



Podcast „Z pasją o mocnych stronach”

Data publikacji: 16.03.2017

Tytuł: Podcast 017 – Słownik talentów – Odpowiedzialność (Responsibility)

To jest podcast „Z pasją o mocnych stronach”, odcinek 17 – słownik talentów, odpowiedzialność.

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.

Witajcie w kolejnym odcinku podcastu, który jest częścią serii „Słownik talentów”. W następnych odcinkach usłyszycie o jednym talencie oraz wysłuchacie rozmowy z osobą, która ma go w swoim top 5. Listę odcinków już zrealizowanych w ramach tej serii możecie znaleźć na stronie npp.run/talenty. Ponieważ to jest pierwszy odcinek z serii „Słownik talentów”, to krótka informacja, czym ta seria będzie. Rozmawiałem z wieloma osobami w grupie na Facebooku, w mailach i na żywo i mówili oni, że dobrze byłoby nagrać odcinki poświęcone każdemu talentowi z osobna. W języku polskim jest mało materiałów na ten temat, więc każde dodatkowe informacje przydają się osobom, które robią test odkrywający ich talenty, chcą lepiej je poznać i rozwijać.

Mam zamiar każdy odcinek o danym talencie podzielić na dwie części. Najpierw opowiem o nim trochę na podstawie materiałów, które mam, z pracy z ludźmi, którzy mają daną umiejętność, a potem będzie wywiad z osobą, która ma ten talent w swoim top 5. W związku z tym dzisiaj na pierwszy ogień pójdzie *responsibility*, a gościem będzie Katarzyna Gorzędowska, która wśród pięciu swoich głównych atrybutów ma właśnie odpowiedzialność. Zgodziła się być pierwszą osobą, która porozmawia o tym w moim podcaście. Bardzo Kasi za to dziękuję. Mam nadzieję, że ta rozmowa się Wam spodoba, i przy okazji bardzo Was proszę o zaopiniowanie jej na Facebooku, w mailach albo pod tym odcinkiem, który jest dostępny pod adresem npp.run/017. Napiszcie tam, co jeszcze powinienem dodać i co było niepotrzebne.

Zacznę od parafrazy tego, co mówił jeden z bardziej znanych coachów Instytutu Gallupa Curt Liesveld, który prowadził serię filmów „Think Thursday” na YouTube. On zawsze powtarzał, że trudno jest kochać talenty, których się nie rozumie. Więc jeżeli chcecie używać produktywnie swoich talentów do rozwoju i osiągnięcia celów, to warto je pokochać, a żeby to zrobić, to trzeba je poznać. I właśnie dzisiaj to zrobimy.

Jak wiecie, Instytut Gallupa podzielił wszystkie 34 talenty na cztery domeny. Są takie, które pomagają osiągać cele – *executing*, wpływać na innych, komunikować się – *influencing*, budować relacje – *relationship building* oraz myśleć strategicznie, podejmować decyzje, wymyślać, co robić dalej – *strategic thinking*. I odpowiedzialność jest w domenie pierwszej, *executing*, czyli pomaga wykonywać rzeczy. Krótką definicją tego talentu jest to, że osoby, których atrybutem jest *responsibility*, biorą odpowiedzialność za to, co obiecują zrobić, są oddane wartościom takim jak szczerść i lojalność. I jak sobie myślę o tych, którzy mają ten talent, to do głowy przychodzi mi kilka stwierdzeń, mianowicie że to są osoby, które mówią, że jak coś dostarczą, to chcą to zrobić, a jeżeli nie uda im się tego zrobić, to czują się z tym bardzo źle. Więc mają zdecydowanie ogromną motywację, aby dotrzymać swoich obietnic. Te osoby bardzo cenią sobie szczerść i lojalność, chcą być za takie postrzegane, ale także

zwracają uwagę na te cechy u innych. Można na nich polegać jak na Zawiszy, dotrzymują obietnic, przestrzegają terminów. Bardzo ważne jest dla nich to, żeby nie zawodzić ludzi, aby być godnymi ich zaufania. Można powiedzieć, że te osoby cechuje to, że podejmują się zobowiązania, są zaangażowane, w pewien sposób służą innym, dosyć często zgłaszają się na ochotnika. Z drugiej strony są też postrzegane jako ludzie pilni, sumienni, lojalni, zdecydowani, godni zaufania, zaangażowani, otwarci, bezinteresowni. Lubią to, że inni ich szanują za słowność i lojalność. Bardzo nie lubią rozczarowywać innych i być rozczarowywani, w związku z tym wynikają z tego pewne wartości, które te osoby mogą wносить do grup, oraz pewne potrzeby, które członkowie tych zespołów mają. I wśród tych wartości jest niezawodność i lojalność.

Jeżeli ktoś ma talent *responsibility* i umie dobrze się z nim obchodzić, to oznacza, że ten talent jest dojrzały, że na takiej osobie naprawdę można polegać. Jak pracowałem w zespołach i widziałem, że ktoś ma ten atrybut, to wiedziałem, że ta osoba będzie pilnowała nas jako zespołu, żebyśmy dostarczyli coś zgodnie z czasem. Czyli jak będzie się zbliżał termin oddania projektu, to ona będzie przypominała, czy jesteśmy gotowi, co możemy zrobić, żeby zdążyć na czas, jak poinformować o ewentualnych obsuwach. Z drugiej strony takie osoby lubią mieć wolność w podejmowaniu zobowiązania, czyli nie lubią, kiedy im się coś narzuca. Bo wzięcie odpowiedzialności powinno wiązać się z własną decyzją, że to nie jest przymus nadany przez kogoś, tylko one muszą same psychologicznie wziąć odpowiedzialność za dane zobowiązanie, którego się podejmują. Jeżeli jest im coś narzucane, to może być to trudne dla tych osób.

Jeżeli popatrzymy na jasne i ciemne strony omawianego talentu, to możemy powiedzieć, że takie osoby są sumienne, lubiane, bo dostarczają coś na czas, są chętnie wybierane do zespołów, do grup, bo są strażnikami terminowości. Z drugiej strony, ponieważ czują się tak bardzo odpowiedzialne za to, co mają zrobić, to wynikają z tego pewne ciemne strony. Czasami są oni postrzegani jako ci, którzy robią mikro management. Jeżeli czują, że są odpowiedzialne za coś, co grupa ma dostarczyć, to mają czasami tendencję lub chęć pilnowania osób, z którymi pracują: „Czy już zrobiłeś? Czy już to jest gotowe? Czy zdążymy z tym na czas?”.

W ocenie poziomu dojrzałości talentu *responsibility* najwięcej pomoże określenie, czy dana osoba ma czas i możliwości do czegoś się zobowiązać. Osoba, u której jest on niedojrzały, ma tendencję do brania na siebie za dużo. Lubi mówić „tak”, czuć się odpowiedzialna i nie sprawdza, czy może dostarczyć to, do czego się zobowiązała. Nie ma świadomości tego, ile ma już na sobie zadań, ile czasu one jej zajmują, z czym kolidują. Osoba dojrzała umie mówić „nie”. Bardzo polecam [książkę Esencjalista](#), w której jest ok. osiem strategii mówienia „nie” bez alienowania rozmówcy. W materiałach przygotowanych na blogu są jeszcze dwa stwierdzenia, które mówią, że niedojrzały talent *responsibility* jest wtedy, gdy człowiek czuje zewnętrzną presję, aby postąpić właściwie, natomiast dojrzały – gdy odczuwa przyjemność, kiedy postępuje właściwie.

Można się zastanowić, z jakimi talentami *responsibility* mogłaby mieć dobre partnerstwo. Przychodzą mi do głowy trzy talenty. Pierwszym z nich jest dyscyplina – *discipline*. Od razu też powiem o ukierunkowaniu, czyli *focus*. Osoby z tymi talentami pomogą skupić się osobom z talentem odpowiedzialność na danym celu, żeby te wiedziały, co na nich ciąży, umiały dostarczyć to do końca, ale nie przyjęły na siebie niczego więcej. Trzecim talentem jest aktywator, który czasami popycha te osoby z atrybutem odpowiedzialność do działania. Pomaga on im wystartować, gdy zbyt długo się zastanawiają, czy już wszystko zostało zrobione. Okazuje się, że osoby z atrybutem aktywator bardzo dobrze pomagają tym drugim wystartować. Instytut Gallupa udostępnia taką statystykę o najczęstszych i najrzadszych parach wśród talentów. Czyli możemy się dowiedzieć, który talent

najczęściej występuje z talentem odpowiedzialność, a który najrzadziej. Od razu mówię, że to jest tylko statystyka, z 250 tys. wyników ludzi, którzy zrobili test StrengthsFinder, opracowano jakieś dane. I wg tego z talentem *responsibility* najczęściej występuje *achiever*. Jeśli ktoś ma odpowiedzialność, to jest 33% szans, że będzie miał też talent osiągnięcia. Natomiast najrzadziej występującym talentem razem z talentem odpowiedzialność jest dowodzenie, czyli *command*. To może wynikać z tego, że *command* jest jednym z najrzadszych talentów w bazie wyników.

Na koniec chciałem jeszcze opowiedzieć pokrótce o kilku pomysłach na to, jak można rozwijać talent odpowiedzialność. Warto, żeby osoby mające ten atrybut zwracały uwagę na to, z kim pracują. Jeżeli ich współpracownicy dzielą z nimi te same wartości – lojalność, przywiązanie do zobowiązań – to będzie im się łatwo pracowało. Jeżeli nie, to jest potencjał na frustrację. Więc pierwszy obszar to jest właściwe dobranie ludzi i/lub poinformowanie zespołu, że macie takie wartości, że bardzo Wam zależy na tym, że jeżeli ktoś coś na siebie bierze, to niech to zrobi. Jeżeli współpracownicy nie mają takiego naturalnego podejścia, to osoby z talentem odpowiedzialność będą się mocno frustrować. Więc warto na to zwrócić uwagę w momencie budowania zespołu, a jeżeli zespół już jest, to jasno powiedzieć o swoich wartościach i potrzebach wynikających z posiadanych umiejętności. Warto, żeby osoby, które mają talent *responsibility*, dopracowały sobie sposób śledzenia swoich zobowiązań, czyli jasno wiedziały, co mają już do zrobienia, ile mają zadań, które mają dostarczyć w danym terminie. W zależności od pozostałych talentów i osobowości to może być w różny sposób zapisywane. Jedne osoby będą miały to spisane gdzieś na karteczkach, inne w kalendarzu, jeszcze ktoś inny będzie używał aplikacji typu Nozbe. Nieważne gdzie, ważne, żeby to było coś, co działa w przypadku osoby, która ma talent odpowiedzialność, żeby w jasny sposób mogła spojrzeć na listę i powiedzieć: „Mam tyle do zrobienia, ty przychodzisz do mnie z kolejnym zadaniem, pomyśłem, niestety nie mam na to miejsca, bo już wzięłem na siebie za dużo” albo: „Rzeczywiście, tutaj skończyło mi się coś, co robiłem niedawno, mogę to na siebie wziąć”. Dzięki takiemu spisaniu, świadomej wiedzy na temat tego, co na Was ciąży, będziecie mogli świadomie podejmować decyzje, czy macie zamiar przyjąć nowe zadanie, czy nie.

Warto nauczyć się kilku sposobów, technik, jak w danym momencie decydować, czy coś brać na siebie, czy nie. Z pracy z osobami, które mają ten talent, wiem, że mają one chęć mówienia „tak”, bo lubią być potrzebne. Warto wypracować sobie sposób odkładania tej decyzji o podjęciu zobowiązania na chwilę później, po to żeby mieć przestrzeń na zastanowienie się. Fajnym pytaniem, które można sobie zadać, ale też innym osobom, jest: „Jeżeli się na coś zdecyduję, to z czego innego muszę zrezygnować?”. Takie pytanie można zadać samemu sobie, jeżeli to jest Twój własny pomysł, lub osobie, która do Ciebie przychodzi z jakimś pomysłem. Jeśli przychodzi Twój przełożony, możesz powiedzieć: „Super, bardzo chętnie się tym zajmę, natomiast mam już na sobie tyle rzeczy, że proszę, byś mi powiedział, z czego innego muszę zrezygnować, żeby mieć przestrzeń na zrobienie tego czegoś”. Zwykle takie osoby albo powiedzą: „OK, to zmieńmy priorytety”, albo: „OK, masz dużo na sobie, pójdę z tym do kogoś innego”. Ostatnią rzeczą, którą osoba z talentem odpowiedzialność może spróbować zaimplementować, wprowadzić, to jest celebrowanie rzeczy, które się już skończą. Osoby chętnie na siebie biorą, ale warto też, żeby świętowały, jak coś się zakończy, że zrobiły to w wyznaczonym czasie, że jak powiedziały, że zrobią, to zrobiły. To wzmacnia obraz siebie jako osoby, która dostarcza to, co obiecała. Chodzi o postrzeganie siebie jako tych, którzy dotrzymują słowa. Więc warto celebrować takie momenty.

To był wstęp do rozmowy z osobą, której dominującym talentem jest *responsibility*. Jak wspominałem, zapraszam do komentowania, jakie obszary danego talentu jeszcze chcielibyście, abym uwzględnił w pierwszej części podcastu, w której opowiadam o talencie, a teraz już zapraszam na rozmowę z Katarzyną Gorzędowską.

Cześć, Kasia!

Cześć, Dominik!

Dzięki, że zgodziłaś się udzielić wywiadu o jednym z Twoich talentów, o odpowiedzialności. Jesteś pierwszą osobą, która udziela wywiadu w tym podcaście. Na początku: przedstaw się w paru słowach.

Nazywam się Katarzyna Gorzędowska, prowadzę własną firmę, inwestuję w mieszkania na łódzkim rynku, wynajmuję pokoje, kupuję, sprzedaję mieszkania. Oprócz tego działam aktywnie w social mediach, dzielę się tym, co wiem, stale się uczę nowych rzeczy i wprowadzam je w życie, a okazuje się, że to wynika z moich top 5 talentów wg testu Gallupa. Od trzech miesięcy uczę się właśnie o nich, w związku z tym chętnie przyjąłam zaproszenie do twojego podcastu, żeby podzielić się tym, co się dowiedziałam do tej pory, a także żeby nauczyć się nowych rzeczy.

Opowiedz o swoich top 5.

Moje top 5 talentów to: ukierunkowanie – *focus*, odpowiedzialność – *responsibility*, maksymalista – *maximizer*, uczenie się – *learner*, poważanie – *significance*.

Kiedy poznałaś swoje talenty? Kiedy zrobiłaś test StrengthsFinder i co Cię skłoniło do jego zrobienia?

Test Gallupa zrobiłam w grudniu zeszłego roku, tak naprawdę po wysłuchaniu Twojego wywiadu u Ariadny. Gdzieś wcześniej słyszałam o tych talentach, o teście Gallupa, m.in. u Michała Szafrńskiego, na szkoleniach, na które chodziłam, ale dopiero takim triggerem był Twój podcast. Jak go przeczytałam, usiadłam wieczorem i zrobiłam test w 15–20 min. O godz. 23 miałam spokój w domu, więc mogłam wreszcie zająć się tym tematem, który bardzo mi się spodobał.

Jakie miałaś pierwsze wrażenie po tym, jak zrobiłaś ten test i zobaczyłaś wyniki?

Na początku troszkę zawiodłam się, ponieważ myślałam, że mój główny talent to analityk. Z wykształcenia jestem matematykiem, więc wydawało mi się naturalne, że powinien znaleźć się w moim top 5. Natomiast jego w ogóle nie było. Z dwoma talentami wcale się nie zgadzałam na początku, czyli z *significance* i *maximizer*. Nie do końca rozumiałam, na czym to polega. Zdecydowanie *focus* i *learner* to było coś mojego, a *responsibility* okazuje się, że też. Natomiast o *maximizer* i *significance* musiałam dopiero doczytać i odnaleźć w sobie te talenty, że faktycznie one są.

Mówiłaś, że test zrobiłaś w grudniu, a rozmawiamy na początku marca, czyli to są trzy miesiące. Czy to wystarczy, żeby poznać swoje talenty?

Pierwszy miesiąc poświęciłam na to, by dowiedzieć się jak najwięcej o tych talentach. Jedną z rzeczy, którą przeczytałam o *learnerze*, jest właśnie to, że on mi po prostu pomagał w dowiedzeniu się o talentach.

Czyli Twoim naturalnym podejściem jest to, że się uczysz, dowiadujesz się czegoś nowego o nowym obszarze i po prostu lubisz to robić. Masz już swoje pięć talentów i jednym z nich jest odpowiedzialność, o której dzisiaj rozmawiamy. Jak zauważasz działanie tego talentu na co dzień w Twojej pracy i życiu prywatnym?

Tak naprawdę *responsibility* samo się używa w moim życiu. Ponieważ jeśli podejmuję się jakiegoś tematu, to czuję się za niego odpowiedzialna osobiście od początku do końca. To procentuje zaufaniem

4

klientów, polecaniem mnie, po prostu ludzie wiedzą, że można na mnie polegać, jeśli się podejmę tematu. Natomiast jest to też obciążenie. Ja czuję czasami ciężar na barkach, że jestem odpowiedzialna za daną rzecz.

Mówisz, że to jest takie naturalne. Skąd wiesz, za co jesteś odpowiedzialna? Jak tym zarządzasz, spisujesz zobowiązania?

Z racji tego, że prowadzę firmę i często sama rozmawiam z klientami, oferuję im jakieś swoje usługi – czy to są inwestorzy, czy najemcy – to wiem, że potem zgłoszą się do mnie z jakimiś pytaniami, problemami. Więc jeżeli rozmawiam z kimś i podejmuję się projektu ja jako firma, niekoniecznie ja jako Kasia, to i tak jako Kasia będę miała to zobowiązanie, żeby klientowi wszystko na ten temat powiedzieć. Czyli muszę mieć poczucie kontroli. Taką mam potrzebę.

Czy masz czasami w życiu takie momenty, że czujesz, że za dużo na siebie wzięłaś, i to poczucie odpowiedzialności jest tak duże, że staje się pewnym obciążeniem?

Tak, tak naprawdę miałam takie poczucie, dopóki sobie nie uświadomiłam tego talentu w grudniu, że za dużo na siebie biorę, mam zbyt dużą odpowiedzialność. Czułam się przytłoczona niektórymi rzeczami, nieważne, czy byłam w pracy, poza pracą, w domu czy na mieście. Ta odpowiedzialność była gdzieś tam w głowie i ten ciężar na barkach. Dopiero wtedy, kiedy uświadomiłam sobie, że to jest mój talent, stwierdziłam, że muszę się nauczyć mówić więcej „nie”, po to żeby selekcjonować swoje projekty, żeby móc się skupić na tym, żeby zrobić je jak najlepiej, bo wiem, że tak czy siak będę za nie odpowiedzialna, nawet jeżeli deleguję je komuś innemu, np. pracownikowi.

Gdybyś popatrzyła wstecz w swoim życiu, czy widziałaś wcześniej jakieś oznaki tego talentu? Kiedy on się ujawniał?

Tak naprawdę oznaki tego talentu były od zawsze, ale nigdy nie byłam tego świadoma. Jeżeli pytasz, jak to wyglądało wcześniej, to tak naprawdę zawsze czułam, że muszę zrobić to, do czego się zobowiązałam. Zawsze byłam sumienna i zaangażowana w to, czego się podejmowałam, i dane słowo było dla mnie ważne. Teraz jestem tego świadoma, że po prostu inne osoby mają inne talenty, ale dziwiło mnie, że niektórzy nie podchodzą do tematu z zaangażowaniem i odpowiedzialnością za wykonanie zadania jak ja. Niejednokrotnie byłam wręcz oburzona, że ja tutaj się tak angażuję i czuję zobowiązanie, a druga osoba, która jest moim pracownikiem, współpracownikiem czy kimś, z kim realizuję projekt i która tak samo powinna się czuć odpowiedzialna jak ja, nie ma właśnie takiego poczucia i tak naprawdę wszystko spada na mnie, by dotrzymać tej obietnicy.

Zauważyłem, że osoby mające odpowiedzialność, są również niezawodne i lojalne, ale jednocześnie chcą, żeby i inni dotrzymywali swoich zobowiązań. Wydaje mi się, że jest to jeden z obszarów, gdzie może dojrzewać talent odpowiedzialność, czyli umieć wiedzieć, kiedy coś na siebie biorę i czy mam na to przestrzeń, a z drugiej strony komunikować otoczeniu, że jeżeli na coś decydujemy się razem, to ja będę oczekiwać, że będziemy to robić. Jak Ty rozmawiasz o tym ze swoimi współpracownikami?

Odkąd jestem świadoma tego talentu, staram się coraz więcej o nim mówić, chociaż niekoniecznie nazywam to właśnie talentem odpowiedzialność, czy w ogóle talentami, po prostu komunikuję to wartościami, które są ważne dla mnie. Czyli to, żeby to było zrobione z zaangażowaniem, żeby obietnica czy termin jakiegoś projektu został dotrzymany, że to jest po prostu dla mnie ważne.

Pracujesz w branży nieruchomości i pewnie stykasz się z różnymi ekipami remontowymi, jest to wręcz stereotypowe, że takie ekipy, jak mówią, że zrobią coś na za tydzień, to to nigdy nie jest wtedy zrobione. Jak sobie radzisz z takimi sytuacjami, Ty ze swoją odpowiedzialnością?

To jest ciekawe pytanie, ponieważ działamy w tej branży już ponad trzy lata. Tak naprawdę po pierwszym roku mieliśmy duży problem z ekipami remontowymi, które robiły projekty nieterminowo, na odwal, nie podejmowały nawet prób dokończenia niektórych zobowiązań. Więc po roku przeszliśmy na swoją ekipę remontową, na swoich ludzi, którzy wiedzą, co jest dla nas ważne. Teraz problem terminowości nam odpadł.

I pewnie nauczyliście się też współpracować, że jeżeli macie jakiś termin, to pracownicy wiedzą, że tego terminu muszą później dotrzymać, bo tak pracujecie.

Dokładnie tak. I my też wiemy, jak im pomóc w dotrzymywaniu terminów. Czasami trzeba ich przypilnować, coś im podpowiedzieć, sprawdzić, pochwalić, więc już wiemy, jak razem współpracować.

Jeżeli dobrze kojarzę, to masz dwójkę dzieci?

Tak. W wieku dwóch i czterech lat.

Czy Twój talent odpowiedzialność też jest widoczny w Twojej roli mamy, żony w domu?

Nigdy się nad tym nie zastanawiałam dłużej, ale myślę, że tak. Ponieważ tak naprawdę takie duże zmiany w moim życiu zawodowym i w rozwoju osobistym zaszły wtedy, kiedy urodził się Radek – mój pierwszy synek. Teraz ma cztery lata i kiedy siedziałam z nim w domu na urlopie macierzyńskim, to wtedy czułam, że muszę coś zmienić, że jednak praca etatowa nie jest dla mnie, ponieważ nie będę mogła wypełnić swoich wszystkich zobowiązań wobec dziecka, czyli spędzać z nim dużo czasu, móc z nim chodzić w dowolne miejsca, o dowolnej porze, a niekoniecznie tylko spędzać czas wieczorami. Widziałam, że mój mąż dużo pracuje, i to nie były warunki, w których chcieliśmy po prostu wychowywać dziecko, więc myślę, że odpowiedzialność za to, jak będziemy spędzać czas razem i wychowywać dziecko, już była, stąd moja silna potrzeba dążenia do innego stylu życia.

Czyli odpowiedzialność wręcz mogła wpłynąć na to, że zmieniłaś sposób pracy i działania.

Myślę, że odpowiedzialność plus *learner*. Teraz widzę, że niektóre talenty mocno mi się łączą. Nie rozpatruję ich oddzielnie, ale widzę, że w parach one czasami działają u mnie inaczej niż u innych osób, które mają podobne talenty.

Miałem się zapytać Ciebie, jak Twoje talenty łączą się z innymi talentami. Jak mówiłaś o tym obszarze domowym, że chciałaś być odpowiedzialnym rodzicem, mieć więcej czasu dla dziecka, to ja widzę tu trochę *responsibility*, *learnera*, ale też *focus* – ukierunkowania. Że jest jakiś ważny obszar, więc skupiasz się na nim, żeby go zrealizować, by on był odpowiednio zrealizowany.

Myślę, że trafiłaś w punkt, bo tak naprawdę teraz widzę, że właśnie *focus* pozwala mi sprawnie realizować zadania i nie obarczać się zbyt wieloma sprawami, tak jak rozmawialiśmy, czyli uczyć się też mówić „nie”. Czyli jeśli się czegoś podejmuję, to *focus*, czyli ukierunkowanie, pozwala mi działać i iść w tym kierunku.

Obserwując Twoje działanie – znamy się przez Facebooka i przez to, co o sobie udostępniasz na Facebooku – widzę, że Ty to robisz zawodowo, że wciąż się uczysz, rozwijasz i jesteś ciekawa nowych rzeczy. Tutaj mi się oprócz *learnera*, czyli takiego uczenia, zapala *maximizer*, jak maksymalnie

wykorzystać swój czas, inny obszar, w którym pracuję, jak ludzie mogą mi w tym pomóc. Też to tak postrzegasz?

Tak. *Learner* jest bardzo u mnie widoczny, o *maximizer* właśnie się dowiaduję coraz więcej, przy czym takie mam wrażenie – nie wiem, czy prawidłowe, może Ty mi powiesz – że tak naprawdę ten *maximizer* jest nie tylko do maksymalizacji swoich talentów, umiejętności, ale też do maksymalizacji innych osób.

Tak, dobrze to rozumiesz. Taki najbardziej podstawowy sposób rozumienia *maximizera* jest taki, że chodzi o taki wewnętrzny perfekcjonizm, dążenie do maksymalizacji swoich działań, a tak naprawdę najbardziej dojrzałe i widoczne działanie maksymalisty objawia się w obszarze dobierania ludzi razem i sprawiania, że ta grupa ludzi może osiągnąć coś najbardziej. Wg materiałów, które mam od Gallupa, *responsibility* w kontekście *maximizera* sprawia, że naprawdę chcesz dotrzymać zobowiązań dla innych, ale ustawiasz też jakieś standardy jakości, jak grupa może pracować, dobierasz tych ludzi, żeby razem pracowali. Więc tutaj zdecydowanie jest tak, jak powiedziałaś, że *responsibility* i *maximizer* razem w grupie mogą naprawdę dobrze działać.

Chciałem Cię jeszcze zapytać w kontekście Twojego talentu *responsibility* i zobowiązań. Mówiliśmy o zobowiązaniach na zewnątrz, a jak wyglądają zobowiązania, które Ty sama dla siebie robisz? Jak *responsibility* działa dla Kasi tak wewnętrznie?

Właśnie działa kiepsko, ostatnio nad tym myślałam, ponieważ od miesiąca pracuję z *accountability* partnerem – to też z Twojej grupy, z Twoich podcastów się wzięło.

Pozdrawiamy Rafała.

Tak, pozdrawiamy Rafała. Tak naprawdę rozmawiamy z moim partnerem na temat celów, zadań na najbliższy tydzień i już po dwóch tygodniach widziałam, że jedno zadanie przerzucam, gdy nie jest pilne. I to *responsibility* właśnie, jeżeli mam w stosunku do siebie, to jakoś jest mi łatwiej coś przekładać, natomiast jeśli jest to *responsibility* i zobowiązanie wobec jakichś osób, są to deklaracje publiczne, albo komuś coś obiecuję, to na pewno się z tego wywiążę. Jeszcze mam problem z tym, żeby wywiązać się sama przed sobą z zobowiązań, raczej mam tendencję do usprawiedliwienia się i odkładania tego dalej. Więc potrzebuję wsparcia partnera, który mnie będzie rozliczał za wyniki.

Odwołam się znowu do pary talentów, bo to, co powiedziałaś, bardzo rezonuje we mnie jako para *responsibility* i *significance*, czyli poważanie, potrzeba i chęć tego, żebym był dobrze widoczny, ale dlatego że robię coś dobrego dla siebie i grupy. To *significance* z *responsibility* może właśnie dlatego tak działa, że łatwiej Ci dotrzymać zobowiązania dla grupy, bo chcesz, żeby to, co robisz, było dobrze postrzegane, a wtedy Twoje zobowiązania wewnętrzne schodzą na dalszy plan.

Mam jeszcze jedno pytanie związane z *responsibility* i zespołem. Jak czasami rozmawiam z ludźmi, to odkrywamy, że chęć upewnienia się, że to, co obiecaliśmy jako grupa, będzie zrobione na czas, czasami prowadzi do mikro managementu, a Ty masz taką wewnętrzną potrzebę, żeby coś doprowadzić do końca, że zbyt dokładnie sprawdzasz ludzi, czy wykonują coś w danym czasie. Czy widzisz takie zapędy u siebie albo objawy takiego mikro managementu?

Tak, zdecydowanie. Mam potrzebę osobistego nadzorowania zadań, do których się zobowiążę. Mam też problem z delegowaniem, co wiąże się z przetrzuceniem odpowiedzialności na współpracowników, partnerów, właśnie z tego względu, że wiem, że ja i tak pewnie będę rozliczana z tego, jeżeli mnie klient czy współpracownik zapyta, jak idzie jakiś projekt, remont mieszkania, wynajem – mam poczucie, że będę musiała wiedzieć, co odpowiedzieć, jak to idzie.

To jest jeden z obszarów, który jest uznawany jako piwnica, czyli ciemna strona talentów, że ja czuję się tak odpowiedzialny za siebie, za czyjeś dziedziny działania, że wręcz robię więcej, niż powinienem. Dla osób, które mają ten talent, to jest dobry kierunek, żeby sprawdzić i spróbować go rozwijać, bo będzie łatwiej, jak nie będzie tej potrzeby mikro managementu.

Zdecydowanie tak. Odkąd wiem, jak wygląda ten talent i na czym u mnie polega, to tak jak mówiłam wcześniej, jasno komunikuję, jakie są dla mnie ważne wartości, i staram się przekazywać jasno, co chcę i żeby jak było zrobione, by nie musieć potem tego weryfikować.

Jasne. I to, co powiedziałaś w kontekście tej zaufanej ekipy: że żeby mieć mniejsze potrzeby mikro managementu lub by to nie było aż tak potrzebne, to macie zaufanych ludzi, którzy wiedzą, jak z Wami pracować. Jakie jeszcze widzisz jasne i ciemne strony tego talentu?

Jasna jest taka, że na pewno ludzie mi ufają, jak widzą, że dobrze wykonuję swoją pracę, tak na czas, z oddaniem, więc to jest na pewno duży plus. Łatwo mi pozyskać zaufanie. Natomiast ta ciemna strona to ten niewidoczny ciężar, którym jestem obarczona, kiedy podejmuję nową współpracę czy projekt, po prostu siedzi mi on na barkach.

Czyli jest coś, co pomaga, i coś, co nie zawsze jest pozytywne. Tu musimy pamiętać o tym, czym są talenty, bo jak sobie przypomnimy, że talent to jest wrodzony, powtarzalny sposób myślenia, działania i reagowania, to taka odpowiedzialność to nie jest coś, co włączam na zasadzie „teraz będę odpowiedzialny”, tylko jest cały czas. I dlaczego to widać zarówno w tych jasnych, jak i ciemnych stronach.

Kasia, jeszcze chciałem Cię zapytać, czy wykorzystujesz swoją odpowiedzialność w innych domenach niż tylko w działaniu. Bo mówiłem o tym wcześniej, ale szybko przypomnę, że każdy talent działa w jednej z czterech domen: działanie, wpływanie na innych, budowanie relacji i myślenie strategiczne. Odpowiedzialność jest w domenie działania, czyli pomagać, sprawiać, że rzeczy się dzieją. Czy wykorzystujesz ten talent też w innych domenach, właśnie w budowaniu relacji, wpływaniu na innych, myśleniu strategicznym?

Tak, myślę, że ten talent pomaga mi w budowaniu relacji, ponieważ jestem uważana za osobę godną zaufania, a tak naprawdę w domenie budowania relacji nie mam nic z top 5. Więc ten talent naturalnie pomaga mi w niej uzupełnić braki.

Dzięki temu, że wzbudzasz zaufanie, przypuszczam, że masz też *focus*, który pomaga. Jeżeli komuś coś obiecasz, to sprawi, że ta osoba będzie czuła, że Ty to dostarczysz i będzie zrobione.

Tak, jestem w to zaangażowana osobiście.

Mówiłaś, że zrobiłaś test trzy miesiące temu. Z naszej rozmowy wynika, że naprawdę już sporo o swoich talentach wiesz. Czy masz jakiś sposób na rozwijanie odpowiedzialności?

Przede wszystkim cały czas się uczę i doczytuję o te talenty, rozmawiam z innymi osobami, śledzę na grupie, co się dzieje, i *learner* mi w tym pomaga, żeby zdobywać cały czas nową wiedzę na temat talentów i odkrywania sposobów na ich wykorzystanie. Natomiast zdecydowanie ostatnio częściej mówię „nie”, jeśli będzie mi trudno podołać zobowiązaniu.

Masz jakieś sposoby na mówienie „nie”?

Uczę się dopiero od niedawna, po prostu usprawiedliwiam to przed klientami tak, że nie będę mogła w odpowiedni sposób tego projektu wykonać. I zazwyczaj jest to dla nich wystarczająca odpowiedź, chociaż czasami trudno jest to zrobić.

Mój *input* i *learner* przypomina mi, że jest książka, gdzie było kilka strategii mówienia „nie”. Ja sam z nich korzystałem, żeby bardziej świadomie odmawiać. Nie tylko mówić „nie”, ale żeby mieć jakieś strategie.

Kolejne pytanie: gdybym do Ciebie przyszedł i powiedział: „Kasia, jest fajny pomysł, zrobimy serię podcastów o nieruchomościach”, to w jaki sposób sprawdzasz, czy masz na to czas i czy możesz wziąć za to odpowiedzialność?

Ja to czuję. Jeżelibyś mi zaproponował robienie podcastów, to po pierwsze uruchomi mi się *learner*, czyli uczenie się – wiedziałam, że dowiem się od Ciebie czegoś nowego. Po drugie uruchomi mi się *maximizer*, czyli maksymalista, ale nie tylko w stosunku do siebie, ale także do innych osób. Bo powiedziałaś, że chcesz, żeby inne osoby dowiedziały się więcej na temat tego talentu, więc tutaj zdecydowanie zadziałał mi *maximizer*. I to była naturalna odpowiedź, że tak, zrobimy to. Tu dwa z tych pięciu zdecydowanie zadziałało. A tak naprawdę, jak się przyjrzeć, to pewnie też i *significance*.

Może inne osoby, z którymi zrobię w przyszłości wywiady, poczują się pewniej, bo zobaczą, jak to wygląda.

Jeszcze tylko dopowiem, że zadziałało tu *responsibility*, bo po prostu w godzinie, o której się umówiliśmy, działamy i nagrywamy ten podcast, nie przekładamy go sto razy.

U Ciebie *responsibility*, u mnie *discipline*, czyli kalendarz rządzi dniem. Jeszcze dopowiem, że jak rozmawiam z osobami, które mają talent *responsibility*, to trochę im podpowiadam, że jak ktoś do nich przychodzi z nowym pomysłem, projektem, zadaniem, to zachęcam ich, żeby zadali sobie pytanie: z czego muszą zrezygnować, żeby dostarczyć to coś? Bo osoby z *responsibility* mają wewnętrzną potrzebę dostarczenia czegoś dobrej jakości pod względem tego, co przyrzekły zrobić. W związku z tym pytanie, które w tym pomaga: z czego muszę zrezygnować, żeby to dostarczyć? Można zadać je osobie, która przychodzi, np. szefowi, współpracownikowi: „Mogę to zrobić, tylko powiedz, z czego mam zrezygnować, czego mam nie dostarczyć z tych rzeczy, które obiecałem wcześniej?”. To działa, bo wtedy ta osoba mówi: „OK, to wezmę kogoś innego”.

Jeszcze jedno z ostatnich pytań: mówiłaś, że masz *accountability* partnera, z którym pracujesz. W 10. odcinku podcastu miałem wywiad z moim *accountability* partnerem, Krzyśkiem, i rozmawiamy też o tym trochę na grupie facebookowej, gdzie można się o tym trochę dowiedzieć. Powiedz, czy jak szukałaś *accountability* partnera, to jakich talentów szukałaś u tej osoby, w jakim obszarze?

Ja nie szukałam, *accountability* partner znalazł mnie sam. To było w ten sposób, że Rafał odezwał się do mnie chyba na początku stycznia, powiedział, że widział mnie na grupie, że mam takie talenty, które by się nam fajnie uzupełniały i czy bym chciała z nim pracować. Miałam dość dużo zadań na głowie i moje *responsibility* powiedziało wtedy „nie”, że nie dam rady zająć się tym tematem i z nim rozmawiać. To wymagało ode mnie dokładnego zapoznania się z talentami, a ja znałam je dopiero pierwszy miesiąc. Natomiast tutaj szacun dla Rafała, który odezwał się po 3–4 tygodniach, i zapytał, jak tam moje projekty, czy już jestem wolna. Ja wtedy stwierdziłam, że „nie, nie jestem wolna, ale chcę to zrobić, bo to jest właśnie coś, co mnie interesuje”. I tutaj *learner* i *maximizer* znowu pozwoliły mi na podjęcie właśnie tego projektu.

Patrzę właśnie na talenty Rafała. Rafał ma wiarę w siebie – *self-assurance*, ukierunkowanie – *focus* – jak Ty, aktywator – *activator*, czyli umiejętność szybkiego działania i niebania się go, dowodzenie – *command*, bliskość – *relator*. Czy jest jakiś talent, z którego bardziej korzystasz, pracując z Rafałem?

Zdecydowanie aktywator. Staram się, żeby Rafał podpowiadał mi, w jaki sposób mogę szybciej odpalać niektóre projekty, ponieważ to moje *responsibility* bardzo mi w tym przeszkadza, stopuje mnie przed podejmowaniem nowych zobowiązań. Rafał i ja cały czas pracujemy i uczymy się swoich talentów. Jego aktywator już mi pozwala na robienie niektórych nowych rzeczy w taki sposób, który nie powoduje, że to *responsibility* mi szwankuje.

Cały czas przewija się ten motyw, że z jednej strony *responsibility* bardzo pomaga, bo masz zaufanie ludzi, bo kończysz rzeczy, by były dobrej jakości, a czasami stopuje, przeszkadza, masz za dużo na sobie. Tak naprawdę to będzie przebijający się motyw ze wszystkimi talentami, bo te raz nam pomagają, ale innym razem stają w poprzek naszym zobowiązaniom.

Tak naprawdę *responsibility* jest najmocniejszym u mnie talentem, który widać i z jednej, i z drugiej strony, bo pozostałe talenty mi mocno się uzupełniają i wspierają mnie w tym, co robię. Natomiast *responsibility* jest właśnie takim talentem, który ma swoje dwie strony: raz taką, raz taką.

Chciałbym jeszcze dodać, że osobom z *responsibility* można polecić trzy książki, które bardzo dobrze opowiadają o tym, jak wybierać coś, co się na siebie bierze, jak zarządzać czasem: „The one thing”, „Esencjalista” oraz „Deep work”, który mówi o tym, jak wybierać rzeczy, do których się zobowiązuje i które dostarczam. Więc osoby, które mają talent odpowiedzialność, mogą je przeczytać, na pewno im pomogą.

Wydaje mi się, Kasia, że przegadaliśmy ten temat dokładnie i osiągnęliśmy cel, który założyliśmy na początku, żeby przybliżyć słuchaczom, czym ten talent jest na co dzień. Dziękuję Ci za to. Powiedz jeszcze na koniec: gdzie można Cię znaleźć i poczytać więcej o tym, co robisz?

Zapraszam przede wszystkim na mojego Facebooka: Katarzyna Gorzędowska, gdzie znajdziecie mnie na pewno. Tam można znaleźć informacje o tym, co robię, obejrzeć różne live'y z mieszkań, zagadać do mnie, porozmawiać o talentach.

Super, oczywiście link umieszczę też w notatkach. Dzięki, Kasiu, do usłyszenia, cześć!

Dzięki, pozdrawiam wszystkich, cześć!

I jak Wam się podobało? Mam nadzieję, że dowiedzieliście się jeszcze więcej o talencie odpowiedzialność. Kasia świetnie odpowiedziała o różnych aspektach tego, jak on dla niej działa. Zapraszam Was do odwiedzenia linku, o którym Kasia wspomniała, znajdziecie go w notatkach do tego odcinka podcastu pod adresem npp.run/017.

Pozostałe odcinki serii „Słownik talentów” znajdziecie pod adresem npp.run/talenty. To jest pierwszy odcinek z tej serii, pozostałe, dotyczące innych talentów, będą się regularnie na niej pojawiały.

To tyle na dzisiaj, zapraszam Was do komentowania i do następnych odcinków, cześć!