

Når jagten på anerkendelse afløses af

TOMHED

"Jo mere succes, de har på jobbet, jo mere føler de, at de inderst inde er en fiasko," siger Ann C. Schødt, der har viet sit liv til at hjælpe velbegavede mennesker med at finde vej i følelsernes labyrint – tilbage til deres potentiale.

Af Irene Stelling

Kender du følelsen af at være havnet i en blindgyde? Af ikke at bruge dine evner og være den ildsjæl, du inderst inde er, men i stedet stemple ind og ud af jobbet uden at kunne se det højere formål?

Ann C. Schødt møder dem hver dag. Akademikeren, der keder sig på jobbet, men mangler mod til at bede chefen om flere udfordringer. Specialisten, der underpræsterer, for ikke at skille sig ud og "fylde" for meget. Og den højtskattede medarbejder, der ikke længere kan se meningen med sit arbejde.

Fælles for dem alle er, at de har mange ressourcer og stort potentiale til at give verden netop deres bidrag. Men de har også flere ressourcer end andre til at fortrænge traumer og fornægte ubehagelige følelser.

"Jo højere IQ, jo mindre er folk typisk i kontakt med deres følelser. Især hvis de er særligt sensitive, og især hvis de er mænd. Mange højtbegavede har været til psykolog og terapeuter, før de kommer til mig. De er blevet gode til at regne ud, hvad psykologen gerne vil høre, og så siger de det. Så får de ligesom ikke noget ud af det."

Ann C. Schødt tager imod i sin 'Potentialefabrik', der ligger på en stille vilavej i Bagsværd ved København. Det er her i sit private hjem, at hun møder mennesker i et sårbart øjeblik – når de er klar til at arbejde med deres skygesider og genfinde deres potentiale.

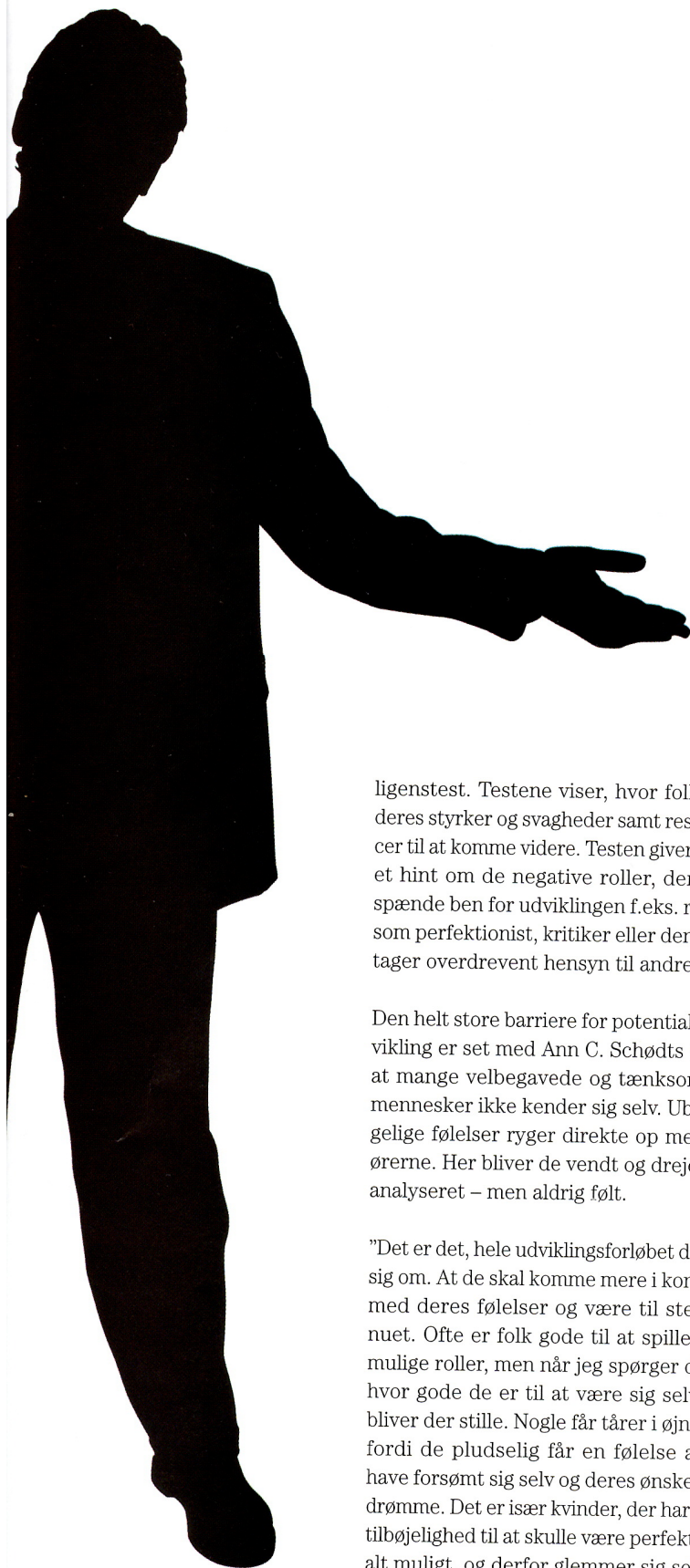
Hun har specialiseret sig i mennesker med høj intelligens – ikke fordi de er bedre eller "mere værd" end andre. Simpelthen fordi det er noget, hun ved noget om. Begge hendes drenge

er højt begavede, og da hun blev certificeret i at bruge personligheds- og intelligenstag og begyndte at "teste løs" i sin opgangskreds, viste det sig, at alle scorede højt, inklusive hende selv.

"Højt begavede, der ikke udfordres, er som væddeløbsheste, som har stået for længe i boksen. De mister deres evner og begynder at sparke op og blive selvdestruktive. De har ikke længere en fornemmelse af, hvor de skal hen med deres liv, og de keder sig rent ud sagt. Det er ikke alle, der har selvtillid til at sige til deres leder, at de gerne vil have nogle nye og spændende opgaver. Nogle resignerer og bliver lønmodtagere, der bare stempler ind og ud," siger Ann C. Schødt.

Et udviklingsforløb hos Ann C. Schødt tager typisk tre måneder og starter altid med en personligheds- og intel-





ligenstest. Testene viser, hvor folk har deres styrker og svagheder samt ressourcer til at komme videre. Testen giver også et hint om de negative roller, der kan spænde ben for udviklingen f.eks. rollen som perfektionist, kritiker eller den, der tager overdrevent hensyn til andre.

Den helt store barriere for potentialeudvikling er set med Ann C. Schødts øjne, at mange velbegavede og tænksomme mennesker ikke kender sig selv. Ubehagelige følelser ryger direkte op mellem ørerne. Her bliver de vendt og drejet og analyseret – men aldrig følt.

"Det er det, hele udviklingsforløbet drejer sig om. At de skal komme mere i kontakt med deres følelser og være til stede i nuet. Ofte er folk gode til at spille alle mulige roller, men når jeg spørger dem, hvor gode de er til at være sig selv, så bliver der stille. Nogle får tårer i øjnene, fordi de pludselig får en følelse af at have forsømt sig selv og deres ønsker og drømme. Det er især kvinder, der har den tilbøjelighed til at skulle være perfekte til alt muligt, og derfor glemmer sig selv."

Ann C. Schødt taler om manglende selvværd og om udadtil at udstråle selvsikkerhed men indadtil føle sig utilstrækkelig og usikker. For mange, især de ekstroverte, har jagten på anerkendelse været en enorm drivkraft i deres karriere, men på et tidspunkt oplever de kun tomhed og krise.

"De får en følelse af, at de bluffer og ikke viser, hvem de i virkeligheden er. De har stor selvtillid, men de er ikke gode til at være sig selv. Jo mere succes, de har på jobbet, jo mere føler de, at de inderst inde er en fiasko. Der opstår et stort gab mellem den, de viser, de er, og den, de føler de er," siger Ann C. Schødt.

For hende er der ikke noget galt i at jage anerkendelse. Men man skal finde ud af, hvad man vil anerkendes for og begynde at anerkende sig selv for at være sig selv og turde vise følelser.

"Selvværd kommer, når vi begynder at acceptere os selv, som vi er og ikke sådan, som vi mener, at andre skal synes, at vi er. Når du skruer op for dig selv og ned for den negative rolle f.eks. perfektionisten eller kritikerens kan du bedre være autentisk i dine forskellige roller. Med tiden kan man få mere og mere overensstemmelse mellem den rolle, man viser udadtil, og den, man er inde bag ved."

Et vigtigt element i udviklingsforløbet er, at man én gang om ugen skal skrive en mail, så Ann C. Schødt kan følge med i, hvordan det går med de hjemmeopgaver, som man har fået.

"Det er små konkrete opgaver som at rydde op et kvarter morgen og aften, hvis man er et rodehoved eller kun måtte planlægge halvdelen af sin dag, hvis man er en tidsoptimist. Det kan handle om at ➤

VIEW

OF
der"

skrive dagbog, hvis man mangler kontakt til sine følelser. Ofte handler det om at dyrke en trivial form for motion, så man sætter hjernen i frigear.”

Ann C. Schødt er midt i fyrrerne og kender turen gennem følelsernes ukendte land. I starten af sin karriere gik hun ofte hjem fra arbejde med en følelse af ubehag, fordi folk havde overtrådt hendes grænser eller været ubehøvlede, uden at hun havde fået reageret i situationen. Som særlig sensitiv blev hun hurtigt ked af det, hvis chefen eller en kollega kritiserede hende, eller der bare var en dårlig stemning på kontoret. Først, da hun var sidst i 20'erne, tog hun beslutningen om én gang for alle at tjekke ud af flinkeskolen.

”Jeg fik en erkendelse af, at ligegyldigt, hvad jeg gør, så vil der altid være nogen, der ikke kan lide mig. Jeg har det sådan, at hvis folk ikke kan lide mig og synes, at jeg skal vide det, så må de sige det – til mig.”

Hun ligner en kvinde, der ikke er bange for at sige sandheden – hverken til sig selv eller andre. Hun tager selv ”sin egen medicin”. Hvert andet år gennemfører hun en intelligens- og personlighedstest for at se, om hun har flyttet sig. Hun mediterer dagligt. Hun er bevidst om at udleve sine drømme og har arbejdet med skyggesider og personlig udvikling i over 20 år. Alligevel fik hun sidste år et chok over at opdage, at også hun havde en blind vinkel i forhold til sin egen selvopfattelse.

”I min barndom var jeg meget knyttet til min bedstefar, der var syg og sengeliggende og som kaldte mig ”sin lille sol”. Jeg var den, der gjorde ham glad, og da han døde, da jeg var syv år, bebrejdede jeg mig selv, at jeg ikke havde været i stand til at holde ham sund og rask.”

Den ubevidste følelse af skyld havde sat sig i kroppen og kom først for en dag, da hun sidste år modtog en såkaldt Body SDS-behandling.

”Massagen gjorde sindssygt ondt nogle steder, og tårerne løb. Det var værre end at føde to børn!” Hun griner, men bliver hurtigt alvorlig igen.

”Det var sorgen over at have mistet min bedstefar. Men det var samtidig en skyldfølelse, fordi jeg i virkeligheden troede, at det var min skyld, at han var død. Jeg fik arbejdet med den skyggeside, og da jeg kom næste gang, kunne hun massere alle mulige steder, uden at det gjorde det mindste ondt.”

Ann C. Schødt virker rørt. Vi er dog hurtigt tilbage på sporet og taler om den såkaldte visionsøvelse, som man skal lave i sidste del af udviklingsforløbet. En øvelse, hvor man skriver, hvor man ser sig selv om tre-fem år og om 10-15 år. Dernæst skal man lave en handlingsplan for de næste 12 måneder.

Da Ann C. Schødt selv lavede visionsøvelsen i sommeren 2002 under en ledighedsperiode, ændrede den hendes liv for altid. På mellemlangt sigt ville hun

være personalechef eller HR Manager i en international virksomhed med skandinaviske aktiviteter og gerne i cykelafstand til hjemmet. På lang sigt forfatter, foredragsholder og selvstændig konsulent.

To år efter var hun skandinavisk HR Manager i en international virksomhed, 7,5 kilometer fra hjemmet. Otte år efter fik hun udgivet sin første bog. Ni år efter holdt hun sit første foredrag. Og i 2012 blev hun sin egen chef i Potentialefabrikken.

”Det, der gjorde forskellen var, at jeg havde fundet ud af, hvor jeg ville hen. Jeg havde mine visioner at pejle efter. Jeg havde et mål,” siger Ann C. Schødt, der er dybt taknemmelig over det job og liv, hun har i dag.

”Det er fantastisk at se folk blomstre. Når de har været her første gang, kan de være lidt tilbageholdne, og der er ikke meget gnist i deres øjne. Men allerede efter første opfølgingsmøde går de herfra med rank ryg og lys i øjnene.”

Når hun møder mennesker, der trods stort potentiale, ikke får udlevet det, fordi de mangler selvværd eller ligger under for Janteloven, siger hun altid:

”Tænk på, hvad andre går glip af, fordi du ikke tør vise, hvem du er, og hvad du kan. Og hvor meget glæde går du ikke selv glip af, fordi du ikke gør det, du nyder at gøre?”

Kort om Ann C. Schødt (f. 1968)

- HD i Organisation & Ledelse, CBS
- Har taget lederkurser i bl.a. situationsbestemt ledelse og coaching
- Certificering i personlighedsanalysen PTP, intelligens testen PTL og teamoptimering, People Test Systems
- 10 års erfaring inden for HR med speciale i personligheds- og færdighedstest, rekruttering og karriererådgivning
- Foredragsholder og erhvervsblogger på Jyllands-Posten
- Forandringsfacilitator i Potentialefabrikken med primært fokus på udvikling af potentialet hos de 10 procent bedst begavede
- Har skrevet fagbogen: ”Behovsbestemt HR-ledelse – virksomhedens behov & de menneskelige ressourcer, er i gang med at skrive en bog om systematisk potentialeudvikling