



**menschenzentriert**  
**handeln-vertrauen-befähigen**  
[www.die-ermöglicher.com](http://www.die-ermöglicher.com)

## **Vom Hidden Talent in Organization zum Organisations-Counselor**

Als Hidden Talents in Organizations (kurz Hidden Talent) bezeichnen wir Menschen in Unternehmen, deren Talente und Potentiale dem Unternehmen zunächst verborgen bleiben.

Organisations-Counselor sind Hidden Talents, deren Talente und Potentiale, wir die Ermöglicher, entdecken, fördern, zur Entfaltung bringen und sie durch eine Weiterbildung auf ihre zukünftigen Aufgaben im Unternehmen vorbereiten.

### **Wer sind die „Hidden Talents in Organizations“ und wieviele?**

„Hidden Talents“ sind Menschen, die ihre besonderen Begabungen und Fähigkeiten in sich tragen und das in sehr unterschiedlichen und individuellen Ausprägungen. Dabei sind sie echte Freigeister mit Feinfühligkeit und guter Beobachtungsgabe.

Es gibt mehr „Hidden Talents“ als viele denken. Die Wissenschaft spricht von ca. 17,5 % der Weltbevölkerung. In Deutschland leben, lt. [statista.com](http://statista.com), zur Zeit ca. 82,17 Millionen Menschen. 13,32 Millionen Menschen sind jünger als 18 Jahre. 51,55 Millionen Menschen sind zwischen 18 und 64 Jahre alt. Im Kontext der „Hidden Talents“ ergibt sich daraus folgendes Bild: 2,33 Millionen Menschen unter 18 Jahre und 9,02 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahre haben eine erhöhte Sinneswahrnehmung. Ein von der Wirtschaft stark unterschätztes Potential. (s. nächsten Abschnitt).

## Was macht „Hidden Talents“ aus?

Nachfolgend möchten wir die verschiedenen Begabungen und Fähigkeiten von „Hidden Talents in Organizations“ verdeutlichen:

- intensives Empfinden und Erleben
- ausgeprägte subtile Wahrnehmung (vielschichtige Fantasie und Gedankengänge)
- erhöhte Schmerzempfindlichkeit
- detailreiche Wahrnehmung
- hohe Begeisterungsfähigkeit, sehr vielseitige Interessen
- hohe Eigenverantwortung und Wunsch nach Unabhängigkeit
- sehr ausgeprägtes Langzeitgedächtnis
- psychosoziale Feinwahrnehmung (Befindlichkeiten, Stimmungen und Emotionen anderer Menschen werden leichter und detaillierter erkannt)
- stärker beeinflussbar durch Stimmungen anderer Menschen
- ausgeprägtes intuitives Denken, häufig verbunden mit der Fähigkeit zu lateralem und multiperspektivischem Denken
- gleichzeitige Wahrnehmung vieler Details einer Situation bei hoher Verarbeitungs- und Verknüpfungstiefe kann u.U. neue Wahrnehmungsbereiche und ungewöhnliche Zusammenhänge oder Sichtweisen erschließen
- langer emotionaler „Nachklang“ des Erlebten
- Denken in größeren Zusammenhängen
- ausgeprägter Altruismus, Gerechtigkeitssinn, starke Werteorientierung
- Harmoniebedürfnis, Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein
- Intensives Erleben von Kunst und Musik
- Neigung zu Selbstkritik und Perfektionismus
- meist vielschichtige komplexe und stabile Persönlichkeit

(Quelle: Wikipedia - Hochsensibilität)

und selbstverständlich Intuition, Empathie und emotionale Intelligenz.

Diese Begabungen sind weder in Workshops, Seminaren, Webinaren, Studium usw. erlernbar und mit Zertifikaten, Urkunden oder Zeugnissen zu qualifizieren. Sie sind einfach vorhanden.

## Voraussetzungen zur Potentialentfaltung der „Hidden Talents in Organizations“

„Hidden Talents“ sollen aber vor allem im beruflichen Umfeld als solche wahrgenommen und ihre Begabungen und Fähigkeiten wertgeschätzt und gefördert werden. Um ihr volles Potential entfalten zu können, benötigen „Hidden Talents“ spezielle Rahmenbedingungen und ein geeignetes Umfeld.

Dazu gehören das grundsätzliche Verständnis des Managements für die Bedürfnisse der „Hidden Talents“ und dass nicht alle Unternehmensbereiche mit Zahlen, Daten und Fakten belegbar und somit messbar sind. Zudem Vertrauen und Wertschätzung seitens des Managements, ein ruhiges Arbeitsumfeld – auch in Bezug auf Licht und Geräusche, ansprechende Rückzugsmöglichkeiten, frei gestaltbare Arbeitszeiten, größere Pausen, ...

Stimmen die Voraussetzungen, können „Hidden Talents“ ihre Begabungen und Fähigkeiten zu ihrem eigenen Wohl, als auch zum Wohle der Kollegen und der Unternehmensführung einbringen.

## Vom „Hidden Talent in Organization“ zum Organisations-Counselor

Wir, die Ermöglicher, erarbeiten mit den Menschen im Unternehmen zunächst spielerisch, durch unser speziell entwickeltes „Die Ermöglicher\*in - Das Spiel“ ihre verborgenen Talente und Potentiale und analysieren anschließend gemeinsam die einzelnen der Begabungen und Fähigkeiten. Daraus ergeben sich für die Hidden Talents neue Möglichkeiten im beruflichen Kontext. Ob ein Hidden Talent die notwendigen Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Organisations-Counselor mitbringt, hängt stark von den Ausprägungen ihrer/seiner Begabungen und Fähigkeiten ab.

Beim Organisations-Counselor stehen besonders die sensitiven Begabungen und Fähigkeiten im Fokus, die sich in ihrer/seiner Introvertiertheit und einem außergewöhnlich hohen Maß an Intuition, Empathie und emotionaler Intelligenz zeigen. Vereint ein Hidden Talent diese speziellen Fähigkeiten in sich, so ist sie/er als Organisations-Counselor geradezu prädestiniert.

Neben der Analyse zu den jeweiligen Begabungen und Fähigkeiten und Einzelgesprächen erhalten die in Frage kommenden Hidden Talents eine intensive Weiterbil-

derung zum „offiziellen“ Organisations-Counselor, um den zukünftigen Aufgaben als Organisations-Counselor gewachsen zu sein.

Dazu gehören u.a.:

- bewusst machen der eigenen Begabungen und Fähigkeiten
- Einsatz der eigenen Begabungen und Fähigkeiten im Unternehmen (Einsatzgebiete können sein: Ideen- und Innovationsmanagement, HR, Recruiting, betriebliches Gesundheitsmanagement, spezielle Aufgaben im Vertrieb)
- Kommunikation mit Führungsebenen und Kollegen
- Erkennen von Talenten und Potentialen (zur Ausweitung des OC-Netzes im Unternehmen)
- Abgrenzung, Achtsamkeit und Selbstfürsorge
- ...

Im Nachgang der Weiterbildung stehen wir den Organisations-Counselor und den Hidden Talents als Coach, Mentor und Sparringspartner zur Verfügung, da es gerade in der Anfangsphase zu Rückfragen, möglichen Problemstellungen oder speziellen Herausforderungen kommen kann.

Wir werden die Organisations-Counselor und Hidden Talents in regelmäßigen Abständen besuchen und zum Status Quo und der Entwicklung interviewen. Dies dient der allgemeinen Qualitätssicherung u.a. für die Weiterbildungen.

## Die Vorteile

Zum Organisations-Counselor ausgebildete „Hidden Talents“ können sich schneller und intensiver in andere Menschen hineinfühlen und hineinversetzen und bekommen, auch weil sie gute Zuhörer sind, dadurch leichter Zugang zu den Mitarbeitern. Sie werden mit Intuition, emotionaler Intelligenz und Empathie als Impuls- und Ideengeber die Themen wie Human Resources (HR), Recruitment, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Innovation- und Ideenmanagement besetzen und ähnlich wie die „Schiffs-Counselorin“ Deanna Troi in der StarTrek-Serie Next Generation, für ein menschenzentriertes Unternehmen sorgen. Sie bilden dabei das empathische, emotionale Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Unternehmensführung.

Es ist Zeit, den Mensch wieder in den Mittelpunkt des Geschehens zu rücken und der Menschlichkeit in Unternehmen und Organisationen viel mehr Raum zu geben.

Es ist auch an der Zeit, den „Hidden Talents in Organizations“ eine Plattform zu bieten und ihnen selbst, aber auch den Verantwortlichen in den Unternehmen und Organisationen, ihr ganzes vorhandenes Potential aufzuzeigen und zur Entfaltung zu bringen.

Ganz nach der These von Torsten-Roman Jacke aus November 2016:

**Unternehmen werden nicht umhin kommen, in der Zukunft Menschen zu beschäftigen, die ganz besondere Begabungen und Fähigkeiten haben, denn diese besonderen Menschen werden dafür verantwortlich sein, ob ein Unternehmen zukunftsfähig und somit erfolgreich sein wird.**

## DIE ERMÖGLICHER

< Ihr Beraternetzwerk >

- Torsten-Roman Jacke +49 (0) 177 3406931
- Nicole Kloppenburg +49 (0) 175 5238380
- Andreas Vogtschmidt +49 (0) 170 2878973

[wir-wollen@die-ermoeglicher.com](mailto:wir-wollen@die-ermoeglicher.com)