

In 15 Minuten zu mehr Klarheit und
Orientierung

SENSITIVE LEADERSHIP GUIDE



Entdecke die Stärke deiner Sensibilität!



WILLKOMMEN!

*Ich habe viele berufliche Rollen eingenommen:
Lehrerin, Dozentin, Führungskraft, Beraterin.
Doch erst als ich aufhörte zu funktionieren, konnte ich
die volle Kraft meiner Sensitivität entfalten.*

Dieser Guide ist dein erster Schritt: ehrlich, fundiert, stärkend.
Er hilft dir, deine sensible Wahrnehmung in Führung zu verstehen –
nicht als Schwäche, sondern als strategische Stärke.

Was du bekommst:

- ✓ Erste Orientierung zu deiner Sensitivität in Führung
- ✓ Das SENDA-Modell als Führungskompass
- ✓ Wissenschaftlich fundierte Impulse zu Führung & Neurosensitivität
- ✓ Raum für Reflexion & Selbstklärung

Du brauchst für diesen Guide keine Stunde Zeit – aber vielleicht möchtest du sie dir nehmen. Rechne mit 15 Minuten für einen ersten Einstieg – und bleib gerne, so lange du willst.

ORIENTIERE DICH RICHTIG!

5 IRRTÜMER ÜBER SENSITIVE FÜHRUNG – UND IHRE WAHRHEIT

Irrtum	Wahrheit
Feinfühligkeit heißt Unentschlossenheit.	Sie bedeutet reflektierte Klarheit.
Viel fühlen heißt, nicht führen können.	Du nimmst früher wahr – und kannst früher reagieren.
Empathie ist hinderlich.	Empathie ist eine professionelle Ressource.
Zuhören ist Schwäche.	Zuhören ist die Wurzel guter Führung.
Sensible Menschen sind nicht belastbar.	Mit den richtigen Bedingungen: sehr wohl.

Beispiel:

Du nimmst Spannungen im Team wahr, bevor sie eskalieren – und kannst rechtzeitig gegensteuern. Das ist Leadership.

WIE SENSITIV FÜHRST DU?

MINI SELBSTTEST

Bewerte ehrlich von 1 (trifft nicht zu) bis
5 (trifft voll zu):



Ich nehme Stimmungen wahr, bevor sie
angesprochen werden.

Ich spüre, wenn etwas nicht stimmt, auch ohne
konkreten Hinweis.

Ich bin erschöpft, wenn Entscheidungen ohne
Rücksicht auf Menschen getroffen werden.

Ich wünsche mir mehr Resonanz und weniger
Reibung in meiner Führung.

Ich habe das Gefühl, ich muss mich zwischen
Professionalität und Sensitivität entscheiden.

**Je mehr du dich wiedererkennst, desto stärker kann
SENDA dich unterstützen.**

DEIN FÜHRUNGSKOMPASS

DAS SENDA-MODELL

Mit diesem Modell navigierst du sicher durch deinen Führungsalltag. Nimm dir einen Augenblick. Vielleicht magst du deinen ersten Reaktionen auf die Fragen nachspüren.



S

Selbstwahrnehmung

Was sagt dir dein Körper in schwierigen Führungssituationen?



E

Empathie

Wie gut gelingt dir die Balance zwischen Einfühlung und Abgrenzung?



N

Neurodiversität

Welche Vielfalt in deinem Team wird noch nicht gesehen – oder genutzt?



D

Dialogkompetenz

Wie kommen wichtige Entscheidungen zustande?



A

Agile Resilienz

Was hilft dir, in Überforderung nicht zu reagieren, sondern innezuhalten?

FÜR MEHR KLARHEIT

WAS BEDEUTET EIGENTLICH NEURODIVERSERS?



NEURODIVERSITÄT

... beschreibt die natürliche Vielfalt in der Funktionsweise menschlicher Gehirne. Sie geht davon aus, dass **Unterschiede in Wahrnehmung, Denken, Lernen und Verhalten** – wie bei Autismus, ADHS oder Legasthenie – keine Störungen sind, sondern Varianten neurologischer Entwicklung.

Das Konzept der Hochsensibilität - heute auch **Hochsensitivität** und **Neurosensitivität** - geht auf die US-Psychologin Elaine Aron zurück.

Vantage Sensitivity bezeichnet die Sonnenseiten der Neurosensitivität.

Begründet wurde das Konzept in den 1990ern von der Soziologin Judy Singer. Es markiert einen Paradigmenwechsel: weg von der Defizitperspektive – hin zur **Anerkennung von Unterschieden als Ressource.**



NEUROSENSITIVITÄT

... ist die Fähigkeit, Umweltreize besonders fein wahrzunehmen und tief zu verarbeiten. Hochsensible (bzw. vantage-sensitiv veranlagte) Menschen sind ein Beispiel für neurodivergente Denk- und Wahrnehmungsstile.

Neurosensitivität ist ein spezielles **Persönlichkeitsmerkmal.**

Literatur:

- Aron, E. N. (2011). Sind Sie hochsensibel? Wie Sie Ihre Empfindsamkeit erkennen, verstehen und nutzen. München: mvg Verlag.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversität als Innovationsstrategie: Was Unternehmen von Autisten, Legasthenikern und ADHS-Betroffenen lernen können. In: Harvard Business Manager, 6/2017, S. 38–45.
- Wyrsch, P. (2022). Sensory Processing Sensitivity in the Workplace. Dissertation, Universität Zürich.



WARUM IST DAS WICHTIG FÜR FÜHRUNG?

Teams bestehen heute oft aus Menschen mit sehr unterschiedlichen neurokognitiven Profilen. Wer ihre jeweiligen Stärken erkennt – etwa die Empathie hochsensibler Mitarbeitender oder die Detailgenauigkeit autistischer Kolleg*innen – kann gezielter führen und echte Innovationskraft freisetzen.

**„Neurodiverse Teams“ sind kein Trend –
sie sind Realität.**

SENDA hilft dir, sie bewusst zu gestalten.

DEIN NÄCHSTER SCHRITT

Wenn du diesen Guide bis hierhin gelesen hast, ist vermutlich etwas in Resonanz gegangen. Vielleicht hast du gemerkt, dass deine Sensibilität ein wesentlicher Teil deiner Führungsqualität ist.

Und vielleicht ist jetzt die Frage da:
Wie gehe ich damit weiter um?

Kostenloses 30-minütiges Klärungsgespräch

Lass' uns **gemeinsam herausfinden, was jetzt ansteht**.
Ich lade dich zu einem kostenlosen, unverbindlichen Gespräch ein.

- Wir sortieren deine Gedanken.
- Wir klären deine offenen Fragen.
- Wir finden heraus, was dich stärkt.

👉 Hier buchst du den **Termin** für dein kostenloses Klärungsgespräch.



ICH FREUE MICH AUF DICH!

Ich begleite dich gerne –
als Resonanzgeberin für deine Klarheit,
als Impulsgeberin für deine Wirksamkeit,
als Sparringpartnerin für deine Führung in Tiefe.

TUCHESLAU
SENSULTING

www.tucheslau-sensulting.at