

Jobware

Karriere-Portal für qualifizierte Fach- und Führungskräfte



Jenseits der Norm

Sie denken schneller, abstrakter und kreativer, sind kratzbürstig, manchmal unausstehlich und häufig besser als der Chef. Hochbegabte Mitarbeiter sind eine Herausforderung für Unternehmen - und in Krisenzeiten ein Segen.

Britta passt nicht ins System: "Meine Projekte werden zu schnell fertig. Mein Chef versteht das nicht. Und ich verstehe nicht, warum die Leute so uneffektiv arbeiten und die krummen Touren des Topmanagements nicht durchblicken." Sie hätte den Laden gern völlig umgekrempelt, aber der Chef kam ihr zuvor - mit der **Kündigung**. Für ihn ist Britta eine Querulantin, eine, die sich nicht führen lässt, eine, die überall nur Unruhe stiftet.

Hochbegabung als Segen und Fluch

Anne Heintze, [Managementcoach](#) aus Mörfelden bei Frankfurt, kennt viele ähnliche Fälle und nennt das Symptom beim Namen: **Hochbegabung**. "Für Führungskräfte können hochbegabte Mitarbeiter zu einer gewaltigen Herausforderung werden", sagt sie. Hochbegabte denken abstrakter, weiter, kreativer, schneller - und das heißt oft: Schneller als der Chef. Sie bringen es nicht fertig, Anweisungen auszuführen, ohne sie zu hinterfragen. Sie langweilen sich schnell, sind unbequem. Sie überschätzen die Leistungsfähigkeit ihrer Kollegen und gehen ihnen mit ihrem Bedürfnis, alles zu organisieren, auf die Nerven.

Kein Wunder, dass hochbegabte Mitarbeiter sich im Job oft ausgegrenzt, missverstanden und allein fühlen. Anne Heintze nennt die Folgen: "Innere Emigration und Dienst nach Vorschrift. Der Mitarbeiter arbeitet dann oft immer schlechter, wird irgendwann zur Belastung." Er leidet unter **Boreout** - das heißt: Die Unterforderung macht ihn krank. "Wenn ein Ferrari nicht ausgefahren wird, geht der Motor kaputt", vergleicht Heintze, die sich auf das Coaching hochbegabter Erwachsener spezialisiert hat.

Vorurteile halten sich hartnäckig

Hochbegabung wird meist mit einem IQ von über 130 gleichgesetzt - einen solchen Wert erreichen nur rund 2 bis 3 Prozent der Bevölkerung. Hochbegabung bezieht sich aber nicht allein auf die mathematisch-logische Begabung (die in IQ-Tests geprüft wird), sondern auch auf kreative, musische, emotionale, sportliche, künstlerische, soziale oder **andere Intelligenzen**. So kann es durchaus sein, dass ein Mensch in einem Bereich hochbegabt ist, in einem anderen aber unterdurchschnittlich abschneidet. Und es kann auch sein, dass ein hochbegabter Mensch aufgrund seiner sensorischen und emotionalen Überempfindlichkeit ein wenig eigenartig wirkt: Ein Sonderling, ein Freak.

Gerade das ist es, was die Medien gerne aufgreifen: Wunderkinder eignen sich gut als Filmstoff ("Das Wunderkind Tate"), werden aber auch gerne in der Regenbogenpresse vorgezeigt - vor allem in der Kombination "hochbegabter Schulversager". Hochbegabte Erwachsene werden oft als Menschen gezeigt, die auf dem schmalen Grad zwischen **Genie und Wahnsinn** wandeln ("A Beautiful Mind", "Rain Man"). Und so halten sich die Vorurteile gegenüber Hochbegabten hartnäckig, in der öffentlichen Meinung genauso wie in den Unternehmen.

Hochbegabte in Unternehmen

Doch die aktuelle Krise zwingt auch hier zum Umdenken: "Vor allem bei Banken und Anwälten erlebe ich es derzeit, dass gezielt nach Hochbegabten gesucht wird", weiß Anne Heintze. Ihr zufolge profitieren Unternehmen vor allem dann von ihren beachtlichen bis genialen Mitarbeitern, wenn es ihnen gelingt, deren **Kreativpotenzial** und leidenschaftliche Neugierde zu kanalisieren. Wie das? Indem sie ihnen komplexe Aufgaben und die Freiheit geben, diese nach eigenem Gusto zu lösen.

Rein statistisch gesehen ist jeder zehnte Mitarbeiter mit "beachtlichen Fähigkeiten" (also einem IQ ab 120) ausgestattet. "Hier liegen **ungeahnte Entwicklungsmöglichkeiten**", unterstreicht Heintze und appelliert an Personalentscheider, vorhandenes Potenzial zu identifizieren und nach weiteren Mitarbeitern "jenseits der Norm" zu suchen. "Gerade in Krisenzeiten sind hochbegabte Mitarbeiter ein

Segen für jedes Unternehmen", sagt Heintze. "Sie sind Querdenker und wagen es, ausgetrampelte Pfade zu verlassen". Gleichzeitig warnt sie vor vorschnellen Schlüssen: Nicht jede Nervensäge im Unternehmen ist hochbegabt.

Von Anne Jacoby

14.05.2009, 13:17:43, <http://www.jobware.de/Magazin/Jenseits-der-Norm.html>