefühl der Erleichterung	2		1		1	1
Hochsensibilität im Umfeld	2	1			1	1
▼ Einfluss der Hochsensibilität						
Positive Auswirkungen	3	3	2	2	1	4
▼ Negative Auswirkungen	2		2		1	3
Schwierigkeit der Abgrenzung	1		2			1
Schnelle Reizüberflutung	2				1	2
Innerer Zwiespalt	1	1				
Berufswahl	2	2	1			
▼ Herausforderungen						
▼ Ungünstige Arbeitsumgebung	1	1	1	4	5	3
Lärmbelastung	1			2	2	1
Zu große Gruppen bzw. Einrichtu	1	1	1	1	1	
Beschränkte Räumlichkeiten					3	1
Störende Lichtverhältnisse				2		
Personalsituation	3	1	2	3	1	1
▼ Stressbelastung und gesundheitliche	5		2	6	4	3
Stress	2		2	2		
Emotionale Belastung	3					
Gesundheitliche Folgen	2			1		
Fehlende Anerkennung und Wertsch	2		2			
▼ Bewältigungsstrategien						
▼ Erholung und Selbstfürsorge	4	1	3	3	5	4
Bewusste kleine Pausen	2				5	2
Sozialer Rückzug	1				1	
Achtsamkeitspraktiken	1			1	1	
Tiergestützte Stresskompensatic		1				
Regeneration zuhause			2	2		2
▼ Teamkommunikation und Unterstütz	3	1	4	4	1	3
Fragen nach Hilfe	1		2		1	
Arbeitsaufteilung		1	1	3		1
Offene Kommunikation	2		2	1		1
Selbstreflexion	3	3	3			2
Teilzeittätigkeit	4			2		1

▼  Angepasste Arbeitsbedingungen							
▼  Unterstützende Arbeitsumgebung	2	3	1	6	3	7	
 Kleine Einrichtungen bzw. Gruppen	1	2	1	3	1	2	
 Lärmschutzmaßnahmen	1			1	1	1	
 Große bzw. mehr Räumlichkeiten					3	2	
 Rückzugsmöglichkeiten				1	1	2	
 Angenehmere Lichtverhältnisse				3			
 Partizipation der Fachkräfte				2	1		
 Mehr Zeit und Flexibilität	1	4	1	4	6	1	
 Ausreichend Personal	3	1	2			1	
 Günstige Teamzusammensetzung	2	2				2	
 Unterstützungsangebote	2				2	1	
▼  Erfahrungen mit verschiedenen Konzepten							
 Maria Montessori	1		2				
 Emmi Pikler				1		1	
 Waldkindergarten		3					
 Waldorfpädagogik					5		
▼  Sonstiges							
 Besonderheiten in der Leitungstätigkeit		2				1	
 Einfluss gesellschaftlicher Rahmenbedingungen	2						