



Podcast „Z pasją o mocnych stronach”

Data publikacji: 26.01.2017

Tytuł: Podcast 013 – Brak talentu, słabości i jak z nimi sobie radzić

To jest podcast „Z pasją o mocnych stronach”, odcinek 13, o braku talentów, słabościach i o tym, jak sobie z nimi radzić.

Nazywam się Dominik Juszczak i w moim podcaście opowiadam o tym, jak odkrywać swoje talenty, budować mocne strony i jak z nich korzystać w codziennym życiu. Jeżeli chcesz działać skutecznie, wykorzystując swoje mocne strony, to ten podcast jest dla Ciebie.

Cześć! Witajcie w kolejnym odcinku mojego podcastu. Jestem Wam bardzo wdzięczny, że jesteście, słuchacie i komentujecie, co mówię. Sprawdziłem dzisiaj statystyki podcastu i okazało się, że przekroczyliście już 10 tys. pobrań dla 12 odcinków. W tej chwili to jest już prawie 11 tys. Z ciekawości sprawdziłem, które odcinki są najbardziej popularne. Numerem jeden okazał się odcinek [13 sposobów, jak wstać rano](#). Wynika z tego, że jesteście bardzo zainteresowani i chcecie wstawać wcześniej. Numer dwa to [Sztuka skupiania się – lekcje z książki „Deep Work” – część pierwsza](#), co podpowiada mi, że trzeba nagrać też drugą o kolejnych radach Cala Newporta. A numer trzy to: [Jaki może być Twój sposób na bycie produktywnym?](#). Widać, że królują odcinki, w których jest połączenie mocnych stron, talentów, ale też produktywności. Dla mnie to jest wskazówka, o czym chcecie słuchać i co powinienem nagrywać. Jeżeli jest to zgodne z rzeczywistością, to dajcie znać.

Bardzo zachęcam też do sugerowania, o czym chcecie posłuchać. Ja bardzo chętnie nagrywam coś, o czym wiem, że jest dla Was przydatne i Wam potrzebne. Więc jeżeli macie pomysły na tematy podcastów, to zapraszam do komentowania i zgłaszania pomysłów.

Dziękuję Wam również za recenzję w iTunes. Pojawiło się ich kilka. Dziękuję zwłaszcza tym osobom, które poświęciły chwilę czasu na ich napisanie. Dziękuję głównie Marcinowi, Ariadnie i Rafałowi oraz wszystkim, którzy mieli chwilę czasu, żeby kliknąć gwiazdki i sprawić, że podcast stał się bardziej widoczny i łatwiej go znaleźć. Pozwoli to podzielić się wiedzą o tym, że warto inwestować w talenty, rozwijać mocne strony, że jest to przydatne, pomaga w życiu, dzięki temu łatwiej się pracuje, można osiągać więcej rzeczy. Dzięki temu ten przekaz dociera do większej liczby osób. Więc dziękuję z góry każdemu, kto poświęci chwilę czasu i wejdzie na iTunes czy Stitchera, wpisze komentarz i zaznaczy opinię.

Ten podcast powstał jako odpowiedź na wiele maili, które dostaję od Was. Często słyszę pytanie: „Zrobiłam sobie test Gallupa, mam swoje top 5, ale co z moimi słabościami, z tym, co jest na dole profilu? Czy warto odblokować całą listę 34 talentów i zobaczyć, jakie są moje słabości?”. I odpowiedź, która często jest poprawna: to zależy. Żeby odpowiedzieć na to pytanie, myślę, że warto opowiedzieć, czym są słabości, co można z nimi robić, a na samym końcu podzielę się sugestią, czy warto odblokowywać cały profil i skupiać się na tym, co jest na dole listy. Ale po kolei.

Gallup w udostępnianych materiałach dla certyfikowanych trenerów jasno rozróżnia dwie rzeczy. Mówi o braku talentu i o słabości. I domyślnie to, co jest tam na dole listy 34 talentów, to nie są słabości, tylko braki talentu. Czym różni się brak talentu od słabości? Głównym wyróżnikiem jest to, że brak talentu jest słabością wtedy, kiedy ten talent jest Wam potrzebny do tego, żeby odnieść sukces. Załóżmy, że jesteście osobą, która w pracy musi być bardzo dokładna, skrupulatna, mocno analizować informacje, sprawdzać jakieś dane – wówczas talenty, które macie na samym dole listy, od 29. lub 30. do 34. miejsca, to: analityk, rozważa, naprawianie, *intellection*, czyli te wszystkie, które są związane z myśleniem, dokładnością i zadawaniem pytań. Jeżeli te talenty są Wam potrzebne, żebyście odnieśli sukces, to brak talentu analityka okaże się Waszą słabością. Jego brak sprawia, że musicie jakoś inaczej sobie poradzić z potrzebą analizy, dochodzenia do źródeł jakichś problemów.

Ja często podaję także swój przykład, który jest przeze mnie dobrze przeanalizowany. Pracuję jako menedżer w firmie. Pracuję z ludźmi. Zwykle zajęcie to kojarzy się z byciem strategicznym, ale moim 34. talentem jest strateg. I zastanawiałem się jakiś czas, czy to jest brak talentu, czy słabość. Dla przypomnienia strateg to jest talent, który pozwala w łatwy sposób wymyślać alternatywne drogi i sposoby rozwiązywania jakichś problemów, myślenia o innych opcjach. Osoby, które mają ten talent, w naturalny sposób myślą: „Jest takie wyzwanie, problem, zadanie. Tu jest kilka sposobów, które możemy ruszyć. Wydaje mi się, że ten jest najlepszy, więc robię w ten sposób”. To nie jest w ogóle sposób mojego działania. I jak sobie pomyślałem, czy potrzebuję takiego podejścia, to czasami się zdarza, że właśnie tak. Więc wyszło mi, że ten strateg jest jednak moją słabością, bo przydałby mi się w mojej roli. Co z tym można zrobić – zaraz o tym opowiem.

Podam jeszcze jeden przykład. Talent czar, po angielsku: *woo*, pomaga łatwo nawiązywać relacje z nowymi osobami, których się wcześniej nie znało. I jeżeli jest się osobą, która takie relacje w ramach swojej pracy i aktywności musi nawiązywać często – i tego talentu nie ma, bo jest on na samym dole, w mniejszości, w 5–6 ostatnich talentach – to to może być jej słabość. Ale jeżeli osoba na samym dole ma talent *competition*, czyli rywalizacja, i w żaden sposób on nie jest jej potrzebny do tego, żeby odnosić sukces w swojej roli, to to jest po prostu brak talentu, a nie słabość. Tak samo z każdym innym talentem. Jeśli na samym dole jest uczenie się czy zbieranie i one nie są Wam potrzebne w żaden sposób do osiągnięcia sukcesu w tym, co robicie, to jest to brak talentu. Po prostu go nie macie, ale to nie jest słabość.

Mam nadzieję, że udało mi się wyjaśnić różnicę między brakiem talentu a słabością. Różnica jest kluczowa, żeby zastanawiać się, czy warto pracować w jakiś sposób nad rekompensowaniem sobie braku talentu, który zdefiniowaliście jako słabość. Jeżeli jest jego brakiem, to ja osobiście bym się nie przejmował. Dobrze o tym wiedzieć, bo można tym jakoś zarządzać. Jeżeli przypadkiem kiedyś w przyszłości zdarzy się taka sytuacja, że ten talent będzie potrzebny, to wiedźcie, że to nie jest Wasz naturalny sposób działania i można go obejść naokoło. Jeżeli go potrzebujecie na stałe, a jest Waszą słabością, bo jest potrzebny do Waszej roli, to warto zastanowić się, jak takim talentem zrzędać.

I znowu Instytut Gallupa podaje kilka sposobów pracy z takimi talentami, które są brakiem talentu i słabościami. Podawane są trzy bardzo konkretne przykłady. Znowu zacznę od stratega. Zdefiniowałem go sobie jako swoją słabość, bo potrzebuję być skuteczny w swojej roli, i mam trzy sposoby, żeby sobie z tym poradzić. Po pierwsze mogę sprawdzić, czy mam inny talent, który działa może trochę inaczej, ale ma podobne efekty działania. W moim przypadku takim talentem, który podobnie działa do stratega, jest *intellection*. Różnica polega na tym, że to są talenty, które mają zupełnie inną szybkość działania. Strateg z miejsca wymyśla alternatywy, *intellection* potrzebuje czasu, żeby się zastanowić. Ale wiem, że jeżeli muszę wymyślić, jak rozwiązać dany problem, co dalej robić, to zamiast ruszać z

pierwszym pomysłem, który przychodzi mi do głowy – tak naprawdę rzadko przychodzi mi więcej niż jeden naraz, zwykle mam jeden i od razu działam – to używam *intellection* i mówię: „Mam jakiś pomysł, spędzę nad tym trochę czasu, kilka godzin, dzień, pomyślę, wiem, że to przystąpi się temu, że będę miał to lepiej przemyślane i może na podstawie tych przemyśleń przyjdzie mi do głowy coś innego”. Efekt jest mniej więcej ten sam, bo mam wybrany jakiś sposób działania, różnica polega na szybkości. To się wiąże też z tym, że jeżeli rozmawiam czy współpracuję z innymi i muszę zastosować *intellection* w swoim działaniu, to dobrze jest tym osobom powiedzieć: „Słuchajcie, potrzebuję chwili, żeby się zastanowić. Wiem, że mamy teraz spotkanie, ale nie jestem w stanie teraz podjąć decyzji. Mogę Wam powiedzieć jutro, jaki jest mój sposób myślenia, co zdecydowałem”. I to jest właśnie pierwszy sposób radzenia sobie ze słabością – używanie innego talentu, żeby Wam w tym pomógł.

Innym przykładem używania talentów zamiennie jest używanie *individualization*, kiedy trzeba poznawać nowe osoby. Załóżmy, że często takie spotkania i chcecie z nimi nawiązywać dobre relacje, ale nie macie naturalnego talentu *woo*, który w tym pomaga. W takim wypadku może go zastąpić indywidualizacja, czyli unikalne podejście do każdej osoby, widzenie, kto, w czym jest dobry, jakie ma cechy. Możecie użyć tego talentu do tego, żeby zaobserwować, jak dana osoba, z którą chcecie nawiązać kontakt, wchodzi w relacje z innymi, czy jest coś specyficznego w jej wyglądzie, zachowaniu, w tym, co mówi, i wykorzystać to, żeby otworzyć rozmowę. Tam, gdzie osoba z talentem *woo*, czyli czar, po prostu by podeszła i zaczęła rozmawiać o czymkolwiek, ta, która ma *individualization*, musi wypracować sobie jakąś strategię, ale ponieważ ma tę indywidualizację, to może to zrobić. Czyli np. zauważyła, że ktoś ma fajny zegarek, o którym ostatnio czytała, i mówi: „O, czytałam o tym zegarku w gazecie. Jak ci się sprawdza?”. I to już jest jakiś temat do rozmowy i dzięki temu zostaje nawiązana relacja, więc można dalej rozmawiać. Omówiłem pierwszy sposób radzenia sobie z brakiem talentów, które są słabością, tj. znalezienie innego talentu pomagającego osiągnąć podobne efekty, ale w inny sposób.

Drugi sposób proponowany przez Instytut Gallupa to jest znalezienie jakiegoś systemu wsparcia, czyli albo zdefiniowanie jakiejś procedury lub procesu, albo jakiegoś narzędzia, które pomaga osiągnąć podobny efekt jak dany talent. Załóżmy, że w ramach tego, co musicie robić, potrzebujecie często analizować, zadawać pytania, dochodzić do jakichś wniosków, ale analityk nie jest Waszym talentem, jest gdzieś w ostatnich pięciu na dole listy. Potrzebujecie go w ramach tego, co robicie, czyli jest Waszą słabością. Jak sobie poradzić z brakiem tego talentu? Można przygotować sobie stały sposób podchodzenia do problemu. Zanim podejmiecie jakąś decyzję, zanim zaczniecie nad czymś pracować, wypracujcie sobie listę pytań, które sami sobie zadajecie przed rozpoczęciem pracy, czyli coś, co analityk miałby w naturze i te pytania same do głowy by mu przyszły, a Wy macie je zapisane w ramach jakiejś checklisty, dokumentu, mindmapy, workflow w jakimś programie. Za każdym razem, kiedy zaczynacie pracę nad projektem, dokumentem, macie coś sprawdzić, znaleźć, to zadajcie sobie te same pytania, przechodząc je punkt po punkcie. Jest to typowy system wsparcia, który pomaga ograniczyć wpływ słabości i sprawić, że nie będzie ona tak widoczna, bo macie sposób jej obejścia.

Inny sposób na przykładzie *ideation*, czyli odkrywczosci. Czasami zdarza się, że w ramach tego, co robicie, Waszej roli, musicie wymyślić nowe sposoby podchodzenia do problemów, nowe inicjatywy, projekty, a nie macie naturalnego daru do ich wymyślenia. Osoby z odkrywczością go posiadają i co chwilę mają nowy pomysł. Ale są dostępne sposoby na ich generowanie. W książce *The Accidental Creative* – zalinkuję do niej w notatkach do tego odcinka, które będą pod adresem npp.run/013 – jest podany schemat wymyślenia nowych rzeczy, który nazywa się *idea at time*, *idea hour* – któraś z tych nazw. Autor tego podejścia w bardzo procesowy sposób pomaga wygenerować ileś tam nowych pomysłów. Więc nawet jeśli nie macie tego *ideation*, tego naturalnego podejścia do wymyślenia

pomysłów, to możecie znaleźć system, sposób działania, który Wam w tym pomoże, np. za pomocą tego *idea at time*.

Czyli mamy już drugi sposób radzenia sobie z brakiem talentu, który jest słabością. Pierwszy to było znalezienie innego, który ma podobny efekt, ale inny sposób działania, drugi – zbudowanie, znalezienie systemu wsparcia.

Trzeci sposób opisany przez Instytut Gallupa to jest znalezienie partnera, który Wam pomoże ograniczyć wpływ słabości. I znowu zacznę od stratega. Jeżeli nie mam tego talentu i potrzebuję czasami wymyślić różne podejścia do danego problemu, wyzwania, projektu, to mogę znaleźć sobie kogoś innego – znajomego, kolegę, pracownika lub kogoś z rodziny – kto ma taki talent i mi w tym pomoże. Ja mam taką osobę w firmie, w której pracuję. Gdy muszę coś wymyślić, idę do niej i mówię: „Słuchaj, wiesz co, mam taki problem. Widzisz tu jakieś możliwości?”. Ta osoba powie mi z biegu o wszystkich sposobach działania. Ja, już je słysząc, zaczynam używać swoich pozostałych talentów, np. intelektu czy *arranger* – organizatora – żeby te pomysły w jakiś sposób przetworzyć, wybrać te, które są najlepsze. Więc prosty sposób: nie mam tego talentu, idę do kogoś, kto go ma, w ten sposób ograniczam wpływ słabości na mnie.

Mówiłem o talencie czar, który czasami przydaje się do tego, żeby kogoś poznać. Jeśli go nie macie, to poszukajcie kogoś, kto go ma, kto będzie na jakichś imprezach, spotkaniach razem z Wami, będzie Was przedstawiał nowym osobom. Zwykle, jak już to zrobi, łatwiej Wam będzie nawiązać nowe znajomości. Jeżeli brakuje Wam jakiegoś talentu, znajdźcie kogoś, kto go ma i będzie mógł Wam pomóc swoim działaniem. To samo dotyczy się analityka. Jeżeli musicie coś dobrze przeanalizować, nie macie naturalnego sposobu zadawania pytań, idźcie do kogoś, kto ma ten talent – zwykle te osoby będą bardzo zadowolone, że mogą Wam pomóc, bo dla nich to jest coś łatwego, naturalnego. Wygenerują listę pytań, Wy potem sami możecie zebrać odpowiedzi na te pytania i je przeanalizować. Czyli to był trzeci sposób radzenia sobie ze słabością.

Instytut Gallupa jasno mówi, co jest bardzo fajnie opisane w książce *First, Break All the Rules – Po pierwsze, złam wszystkie zasady*, zalinkuję do niej w notatkach. Kiedy warto obchodzić słabości za pomocą tych sposobów, o których powiedziałem, a kiedy tego nie warto robić? Jeżeli potrzebujecie tak robić tylko dla jednego talentu, to jest OK. Myślę, że każdy jest w stanie znaleźć do jednego talentu, który jest słabością, jakiś sposób, aby obejść jego brak, zbudować sobie system wsparcia, znaleźć partnerstwo lub inny talent, który pomoże ograniczyć daną słabość. Natomiast wyobraźcie sobie, ile energii by pochłaniało, gdybyście musieli w danej roli, w której jesteście, ogarniać wszystkie słabości, czyli wszystkie talenty, które są waszymi słabościami i znajdują się na dole listy, i dla każdego z nich musielibyście znajdować sposób, by brak tych talentów obejść. Wyobrażam sobie, że to jest ogromny wysiłek i energia. Może wtedy warto zastanowić się nad zmianą roli. Wybrać inną, gdzie te talenty nie są wymagane. To jest opisane w książce *First, Break All the Rules*, kiedy warto zmienić rolę, kiedy Wy możecie o tym pomyśleć, ale też Wasi menedżerowie. Może Wy jesteście menedżerem jakiejś osoby, widzicie, że ma talenty, ale zupełnie nieprzystające do danej roli. Warto o tym pomyśleć.

Wspominałem, że na końcu odpowiem na pytanie, czy warto pracować nad słabościami. Wiedząc, czym jest talent i mocne strony, odpowiedź może sama się nasunąć. Jeżeli wiemy, że talent to jest wrodzony i powtarzalny sposób działania, reagowania, myślenia, i przeanalizowaliśmy sobie, czy mamy dojrzałe czy niedojrzałe talenty, to dużo większy i bardziej widoczny efekt dla nas będzie miał ten, który jest niedojrzały, niż ten, który jest słabością. Jeżeli coś jest powtarzalnym i wrodzonym sposobem działania i jest niedojrzałe, to będzie dużo częściej widoczne niż coś, co jest słabością. Jeżeli np. macie analityka w swoim top 5 i on jest niedojrzały, czyli zadajecie mnóstwo pytań zawsze i wszędzie, nie wiecie, kiedy

przestać je zadawać, ciężko Wam podejmować spontaniczne decyzje, drązycie, jesteście wręcz sparaliżowani brakiem wystarczającej wiedzy, żeby podjąć jakąś decyzję – to ten talent będzie dużo bardziej widoczny i uporczywie Wam przeszkadzał niż np. brak czaru, który jest słabością i widnieje na samym dole Waszej listy. Talent niedojrzały jest dużo bardziej widoczny niż słabość.

Jeżeli macie talent *ideation*, czyli odkrywcość, jest on niedojrzały, sprawia, że cały czas wymyślicie nowe rzeczy, jesteście zafascynowani nowymi ideami, ale nie przekuwacie tego w działanie, to ten sposób działania, który jest powtarzalny i wrodzony, jeszcze nie jest dojrzały, będzie dużo bardziej u Was widoczny i miał większe skutki niż brak jakiegoś talentu, który jest na 30. do 34. miejsca listy. Jednocześnie gdy sprawicie, że ten talent dojrzeje, będziecie mieli z tego dużo większe zyski, niż gdy podejmujecie próbę rekompensowania sobie słabości. Sprawienie, że jakiś talent z top 5 dojrzeje, sprawi, że będziecie mieć dużo lepszy sposób działania, większą skuteczność i szersze portfolio możliwości. Więc odpowiadając na Wasze pytania: osobiście uważam, że dużo, dużo bardziej opłaca się inwestować w talenty, które macie w top 5, sprawiać, żeby dojrzały, niż skupiać się na słabościach.

Często dostaję od Was w mailach pytanie o to, jak sprawdzić, czy dany talent jest dojrzały, czy niedojrzały. Przyszedł mi do głowy prosty sprawdzian. Pomyślcie sobie o swoich talentach i zadajcie sobie pytanie, czy ten talent, czyli wrodzony, powtarzalny sposób działania, reagowania, myślenia, jest dla mnie dobry, czy mi pomaga, czy tak naprawdę jest dla mnie bardziej uporczywy, trudny i mi przeszkadza.

Podam przykład intelektu, który mam, a zdecydowanie jest jeszcze niedojrzały. Częściej mi przeszkadza, niż pomaga, bo nieraz się na czymś fiksuje, przemyśliwuję od rana do nocy, zamiast skupić się na pozytywach, w głowie gdzieś mi się jątrzy jakiś pomysł, cały czas wracają uporczywie myśli. I nie umiem jeszcze wybrać, co warto przemyśleć, a co warto odrzucić. Ponieważ mam naturalny sposób skupiania się na danych pomysłach, myślenia o tym stale w powtarzalny sposób, to jest to bardzo dla mnie widoczne. Gdyby ten talent był dojrzały, nad czym bardzo pracuję różnymi sposobami, to mam nadzieję, że inwestycja w to sprawi, że dużo więcej zyskam, niż próbując ogarnąć brak stratega, który gdzieś tam jest na samym dole listy. A wydaje mi się, że dojrzały intelekt będzie dla mnie dużo, dużo skuteczniejszy niż ogarnięty za pomocą tych trzech sposobów strateg.

Mam nadzieję, że odpowiedziałem na pytania, które często dostaję w mailach, czyli czym jest brak talentu, czy warto się skupiać nad słabościami, gdzie warto inwestować czas. Jak zawsze czekam na Wasze komentarze. Jestem bardzo ciekawy Waszych wrażeń, tego, co myślicie o tym, co Wam opowiedziałem. Bardzo Was zachęcam do pracy nad Waszymi talentami, sprawianiu, że będą dojrzały. To jest jedno z podstawowych zadań, które należy robić, gdy się pozna swoje talenty. Powodzenia w tej pracy, może nie będzie ona zawsze łatwa, ale za to owocna.

To tyle na dzisiaj. Dzięki, że jesteście! Do usłyszenia w kolejnym odcinku, cześć!