

Personalentwicklung

„Hochbegabte sind keine Aliens“

Arbeitgeber*innen, die Hochbegabte im Team haben, können sich eigentlich glücklich schätzen, handelt es sich doch um eine recht seltene Ressource. Bislang ist Hochbegabung in der Arbeitswelt aber eher eine Belastung. Tanja Gromotka-Nepute begleitet Chef*innen wie Mitarbeitende darin, die unterschiedlichen Universen zusammenzuführen und am Arbeitsplatz eine optimale Teamleistung zu erreichen.

Wann spricht man von Hochbegabung?

Hochbegabung bezeichnet Menschen, die in standardisierten Intelligenztests mehr als 130 Punkte erreichen. Der Durchschnitt liegt bei 100, auf mehr als 130 Punkte kommen nur 2 Prozent der Menschen. Hochbegabte erfassen sehr schnell auch komplexeste Zusammenhänge. Ideale Voraussetzungen für intellektuell herausfordernde Aufgaben wie Innovation oder Qualitätsmanagement.

Wie macht sich Hochbegabung in der Arbeitswelt bemerkbar?

Hochbegabte erkennen schnell Schwachstellen in Planung und in Prozessen, gehen bei Fachfragen gern ins Detail und wissen jederzeit, wo dieses Detail seinen Platz im großen Ganzen hat. Führungskräfte stempeln sie oft als Bedenkenträger oder Querulanten ab, sehen sich vom Hochbegabten, der seine Fähigkeiten meist selbst nicht kennt, persönlich infrage gestellt oder blockiert.

Hochbegabte geraten so nicht selten in die Rolle der Außen-seiter. Sie bringen nicht die Leistung, zu der sie tatsächlich fähig sind oder kündigen sogar innerlich. Dabei sind Hochbegabte die ideale Besetzung für intellektuell herausfordernde Aufgaben wie Innovation oder Qualitätsmanagement.

Sie waren selbst lange eine unerkannte Hochbegabte, heute sind Sie selbstständige Begabungspädagogin und Coach für Hochbegabte.

Ja, lange habe ich versucht, „es“ loszuwerden und meinen Platz zu finden in der Arbeitswelt. Durch Überanpassung konnte ich mein eigentliches Leistungspotenzial nicht

abrufen. Meine Chefs hatten so auch keine Möglichkeit, mich zu fördern. Inzwischen akzeptiere ich meine wunder-vollen Fähigkeiten, sie sind Teil meiner Persönlichkeit.

Ich bin kein „Alien“, mit mir ist alles in Ordnung. Diese Erfahrung, in Kombination mit meinem methodischen und begabungspsychologischen Wissen und meiner umfassenden Counselor-Ausbildung, stelle ich in den Dienst unerkannter bzw. späterkann-ter Hochbegabter sowie von Arbeitgebern und Personal-entwicklern. Hochbegabung ist kein Unglück, sondern eine wertvolle Ressource, von der das gesamte Unternehmen profitieren sollte.

Wie unterstützen Sie Unternehmen darin, hochbegabte MitarbeiterInnen zu erkennen und deren Stärken für das gesamte Unternehmen zu nutzen?

Ich helfe Hochbegabten und ihren Chefs, aus Krüppeln einen Handlauf zu formen, der Halt gibt im Alltag. Aus Stolpersteinen werden sichere Trittsteine am Arbeitsplatz. Betroffene er-

leben, dass sie jemand versteht und ihnen einen geschützten Rahmen für eine Aussprache bietet. Sie erhalten das Handwerkszeug, mit ihren Gaben leichter durchs Leben zu gehen, ihre Begabungen bewusst zu nutzen und zu leben, auch im Job. Voraussetzung für den Erfolg ist, dass diese Menschen wirklich bereit sind, etwas in ihrem Leben zu verändern.

Wie sieht Ihre Arbeit mit Unternehmen aus?

Gemeinsam mit dem Mitarbeitenden und seiner Führungskraft schauen wir uns an, ob die Ursachen für die Friktionen in der Hochbegabung liegen. Im Rahmen einer Kompetenzanalyse ermitteln wir die tatsächlichen Talente und noch nicht ausgeschöpfte

Ressourcen des Individuums sowie seinen aktuell möglichen Entwicklungshorizont innerhalb der Organisation. Daraus entsteht ein persönlicher Kompetenzpfad, der dem Mitarbeitenden neue Chancen eröffnet, aber auch die komplette Organisation nach vorn bringt.



Foto Franziska Schmidt, Leverkusen

Kein Chef, sagen Sie, kann es sich noch leisten, Hochbegabung in seinem Unternehmen zu ignorieren. Warum?

In der Wissensgesellschaft mit ihrem dynamischen digitalen Wandel kommen wir mit reinem Fachwissen nicht mehr aus, um die Zukunft zu bewältigen. Fast wichtiger ist, was Mitarbeitende aus ihren Fähigkeiten machen und wie sie Problemstellungen in der Praxis angehen. Um neue, komplexe Situationen zu meistern, müssen Unternehmen die Menschen befähigen, selbstorganisiert unbekannte Herausforderung lösen zu können. Das bedeutet aber, Menschen gemäß ihren Fähigkeiten zu fördern und einzusetzen. Dazu bedarf es neuer Lernräume, neuer Lernkonzepte, aber auch der Einführung eines systematischen Kompetenzmanagements, das Hochbegabung als intellektuellen Phänotyp mit einbezieht – und nicht ausgrenzt oder gar nicht erst in Betracht zieht.

Frau Gromotka-Nepute, Danke für das Gespräch.



Tanja Gromotka-Nepute / FotoFranziska Schmidt, Leverkusen

Tanja Gromotka-Nepute (49) ist Counselor Grad. BVPPT mit Sitz im rheinländischen Leverkusen. Im Rahmen ihrer begabungspsychologischen Beratung und Persönlichkeitsdiagnostik nutzt sie das reichhaltige und wirksame Methodenangebot der humanistischen Psychologie und der systemischen Therapie. Der Körper und seine Wahrnehmungen werden in den Beratungsprozess stets mit einbezogen. Die Arbeit an und mit der eigenen Biografie holt verschüttete Ressourcen ins Hier und Heute zurück und macht sie so nutzbar. Der begabungspsychologische Beratungsansatz basiert auf lösungsorientierter und motivationspsychologischer Begleitung und setzt gezielt an den Persönlichkeitskompetenzen des Ratsuchenden an.

Mehr unter <https://www.blickwinkel-counseling.de/>

