

Coaching für
hochbegabte und
hochsensible Menschen



Impressum

Copyright © 2020 Erfolgsmanufaktur Berlin
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch
auszugsweise, sowie Verbreitung durch Bild,
Funk, Fernsehen und Internet nur mit schrift-
licher Genehmigung der

Erfolgsmanufaktur Berlin
Zweigniederlassung der Bischur GmbH
Tempelhofer Damm 125
12099 Berlin

info@erfolgsmanufaktur.berlin
www.erfolgsmanufaktur.berlin

Auflage: 2.000
Text: Cordula Roemer
Redaktion, Satz/Layout: Ricarda Freese

Bildnachweise:
Titelseite, S. 5: William Perugini, 123RF.com
S. 6: olly, stock.adobe.com
S. 8, 9, 10, 13, 17, 19: pixabay.com

01.

Die Erfolgsmanufaktur

Seit 2017 bietet die Erfolgsmanufaktur Berlin ein modulares Coaching-Programm an, das mit individuellen Einzelcoachings Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Ein Team von exzellent ausgebildeten und erfahrenen Coaches bringt dabei täglich methodisches und didaktisches Können sowie ein sensibles Gespür für seine Klient*innen ein und erarbeitet mit ihnen Wege zu Arbeit oder Bildung, zur Berufsrückkehr, zum Wiedereinstieg und zur Neuorientierung. Unterstützt werden die Coaches von Betriebsakquisiteur*innen, die mit ihren Kontakten zu zahlreichen und vielfältigen Unternehmen eine hervorragende Schnittstelle zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden sind.

Die vier Standorte der Erfolgsmanufaktur Berlin in Spandau, Reinickendorf, Tempelhof und Neukölln bieten eine angenehme Atmosphäre und sind für die Klient*innen bequem mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

Die Erfolgsmanufaktur Berlin ist nach ISO 9001:2015 und AZAV zertifiziert, eine Voraussetzung für die gute

Zusammenarbeit mit den Auftraggebern in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern. Die Zielgruppe der Coaching-Suchenden reicht von Menschen ohne oder mit Arbeit jeden Alters, jeder Bildung, Herkunft, persönlichen Überzeugung und jeden Lebensstils. Mit einem Gutschein der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter ist das Coaching für sie kostenlos. Aber auch Privatzahler*innen sind herzlich willkommen und erhalten ein nach Dauer und Inhalt ganz individuell auf sie zugeschnittenes Coaching.

Unternehmensfakten

- Geschäftsführer: Detlef Bischur
- Festangestellte Mitarbeiter: 24
- Freiberufliche Mitarbeiter: 30
- Standorte in Berlin: 4
- Coachingräume (gesamt): 15
- Branche: Beratungsunternehmen
- Auftraggeber: Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Unternehmen, Privatzahler

02. Grundlagen

Hochbegabte und hochsensible Menschen tragen aufgrund ihrer hohen neuronalen Aufnahmefähigkeit und Verarbeitung eine Vielzahl spezifischer Kompetenzen in sich, wie z.B. ausgeprägte Kreativität, hohe Intelligenz, großes Verantwortungsbewusstsein, ausgeprägtes Perfektions- und Qualitätsempfinden, Empathie und hohes soziales Bewusstsein. Hinzu kommen noch die jeweils erlernten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ihrerseits ebenfalls häufig in einem höheren Leistungsniveau angesiedelt sind. Somit stellen hochbegabte und hochsensible Mitarbeiter*innen einen klaren Gewinn für ein Unternehmen oder Projekt dar.

Hochbegabung und Hochsensibilität sind Veranlagungen. Dispositionen entfalten sich jedoch nicht zwangsläufig, sondern erfordern der Berücksichtigung und Nutzung. Leider erleben viele dieser Menschen, gerade in jungen Jahren, dass ihre Veranlagungen nicht erkannt werden und sie somit die eigenen Potenziale nicht in optimaler Weise ausdrücken können. Dies führt zu unterschiedlichen Belastungen und nicht selten zu brüchigen Berufskarrieren.



Da in klassisch angelegten Fördermaßnahmen diese Dispositionen in der Regel nicht Bestandteil der Inhalte sind, treffen die Bemühungen leider zu selten den Kern der Schwierigkeiten der Betroffenen. Dem entgegenzuwirken hat die Erfolgsmanufaktur gemeinsam mit der Expertin Cordula Roemer das Coaching für Hochbegabte und Hochsensible ins Leben gerufen.

Seit April 2019 arbeitet die Erfolgsmanufaktur Berlin mit arbeitslosen hochbegabten und hochsensiblen Menschen.

03.

Ziel des HB/HS- Jobcoachings

- Erkennen der eigenen Veranlagung
- Selbstwertstärkung
- Bedürfnisklä rung
- Identitätsstärkung im Hinblick auf eigene Veranlagung
- Reframing – Neubewertung der bisherigen beruflichen Geschichte
- Potenzialanalyse im Hinblick bislang unerkannter, vernachlässigter und/oder spezifischer Kompetenzen
- Neuausrichtung am Arbeitsmarkt – welcher Arbeitgeber, welcher Arbeitsplatz passt zu mir?
- Bewerbungsablauf
- eventuell Praktikum

Generelles Ziel des HB/HS-Jobcoachings ist es, die spezifischen Kompetenzen des Coachees wieder zu aktivieren und für einen beruflichen Kontext nutzbar zu machen. Hierbei ist für beide Seiten (Arbeitnehmende, Arbeitgebende) zu beachten, dass neben den besonderen Gaben auch besondere Bedürfnisse auftreten, wie z.B. andere Arbeitsphasen, längere Pausen durch intensivere Arbeitsprozesse und eine reizarme Umgebung. Diese konstruktiv zu berücksichtigen ist ein wichtiges Element in der Einbindung hochbegabter und hochsensibler Menschen in den Arbeitsprozess.



04.

Erkennen eines HB/HS-Kunden

Mögliche Hinweise, die eine Veranlassung zu Hochbegabung oder Hochsensibilität vermuten lassen, sind:

- häufig wechselnde Ausbildungen / Tätigkeiten
- diffuse Unzufriedenheiten
- eloquent und intelligent
- Selbstunsicherheit und mangelndes Selbstvertrauen
- (diffuse) Ängste, bis hin zu Phobien
- akademische Ausbildungen, aber Arbeitsstellen unter dem Ausbildungsniveau
- keine oder einfache Ausbildungen, fallen aber durch (punktuelle) besondere Leistungen auf
- halten sich für schlechter, unbegabter oder unfähiger als andere Menschen dies von ihnen meinen
- stechen mit überraschenden Teilleistungen hervor, die nicht ins Gesamtbild passen
- reagieren schnell und intensiv auf sensorische Einflüsse und Änderungen
- teils schwieriges Sozialverhalten (Eigensinn, Rückzug, Besserwisseri u.a.)

Unerkannte Hochbegabte und/oder Hochsensible wirken in der Regel oft erst auf den zweiten Blick anders und sonderbar, ohne dass sofort deutlich wird, warum. Im beruflichen Kontext fallen sie auch durch ungewöhnliche, nicht immer erwünschte Leistungen auf (z.B.: besonders feine Wahrnehmungen in sensorischen Bereichen, überintensive Detailgenauigkeit, hohe Fehlererkennung etc.), wie auch durch scheinbar antisoziale Verhaltensweisen wie Rückzug, Vermeidung von Small Talk oder Unsicherheiten in größeren Gruppen.

05.

Die Veranlagungen

Merkmale Hochsensibilität (HS)

Hochsensibilität, oder auch Hochsensitivität genannt, ist die Veranlagung, vermehrt Reize und Informationen aus der Innen- und Außenwelt wahrzunehmen und sie messbar intensiver und komplexer zu verarbeiten.

Dies ist keine Störung oder Krankheit und tritt nach neuesten Erkenntnissen bei ca. 25 bis 30 % aller Menschen – Frauen wie Männer gleichermaßen – auf, führt jedoch bei ungünstigen Lebensbedingungen u.a. zu bereits genannten Problemen. Inwieweit diese Disposition im Leben zum Tragen kommt, hängt maßgeblich (53 %) von der erfahrenen Prägung ab.

Merkmale Hochbegabung (HB)

Hochbegabung ist die Veranlagung, in einem oder mehreren Gebieten außergewöhnliche Leistungen erbringen zu können. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Hochbegabung die nach außen hin sichtbare Leistungsform der Hochsensibilität sein könnte, was es wissenschaftlich allerdings noch abschließend zu klären gilt.

Kann jedoch auch die hochbegabte



Person ihr innewohnendes Potenzial nicht angemessen ausleben, entstehen sehr ähnliche Probleme, wie sie auch bei hochsensiblen Menschen anzutreffen sind.

Normalerweise arbeiten sowohl hochsensible als auch hochbegabte Menschen unter guten (äußeren und inneren) Bedingungen sehr verantwortungsbewusst, schnell, komplex, detailgenau und qualitativ hochwertig. Der Preis ist ein intensiveres Bedürfnis nach (Ruhe-)Pausen und dies häufig zu anderen Zeiten und Längen als Normalsensible und -begabte. Leider bieten bislang nur wenige Arbeitsplätze diese individuellen Spielräume.



- komplexes und/oder tiefgründiges Denken und Handeln
- Vor- und Querdenker
- guter Überblick über (große) Zusammenhänge
- tiefe Empathie
- großes soziales Empfinden und Gerechtigkeitssinn
- Intuition
- Innovation und Vision
- Fehlererkennung

Diese Ressourcen sind z.B. in folgenden beruflichen Positionen oder Sparten erforderlich:

06. Einsatzbereiche für HB/HS- Arbeitnehmer

Hochbegabte und Hochsensible lassen sich in vielen Bereichen einsetzen, allerdings gilt es, darauf zu achten, dass sie sich nicht langweilen oder sich an den unsensiblen Rahmenbedingungen zu sehr aufreiben.

Jenseits davon sind sie in all jenen Arbeitsbereichen bestens aufgehoben, in denen folgende Kompetenzen benötigt werden:

- Kreativität
- Intelligenz

- Führungskräfte
- Spezialisten
- Bildung und Erziehung
- Forschung und Wissenschaft
- IT-Branche
- Beratung, Coaching, Therapie
- Controlling
- Personal und Recruiting
- Produktentwicklung
- Kreative Berufe
- Heilende Berufe
- Innovative Berufe oder Aufgaben
- Berufe mit großer Reichweite im selbständigen Handeln



07.

Beispiele für günstige Rahmenbedingungen

- akustisch ruhige Arbeitsräume
- Einzelbüro oder kleine Arbeitsgruppen (2 bis max. 4 Menschen)
- ausgeglichenes Klima (Temperatur, keine Zugluft, etc.)
- gesunde, natürliche Einrichtungs- und Arbeitsmaterialien (wegen möglicher Gerüche und chemischer Ausdünstungen)
- ästhetische Raumgestaltung (Wandfarben, Bilder, Pflanzen, Einrichtungsstil)
- flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice, wenn möglich
- transparente, achtsame und einbeziehende Kommunikation
- wertschätzender Umgang
- uvm.

08.

Vorgehen im Coaching mit HB/HS-Kunden

Warum ein HB/HS-Coach für HB/HS-Klienten?

Für hochsensible und hochbegabte Menschen ist es sehr wichtig, ein gleichgeartetes Gegenüber zu haben. Nur wer ebenfalls mit einer solchen Disposition ausgestattet ist, kann das Denkt tempo, die Intensität oder den Tiefgang im Gespräch nicht nur verstehen sondern auch mitgestalten.

Da Hochbegabte/Hochsensible dies sehr schnell bemerken, es jedoch gleichzeitig gewohnt sind, eigene Bedürfnisse der Mehrheit anzupassen, unterdrücken sie meist ihr Bedürfnis und arbeiten entweder nicht mehr mit oder gehen in den Widerstand.

Form und Dauer des Coachings

Das Coaching für Hochbegabte und Hochsensible findet in der Regel an zwei Terminen pro Woche statt. Die Zeiträume bewegen sich derzeit zwischen zwei bis sechs Monaten, wobei die meisten Coachings eine Dauer von ca. vier Monaten haben. Die Erfahrung unserer bisher durchgeführten Coachings hat durchweg gezeigt, dass diese Zielgruppe mehr Zeit benötigt.

Dies liegt daran, dass neben den klassischen Aufgaben des Jobcoachings die Integration und Bearbeitung möglicher, aus der eigenen Disposition resultierender Hürden hinzukommen.

Veränderung wird nur hervorgerufen durch aktives Handeln, nicht durch Meditation oder Beten allein.

Dalai Lama

09.

Coaching - Inhalte und Methodik

Inhalte des HB/HS-Coachings

In den bisherigen Coachings standen neben der beruflichen Orientierung und/oder Arbeitsuche folgende, für diese Zielgruppe typische Themen und Methoden im Mittelpunkt:

- Selbsterkenntnis, Verständnis über eigene Disposition
- Ressourcenaktivierung
- Integration der eigenen Veranlagung in die berufliche Strategieentwicklung
- Zielfindung
- Klärung beruflicher Orientierung
- Entwickeln einer individuellen Bewerbungsstrategie
- Selbstpräsentation
- Reduzierung von veranlagungsbedingten Sorgen und Ängsten

Methodik des HB/HS-Coachings

- integrative Coachingmethoden
- Gesprächs- und Kommunikationstechniken
- Motivations- und Wertearbeit
- berufliche Biografiearbeit
- Eignungsdiagnostik
- Bewerbungsmangement und -training
- Kreativtechniken
- Methoden zur Stressreduktion
- Interventionen zur Konfliktbearbeitung

*Eine neue Art von Denken ist notwendig,
wenn die Menschheit weiterleben will.*

Albert Einstein



10.

Fallbeispiele

Herr A:

Er wirkt wie ein Handwerker, spricht aber wie ein Denker und Philosoph, auffallend höflich und sensibel. Philosophische und spirituelle (Lebens-) Fragen faszinieren ihn sehr und er würde sich gerne damit mehr befassen.

Er versteht die geistige Trägheit anderer Menschen nicht und leidet darunter. Er denkt schnell, komplex, kann dem anspruchsvollen Gespräch nicht nur folgen, sondern setzt auch Impulse.

Seine Ausbildung und beruflicher Werdegang: keine Berufsausbildung, Sonderschule, diverse Jobs und Maßnahmen, mehrjährige Drogenerfahrungen, inzwischen clean, derzeit in einer Beschäftigungsmaßnahme. Er weiß nichts von seiner Veranlagung. In den Gesprächen beginnt er sich – ungläubig – damit zu befassen, erkennt sich aber nach und nach selbst.

Nach ca. zwei Monaten kommt er, ohne dass dies jemals Thema war, stilvoller gekleidet zum Coaching.

Die Herausforderung im Coaching

liegt in dem Brückenschlag zwischen dem alten Selbstbild, seinen potenziellen Kompetenzen und einem Arbeitsplatz, in dem er sich neu erproben kann. Ein glücklicher Zufall ermöglicht ihm ein Praktikum, bei dem die Geschäftsleitung ebenfalls hochsensibel ist und gezielt diese Menschen auch in der Firma fördern möchte. Beide Seiten haben zugesagt.

Nun kämpft Herr A mit Selbstzweifeln, Versagensängsten und Unsicherheit, da er sich auf unbekanntes Terrain zubewegt. Aber er wird es wagen. Das Folge-Coaching wird ihn darin begleiten.

Frau B:

Sie ist Akademikerin, weiß um ihre Hochsensibilität, spricht mehrere Sprachen, arbeitet sehr gerne mit Kindern im Schulkontext und entwickelt auch eigene Lernmethoden, die durchaus sehr gut funktionieren.

Sie zeichnet sich durch ihre hohe Wahrnehmung und Empathie aus und weiß, was sie beruflich will, hadert und scheitert aber immer wieder an belastenden Rahmenbedingungen wie zu viele sensorische Reize, Mob-

bing, schlechte Arbeitsräume, zu viele beengende Vorschriften und zu viel Arbeit, wovon sie sich schlecht abgrenzen kann.

Im Coaching ging es um die Stärkung ihres Selbstwertes, mit dessen Hilfe sie sich besser abgrenzen und klarer für ihre spezifischen Bedürfnisse eintreten kann. Dies gelang durch die Bewusstwerdung der veranlagungsbedingten Bedürfnisse, sowie einer antithetischen Gesprächsführung.

Inzwischen hat Frau B eine Anstellung in einer Schule erhalten, hat sich die Rahmenbedingungen gut angeschaut und abgesprochen und ist sich ihrer Grenzen und Möglichkeiten im beruflichen Kontext bewusster.

Frau C:

Sie wirkt zielstrebig und desorientiert zugleich. Sie ist kreativ, hat einen künstlerischen Beruf erlernt, möchte nun aber mehr direkt mit Menschen arbeiten. Ihre Strukturlosigkeit und Vielzahl möglicher gedanklicher Optionen verwirrten sie immer wieder neu. Eine Stärke-Analyse gab ihr erste Hinweise und Bestätigung für ihre zukünftige Ausrichtung.

Die Kombination ihrer spezifischen Soft Skills (Innovationsgeist, Empathie, starke Wahrnehmung der Stimmung und Zustände anderer) und Kreativität lenkten sie immer klarer in eine pädagogisch-künstlerische Richtung. Trotz aller Zweifel und Ängste vor zu großer Verbindlichkeit begann sie eine einjährige Vollzeit-Weiterbildung und ist dort sehr zufrieden.

Resümee

Diese Beispiele verdeutlichen einerseits, wie sehr hochbegabte und hochsensible Menschen durch die fehlende Berücksichtigung ihrer Disposition in berufliche Krisen kommen können. Andererseits zeigen die Beispiele auch auf, dass sich eine Arbeitsvermittlung unter Berücksichtigung dieser Potenziale wesentlich effektiver und grundlegend zufriedenstellender gestalten lässt. Je passgenauer Arbeitsstelle, Beruf sowie die entsprechenden Rahmenbedingungen sind, desto leistungsstärker kann die betreffende Person ihre Kompetenzen ausleben und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

11.

Erfahrungen aus den Coachings seit 2019

Unsere bisherigen Erfahrungen lassen sich derzeit in zwei Gruppen unterteilen:

1. Gruppe der psychisch stabilen Hochbegabten und Hochsensiblen

Diese Menschen haben ein relativ sicheres Empfinden für ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse. Ein häufiger Wechsel der Arbeitsstellen entsteht meist durch unpassende Rahmenbedingungen, wie z.B.:

- reizüberflutende Umgebung (Geräusche, Gerüche, grelle Lichter, zugiger Arbeitsplatz)
- inhaltliche Unterforderung
- zu geringer Verantwortungsreich
- zu wenig kreativer Spielraum
- zu unsensible Kommunikation
- Mobbing

Sobald diese Menschen einen Arbeitsplatz haben, an dem die o.g. Hemmnisse behoben sind, sind sie in der Regel sehr leistungsorientiert und engagiert bei der Sache. Allerdings zweifeln hochbegabte und hochsen-

sible Mitarbeiter häufig an der Berechtigung ihrer Bedürfnisse zu dem Preis ihrer Leistungsfähigkeit.

Im Coaching liegt daher ein zentrales Augenmerk auf dem Erkennen und Verständnis der eigenen Veranlagung. Sobald die eigene Disposition akzeptiert wird, baut sich ein gesundes Selbstvertrauen auf. Auf dieser Basis kann die oder der Betroffene sich mit mehr Sicherheit der Arbeitssuche widmen bzw. entsprechende Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz einfordern.

Allerdings sind die erforderlichen Rahmenbedingungen in unserer derzeitigen Arbeitswelt nicht selbstverständlich, so dass neben der Stärkung der Betroffenen auch die Sensibilisierung der Arbeitgeber für diese spezifische und wertvolle Mitarbeitergruppe erforderlich ist.

2. Gruppe der psychisch instabilen Hochbegabten und Hochsensiblen

Diese Menschen tragen überdurchschnittlich starke psychische Belastungen in sich. Herauszufiltern, in wie weit sie aus einer nicht erkannten

Hochsensibilität/Hochbegabung resultiert, ist Teil der ersten Coachingphase, sofern die Vermutung einer HB/HS vorliegt.

Häufig überlappen sich beide Problemfelder. In diesem Fall ist generell eine sanfte und sehr ressourcenorientierte Arbeit mit den Klienten erforderlich, denn nur die Verringerung dieser Belastungen ermöglicht dem Betroffenen, wieder einen befriedigenden Zugang zu den eigenen Kompetenzen und somit auch zu einem befriedigenden Berufsleben.

Worin liegt aber nun der Unterschied zwischen einem Coaching und einer Therapie? In der Therapie wird der Klient bzw. Patient, je nach Methode, mehr oder weniger stark wieder an die auslösenden Situationen herangeführt, mit dem Ziel, die dort verborgenen Schmerzen und Blockaden aufzulösen. Im Coaching wird ebenfalls die Geschichte des Klienten betrachtet, aber hier liegt der Fokus auf den aktuellen und erweiterbaren Ressourcen des Klienten.



12.

Das Coaching

Voraussetzung und Ziel des HB/HS-Coachings

Die Lebensumstände und die sozialen, psychischen und kulturellen Ausgangssituationen der Teilnehmenden sind komplex: Viele Erwerbsverläufe von Menschen insbesondere im Leistungsbezug SGB II oder SGB III sind geprägt durch brüchige Herkunftsbioografien, persönliche Krisen, berufliche Unterbrechungen, Ausbildungsabbrüche und erfolglose Neuorientierungen. Oft weist der Bildungs- und Berufsweg mindestens einmal für einen längeren Zeitraum eine Lücke auf. Auch die beruflichen Karrierewege sind durch Zeiten von Arbeitslosigkeit oftmals erschüttert.

Daher setzt unser Coaching bei der Heranführung der Kund*innen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt den Fokus auf eine besonders individualisierte Unterstützung. Um wieder erfolgreich beruflich durchstarten zu können, bedarf es zunächst einer Analyse des bislang Geschehenen, um in weiteren Schritten eine nachhaltige Karriereplanung und -strategie entwickeln zu können.

Geeignete Form und Dauer eines HB/HS-Coachings

Coaching für Hochbegabte und Hochsensible sollte in seiner Form variabel sein. Grundsätzlich dauert ein Coaching mehrere Wochen bis Monate. Manchen Betroffenen reicht dabei ein wöchentlicher Termin völlig, da der berühmte „Nachhall“ lange im System wirkt und die Person auch außerhalb des Coachings intensiv beschäftigt.

Andere genießen zwei Termine pro Woche, da sie ihnen Stabilität, Sicherheit und wachsendes Vertrauen vermitteln – Bedürfnisse, die durch die fehlende Respektierung des Grundwesens der Person oftmals gelitten haben.

Auch bestätigen alle unsere HB/HS-Coaches, dass die Kunden dieser Zielgruppe mehr Zeit brauchen. Ganz ihrem Wesen entsprechend, werden alle Informationen gründlicher verarbeitet und integriert. Dies sorgt anfangs für ein langsames Tempo, später aber kann die betreffende Person die anvisierten Schritte deutlich zügiger umsetzen.

13.

Gut zu wissen

Für Organisationen

Wir freuen uns, wenn wir mit unserem Angebot Ihr Interesse geweckt haben.

Da dieses Themenfeld recht komplex und umfangreich ist, bieten wir Ihnen gerne folgende Informations- und Fortbildungsveranstaltungen an:

Informationsvortrag

Dauer: 2 Stunden

Ort: Inhouse oder in den Räumen der Erfolgsmanufaktur

Fortbildung „Hochbegabte und hochsensible Kunden erkennen“

Dauer: nach Absprache

Ort: Inhouse oder in den Räumen der Erfolgsmanufaktur

Für Kund*innen

Gerne laden wir Sie zu einem individuellen, unverbindlichen Informationsgespräch oder Erstgespräch (mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) ein.



Information und Kontakt

Erfolgsmanufaktur Berlin
Tempelhofer Damm 125
12099 Berlin

Telefon: 030-610 811 890
info@erfolgsmanufaktur.berlin

erfolgsmanufaktur

Berlin



www.erfolgsmanufaktur.berlin