



# Organisations-Counselor

Organisations- und Personalentwicklung  
und das Talentmanagement mit

empathischen BrückenbauerInnen,  
Unternehmens-SeismographInnen und  
ZukunftsgestalterInnen

auf ein ganz neues Level heben.

## **Organisations-Counselor**

Torsten-Roman Jacke  
Friesische Straße 77  
24937 Flensburg

☎ +49 177 3406391  
@ info@organisations-counselor.de  
🌐 www.organisations-counselor.de



## **Das Gute vorweg**

Ihre Rufe nach GeneralistInnenInnen, Non-KonformistInnen, Vor-denkerInnen und ZukunftsgestalterInnen werden gehört. Mehr noch. Mit meinem Konzept biete ich Ihnen die Möglichkeit, diese in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation zu entdecken und so für mehr Kreativität, multiperspektivischem Denken und Handeln, Diversität, Ideen, Innovationen, Empathie, Intuition, ... zu sorgen. Gleichzeitig heben Sie Ihre Organisations- und Personalentwicklung und Ihr Talentmanagement auf ein ganz neues Level.

Ziel ist es, durch den Einsatz von Organisations-CounselorInnen eine Unternehmenswelt zu erschaffen, in der alle Menschen ihre Talente und Potentiale voll zur Entfaltung bringen. Das wiederum führt dazu, dass das Unternehmen in die Lage versetzt wird, die aktuellen und zukünftigen unternehmerischen Herausforderungen von innen heraus anzugehen, die Zukunftsfähigkeit zu stärken und echte, nachhaltige Veränderungen in Ihrem Unternehmen anzustoßen.



# Inhalt Konzept **ORGANISATIONS-COUNSELOR**

<b>Ihre Herausforderungen</b>	<b>4</b>
<b>Die Organisations-CounselorInnen</b>	<b>5</b>
Wer und was sind Organisations-CounselorInnen?	5
Welche Rahmenbedingungen benötigen Organisations-CounselorInnen?	6
Wie entdecke ich Ihre Organisations-CounselorInnen?	7
<b>Welche Vorteile bringt Ihnen der Einsatz von Organisations-CounselorInnen?</b>	<b>8</b>
Die Vorteile für Sie und Ihr Unternehmen.	8
Die Vorteile für die Mitarbeitenden im Unternehmen	8
Die Vorteile für die Organisations-CounselorInnen selbst	9
<b>Zum guten Schluss</b>	<b>9</b>

# Ihre Herausforderungen

Die Business-Welt verändert sich rasant und wird immer komplexer. Hier den Überblick zu behalten, ist schon eine Herausforderung für sich. Hinzu kommen die uns allseits bekannten Themen:

- ▶ Arbeits- und Fach- und Führungskräftemangel ( „War for talent“ ),
- ▶ Diversität,
- ▶ VUCA-Welt,
- ▶ Transformation,
- ▶ Disruption,
- ▶ Digitalisierung,
- ▶ Agilität und
- ▶ New Work.

Gleichzeitig fordern die Generationen Y/Z/... und Millennials neue Bedingungen, um gut arbeiten zu können und das Thema Diversität soll auf allen Ebenen ernst genommen und als Chance gesehen werden.

In den vergangenen Jahren, u.a. durch COVID-19, kamen viele neue Herausforderungen hinzu. Zum Beispiel länger erkrankte Mitarbeitende, neue Höchstwerte bei psychischen Erkrankungen, Homeoffice, Lieferengpässe und Preiserhöhungen. Es rückt auch mehr die Tatsache in den Fokus, dass Mitarbeitende immer weniger Bindung an ihr Unternehmen haben und die Mitarbeitenden-Fluktuation kontinuierlich steigt. Themen wie Ghosting, Quite und Conscious Quitting verschärfen die Lage der Unternehmen noch einmal.

Hierzu ein paar Zahlen:

- ▶ Ca. 68 % der Beschäftigten haben eine geringe emotionale Bindung ans Unternehmen und machen Dienst nach Vorschrift.
- ▶ Ca. 18 % der Beschäftigten haben sogar schon innerlich gekündigt und
- ▶ 35 % der Mitarbeitenden fühlt sich „innerlich ausgebrannt“.

Die Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden steigt zusehends . (Gallup Engagement Index 2022)

Was folgt, ähnelt einer Abwärtsspirale aus erhöhter Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, möglicherweise Burn-Out, höhere Krankenständen, langfristiger oder vollständiger Ausfall der Mitarbeitenden, innere Kündigung und reale Kündigung, inklusive möglichem Herdeneffekt (Turnover Contagion), Abwanderung von Know-How und Netzwerken und damit unbesetzten Positionen im Unternehmen.

Das führt dazu, dass Arbeit liegen bleibt, Kunden unzufrieden werden und/oder vom Vertrag zurücktreten, wodurch sich finanzielle Einbußen beim Unternehmen ergeben. Die Folge sind

möglicherweise Entlassungen, es entwickelt sich ein negatives Unternehmens-Image (Außendarstellung), Kundenvertrauen wird verspielt, das Unternehmen gerät weiter in (finanzielle) Schiefelage und es droht bzw. kommt zur Insolvenz.

## **Soweit soll es erst gar nicht kommen, oder?**

Jetzt ist der perfekte Zeitpunkt, einmal innezuhalten, durchzuatmen und sich auf Neues einzulassen. Es ist an der Zeit, die empathischen BrückenbauerInnen, Unternehmens-SeismographInnen und ZukunftsgestalterInnen in Ihrem Unternehmen zu entdecken.

**Konzentrieren Sie sich auf Ihr wichtigstes Kapital. Investieren Sie jetzt in Ihre intern vorhandenen, oft verborgenen, guten und starken Kräfte, die damit verbundene Individualität und das, was Ihr Unternehmen ausmacht. Die Menschen.**

## **Die Organisations-CounselorInnen**

### **Wer und was sind Organisations-CounselorInnen?**

Organisations-Counselor sind hochsensitive, oft vielbegabte Menschen – sogenannte Scanner-Persönlichkeiten –, die ihre besonderen Begabungen und Fähigkeiten in sehr unterschiedlichen und individuellen Ausprägungen in sich tragen. Dabei sind sie echte Freigeister mit guter und schneller Beobachtungsgabe, einem hohen Maß an Kreativität und dem Gespür für Menschen und Situationen.

Nachfolgend weitere Begabungen und Fähigkeiten von „Organisations-CounselorInnen“:

- ▶ psychosoziale Feinwahrnehmung (Befindlichkeiten, Stimmungen und Emotionen anderer Menschen werden leichter und detaillierter erkannt),
- ▶ ausgeprägte subtile Wahrnehmung (vielschichtige Fantasie und Gedankengänge) und detailreiche Wahrnehmung,
- ▶ gute ZuhörerInnen,
- ▶ hohe Begeisterungsfähigkeit, sehr vielseitige Interessen,
- ▶ hohe Eigenverantwortung und Wunsch nach Unabhängigkeit,
- ▶ sehr ausgeprägtes Langzeitgedächtnis,
- ▶ 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,
- ▶ schnelles erkennen und analysieren von Situationen und Zusammenhängen,
- ▶ daraus konkrete Schlüsse ziehen und Lösungen finden,

- ▶ hohes Maß an Kreativität,
- ▶ Denken in größeren Zusammenhängen,
- ▶ ... und selbstverständlich Intuition, Empathie und emotionale Intelligenz.

Aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten sind sie in der Lage, (blitz-)schnell komplexe Zusammenhänge:

- ▶ zu erkennen,
- ▶ zu präzisieren,
- ▶ vereinfacht darzustellen und zum Teil aufzulösen,
- ▶ die wirklich wichtigen Fragen zu stellen,
- ▶ aus den Antworten konkrete Schlüsse zu ziehen und nachhaltige Lösungen zu finden,
- ▶ als Ideen- und Impulsgeber, die daraus folgenden Maßnahmen zu begleiten.

Sie sind zudem wahre Multitalente, wenn es darum geht, neue Aspekte zu berücksichtigen und in die laufenden Prozesse und Maßnahmen einzubinden.

Organisations-CounselorInnen sind die GeneralistInnen, VordenkerInnen und Non-KonformistInnen und ZukunftsgestalterInnen mit den FutureSkills, die Sie sich wünschen, suchen und sogar fordern und die in keine der heute vorgegebene Stellenkategorien passen. Aus diesem Grund empfehle ich Unternehmen (vor allem in größeren Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden), den „Organisations-Counselor“ idealerweise als neue Rolle zu sehen und dafür eine eigene Stelle zu schaffen. Kleineren Unternehmen empfehle ich, Organisations-CounselorInnen mit ca. 50 % der Arbeitszeit in Abteilungen wie z.B. People & Culture, Human Resources (HR), Recruitment, Vertrieb, Marketing und Innovation- und Ideenmanagement, einzusetzen.

## Welche Rahmenbedingungen benötigen Organisations-CounselorInnen?

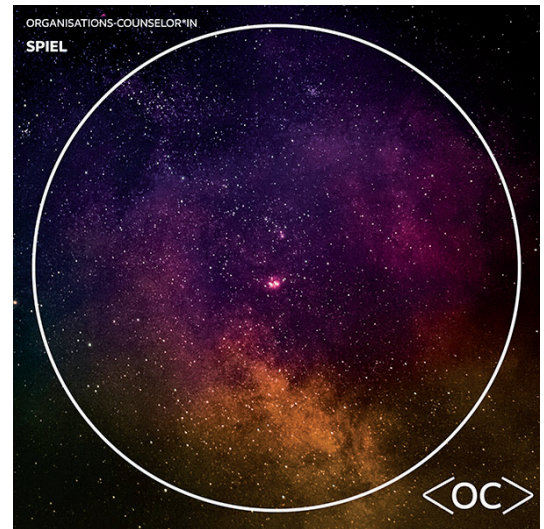
Damit Organisations-CounselorInnen ihr volles Potential zum Wohle aller abrufen können, bedarf es spezieller Rahmenbedingungen. Dazu gehören das grundsätzliche Verständnis des Managements für die Bedürfnisse der Organisations-CounselorInnen, Vertrauen, Wertschätzung und Zutrauen in die Menschen und dass nicht alle Unternehmensbereiche mit Zahlen, Daten und Fakten belegbar und somit messbar sind.

Organisations-CounselorInnen benötigen Freiraum. Sowohl zeitlich, räumlich, inhaltlich als auch gestalterisch. Damit ist auch gemeint, so frei wie möglich von Vorgaben, Standards, Normen, Konformität und Uniformität arbeiten zu können. Routineaufgaben sollten auf ein Minimum beschränkt werden. Die Rolle als Organisations-CounselorIn ist sowohl physisch als auch psychisch anstrengend. Kreatives Denken ist kognitiv sehr anspruchsvoll. Daher sind Rückzugsräume mit entsprechenden Licht- und Geräuschverhältnissen sehr wichtig für Organisations-CounselorInnen.

## Wie entdecke ich Ihre Organisations-CounselorInnen?

Im wahrsten Sinne des Wortes spielerisch.

Mit dem von mir speziell hierfür entwickelte „**ORGANISATIONS-COUNSELOR\*IN—SPIEL**“ entdecke ich gemeinsam mit allen TeilnehmerInnen, das heißt alle Mitarbeitenden im Unternehmen, ihre oft verborgenen Talente und Potentiale. Dabei geht es um individuelle Persönlichkeits- bzw. Charaktermerkmale, Hochsensitivität, Vielbegabung und FutureSkills wie Kreativität, Empathie, Intuition und emotionale Intelligenz. Nach drei unterschiedlichen Spielrunden steht fest, wer die Voraussetzungen für die Rolle als Organisations-CounselorIn mitbringt und wer sich diese Rolle zutraut.



Diese potentiellen Organisations-CounselorInnen erhalten dann eine 2-tägige, intensive Weiterbildung und sind dann „**zertifizierte Organisations-CounselorInnen**“. Darin werden die Grundlagen vermittelt, um den zukünftigen Aufgaben als Organisations-CounselorIn gewachsen zu sein:

- ▶ bewusst machen der eigenen Begabungen und Fähigkeiten,
- ▶ Abgrenzung, Achtsamkeit und Selbstfürsorge,
- ▶ Menschenbild,
- ▶ die Organisations-CounselorIn-Rolle im Unternehmen,
- ▶ Herausforderungen als Organisations-CounselorIn im beruflichen Alltag,
- ▶ weitere Einsatzmöglichkeiten der eigenen Talente und Potentiale im Unternehmen (Ideen- und Innovationsmanagement, HR, Recruiting, Vertrieb, Marketing, ...),
- ▶ Kommunikation mit Führungsebenen und Kollegen,
- ▶ Erkennen von Talenten und Potentialen (zur Ausweitung des OC-Netzes im Unternehmen),
- ▶ ...

Im Nachgang der Weiterbildung stehe ich den Organisations-CounselorInnen als Coach, Mentor und Sparringspartner zur Verfügung, da es gerade in der Anfangsphase zu Rückfragen, möglichen Problemstellungen oder speziellen Herausforderungen kommen kann. Zudem werde ich die Organisations-CounselorInnen in regelmäßigen Abständen besuchen und zum Status Quo und der Entwicklung interviewen. Dies dient der allgemeinen Qualitätssicherung u. a. für die Fort- und Weiterbildungen.

# Welche Vorteile bringt Ihnen der Einsatz von Organisations-CounselorInnen?

## Die Vorteile für Sie und Ihr Unternehmen.

Mit ihrem Freigeist, der Feinfühligkeit und Beobachtungsgabe sorgen sie für positive Energien innerhalb des Unternehmens und damit für ein besseres Betriebsklima. Gleichzeitig fördern sie dadurch die Menschlichkeit im Unternehmen, was sich auf alle positiv auswirkt. So stabilisieren und steigern Organisations-CounselorInnen das physische, psychische und soziale Wohlbefinden im Unternehmen, was sich wiederum positiv auf einen geringen Krankenstand und eine niedrige Fluktuation auswirkt und so auf den Gesamterfolg einzahlt.

Ihre Begabungen und Fähigkeiten, speziell Intuition, Empathie, Kreativität und die kognitiven Fähigkeiten, werden besonders in den Unternehmensbereichen wie Human Resources (HR), Recruitment, Talent-, Feelgood-, Innovation- und Ideen-Management, Vertrieb und Marketing geschätzt.

Sowohl wenn es um die Auswahl geeigneter und vielfältiger BewerberInnen geht, um die Entdeckung und Förderung interner Talente mit ihren Potentialen, um neue Ideen und Innovationen, um die Auflösung komplexer Herausforderungen und Sachverhalte als auch die Ansprache an GeschäftspartnerInnen und KundInnen. Mehrwerte für Ihr Unternehmen ergeben sich zudem in den Bereichen Unternehmens-, Personal- und Teamentwicklung, Teamführung, Diversität, ...

Organisations-CounselorInnen bringen multiperspektivisches Denken und Handeln mit, welches für die aktuellen wie zukünftigen Herausforderung der Unternehmen so wichtig ist. Sie kombinieren Experimentierfreudigkeit, Neugier und den Mut, um sich auch auf unbekanntes Terrain zu wagen.

Aufgrund dieser und weiterer kognitiven Fähigkeiten sind Organisations-CounselorInnen prädestiniert dafür, zunächst für ein Gesamtbild zu sorgen und erst dann die wirklich notwendigen weiteren Schritte für das Unternehmen zu präzisieren und die entsprechenden Methoden und Tools anzufordern. Sie stellen die wichtigen Fragen und können aus den Antworten gemeinsam mit den Führungskräften eine nachhaltige und sinnvolle Strategie entwickeln.

In der Außenwirkung (Employer Branding) lohnt sich die Etablierung von Organisations-CounselorInnen besonders in Hinblick auf den herrschenden Fachkräftemangel. Bewerber, aber auch Kunden und Partner, entscheiden sich immer häufiger für Unternehmen und Organisationen, die den menschlichen Aspekt in den Vordergrund stellen und wirklich leben.

## Die Vorteile für die Mitarbeitenden im Unternehmen

In der Innenwirkung können Organisations-CounselorInnen dafür sorgen, dass die KollegInnen sich enger an das Unternehmen binden (weniger Fluktuation/Fachkräfte- und Mitarbeiterbindung), da diese sich sicher sein können, dass ihnen zugehört wird, ihre Leistungen wertgeschätzt,



ihre Anliegen ernst genommen werden und allgemein ein menschliches Klima herrscht. Indem interne Talente entdeckt und gefördert werden, sorgen Organisations-CounselorInnen zudem für ein funktionierendes Ideen- und Innovationsmanagement, welches im Laufe der Zeit kaum noch Unterstützung von außen benötigt, sondern von innen heraus Strahlkraft bekommt.

Durch die Teilnahme am „ORGANISATIONS-COUNSELOR\*IN—SPIEL“ erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich selbst, ihren Status Quo im Unternehmen und ihre verborgenen Talente und Potentiale zu entdecken (Selbstwahrnehmung). Gleichzeitig erhalten die TeilnehmerInnen wertvolle Impulse von den anderen MitspielerInnen (Fremdwahrnehmung).

## Die Vorteile für die Organisations-CounselorInnen selbst

Selbstverständlich haben auch Organisations-CounselorInnen Vorteile durch ihre neue Rolle. Sie erhalten dadurch gute und wichtige Freiräume. Ihren Persönlichkeitsmerkmalen entsprechend, können sie ihr ganzes Potential zum Wohle aller abrufen, ihre Arbeit wird wertgeschätzt, sie finden innere Zufriedenheit, können Sie, Ihr Unternehmen und KollegInnen in ihrem Denken und Handeln stärken und in eine erfolgreichen Zukunft blicken.

Organisations-CounselorInnen sind die empathischen BrückenbauerInnen zwischen den Menschen im Innen- wie Außenverhältnis, gleichzeitig Unternehmens-SeismographInnen für mehr gesellschaftliche und unternehmerische Vielfalt und ZukunftsgestalterInnen in auf unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und auf allen -ebenen.

## Zum guten Schluss

Dieses Konzept stellt einen Prozess hin zu einem starken, menschenzentrierten und zukunftsfähigen Unternehmen dar, der in der Implementierung von Organisations-CounselorInnen seinen Anfang hat. Es wurde so entwickelt, dass Sie und Ihr Unternehmen bereits nach kurzer Zeit in der Lage sind die vorhandenen Potentiale selbst zu entdecken und selbstbestimmt die anstehenden Herausforderungen angehen zu können

Das Konzept wird laufend dahingehend angepasst, dass die neuesten Entwicklungen aus der VUCA-Welt und die neuesten Erkenntnisse aus den Bereichen Hochsensitivität und Vielbegabung berücksichtigt werden.

### **Sind Sie bereit für die Zukunft und haben Sie den Mut, sich auf Neues einzulassen?**

Dann bin ich als Organisations-Counselor auf Zeit Ihr Ansprech- und Sparringspartner. Ich berate und begleite Sie und Ihre angehenden Organisations-CounselorInnen und mache die internen verborgenen Talente und deren Potentiale für Sie sichtbar.

Ohne Methoden-Blaupausen oder blindem Aktionismus.