



Podcast „Z pasją o mocnych stronach”

Data publikacji: 10.05.2018

**Tytuł:** Podcast 056 – Słownik talentów – Poważanie (Significance)

To jest podcast „Z pasją o mocnych stronach”, odcinek 56., „Słownik talentów” – *significance*, czyli poważanie.

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

Ten odcinek jest częścią serii „Słownik talentów”. W każdym odcinku możecie usłyszeć informacje o jednym wybranym talencie oraz posłuchać mojej rozmowy z osobą, która ma ten talent w swoim top 5. Listę odcinków już zrealizowanych w ramach tej serii możecie znaleźć na stronie [npp.run/talenty](http://npp.run/talenty). Zapraszam.

Dzisiaj porozmawiamy o poważnym talencie – o poważaniu. Każdy talent jest cudowny i wspaniały, dojrzały, niedojrzały, każdy można produktywnie wykorzystywać i każdy może nam pomagać, ale też przeszkadzać, jeśli nie nauczymy się go używać. Tak samo jest z talentem „poważanie”. Jest dość szczególny, ponieważ bardzo często jest nierozumiany, sprawia pewne problemy osobom, które go mają, lub tym, którzy kogoś takiego znają. Mam nadzieję, że uda się nam go odczarować. Nam – ponieważ jak zwykle w słowniku talentów jestem wraz z gościem. Dziś jest nim Kasia Bieleniewicz, która jest certyfikowaną trenerką Instytutu Gallupa. Postaramy się odczarować ten talent, poruszyć różne jego aspekty i podzielić się ciekawostkami. Kasia świetnie się przygotowała do wywiadu i bardzo kompleksowo opowiedziała o tym talencie.

Zanim przejdziemy do rozmowy, to kilka słów ode mnie o tym talencie, żebyśmy zrozumieli, czym on jest. Talent „poważanie” należy do domeny wywierania wpływu. Osoby, których talentem jest poważanie, chcą być bardzo ważne w oczach innych. Są niezależne i chcą być rozpoznawalne. Pewnie definicja ta sprawia trochę problemów, bo jak to, że chcą być ważny w oczach innych, może być talentem? Ale myślę, że jeśli opowiemy sobie o różnych przejawach tego talentu, to lepiej zrozumiemy tę definicję.

Osoby, których talentem jest poważanie, chcą czegoś dokonać, aby świat był dzięki nim lepszym miejscem – i to zdanie jest kluczowe. Chcą być doceniane, zauważane, ważne, ale dlatego, że robią coś ważnego, istotnego i dobrego dla innych – oczywiście jeśli ten talent ma formę dojrzałą. I nawet jak czytamy sobie o wartościach, które te osoby wnoszą do zespołów, do grup, to pojawia się pragnienie czegoś więcej. I uważam, że to jest bardzo wartościowe dla zespołów, bo kiedy jest tam osoba z poważaniem, to dzięki niej ich członkowie chcą czegoś więcej. Są wtedy bardziej zmotywowani i pracują nad czymś dłużej. Osoby z tym talentem chcą być niezależne. Potrzebują przestrzeni, aby tworzyć tę wartość, która jest dla nich istotna. Reputacja jest dla nich bardzo ważna i to czasami kieruje ich działaniem. Jeżeli znajdą taki obszar, w którym ich reputacja może być budowana i dzięki temu ktoś na tym zyskuje, to jest to idealne połączenie. Chcą być widoczni, chcą lśnić, ale dlatego że coś dobrego dzięki nim się stało – będę powtarzał to bardzo często. To jest największy wyróżnik tych osób – motywuje je to, że chcą, żeby dzięki nim stało się coś dobrego. I to będzie bardzo widoczne w rozmowie

z Kasią, więc nasłuchujcie takich słów, wyrażań, których ona używa, bo wskazują na tego typu zachowania.

Gdy popatrzymy na określenia tego talentu, to usłyszymy takie słowa jak: podziwiany, godny zaufania, człowiek sukcesu, widoczny, wpływowy, pożądany, zmotywowany, profesjonalny, wyjątkowy. Czym się różni osoba, która ma ten talent dojrzały, od tej, która ma niedojrzały? Niedojrzały *significance*: „Czuję się dobrze, gdy jestem widziany i słyszany, dlatego że chcę być widziany i słyszany”. Dojrzały: „Robię coś dobrego, gdy moja twarz i głos przyciąga uwagę w dobrej sprawie”, czyli wynikiem zaangażowania w dobrej sprawie jest rozpoznawalność. Jasną stroną tego talentu jest szukanie najlepszego rozwiązania, robienie rzeczy ważnych, niezależność, a ciemną – głód uznania, skupienie na sobie, potrzeba uwagi.

Osoby z *significance* będą bardzo skuteczne, kiedy będą miały możliwość pracy z innymi osobami, które są określane jako odnoszące sukcesy. Jest nawet takie powiedzenie, które się do nich odnosi: „Kocham współpracować z ludźmi sukcesu, a nienawidzę być niewidzialnym lub ignorowanym”. Praca z ludźmi sukcesu pomaga być zauważanym i osiągać te cele. Nawet w materiałach do tego talentu jest wskazane, żeby zapisywać sobie cele, to, co jest dla mnie ważne, co mnie motywuje, napędza, aby móc świadomiej tym zarządzać, patrzeć na to, aby jeszcze bardziej się za pomocą tego motywować. To pomaga wybierać te obszary, w których bycie przykładem, twarzą danego zaangażowania może być efektywniejsze i produktywniejsze, przynosić największą wartość wszystkim tym, którzy są w to zaangażowani. Kluczową radą dla osób z tym talentem jest to, żeby wyobrazić sobie taką spuściznę, którą po sobie zostawią. Co dzięki nim się zadziało. Jak widzicie, często wracam do tego określenia: co dzięki mnie dobrego się stanie, co ktoś zyska.

Bardzo często talent „poważanie” jest kojarzony z wybujałym ego. Oczywiście może to świadczyć o jego niedojrzałości, ale takie osoby – ze względu na swoją motywację – mogą być bardzo przydatne, mogą zrobić coś naprawdę wspaniałego i zostawić po sobie trwałe świadectwo.

Jeśli spojrzymy na częstotliwość występowania tego talentu, to na świecie zajmuje on 32. miejsce wśród osób, które zrobiły test StrengthsFinder. Natomiast w Polsce jest na 23. miejscu, czyli pojawia się częściej, więc mamy więcej takich osób. Gdy popatrzymy sobie na różnice występowania tego talentu wśród obu płci, to wśród kobiet *significance* jest na miejscu 32., a u mężczyzn – 31.

Które talenty są najczęściej i najrzadziej widoczne? Jeżeli ktoś ma *significance* w top 5, to statystycznie będzie miał też *achiever* (osiąganie), a najrzadziej rozwijanie innych.

To tyle na temat charakterystyki tego talentu, zapraszam do rozmowy z Kasią i krótkiego podsumowania po rozmowie.

**Cześć, Kasia.**

Cześć, Dominik.

**Bardzo dziękuję, że zgodziłaś się zostać głosem talentu „significance” (poważanie). Jest mi bardzo miło z Tobą rozmawiać. Lubimy się też prywatnie, więc myślę, że rozmowa będzie ciekawa.**

**Na początek, Kasia, proszę, przedstaw się.**

Wydaje mi się, że jestem dobrym człowiekiem, poza tym jestem żoną i mamą. Z wykształcenia jestem kulturoznawcą. To taki kierunek studiów, który zaspokoił mój *input* i ogromną ciekawość, bo tam był

i film, i muzyka, jednym słowem mnóstwo tematów. Drugi kierunek to szeroko pojęta pedagogika związana z doradztwem zawodowym. I dosłownie od trzech tygodni jestem certyfikowanym trenerem Instytutu Gallupa – i z tego powodu jestem z siebie bardzo dumna. Jest to coś, co odpowiada na wszystkie moje potrzeby, aspiracje, łączy się z moimi wartościami, więc znalazłam dla siebie drogę, na której mogę osiągać te swoje wyżyny, które mam w głowie.

**To wydaje się dla Ciebie naturalna droga; jesteś pierwszym gościem, który jest po raz drugi w moim podcaście, bo wraz ze swoim mężem Rafałem byłeś w odcinku o małżeństwach. Niektórzy słuchacze mogą znać Twój głos stamtąd, ale także z innego miejsca, prawda?**

Oprócz tego prowadzę taki rozwojowy, biznesowy podcast „Tuż Przy Uchu”. On za chwilę będzie miał swoją rocznicę. I ten podcast też jest owocem moich poszukiwań i najlepszym przykładem produktywnego użycia talentu „poważanie”. I tego, jak można swoją publiczność w odpowiedni sposób znaleźć.

**Jakie są Twojego talenty z top 5?**

Moim talentem numer jeden jest indywidualizacja, następnie: wizjoner, empatia, zbieranie i poważanie.

**Myślę, że dużym modyfikatorem Twojego poważania będzie empatia, która zawsze mnie intrygowała w Twoim top 5, to, jak działa poważanie w połączeniu z empatią.**

**Poważanie to talent, który często nie jest rozumiany, który jest czasami dla niektórych trudny, bo trudno uznać go za talent. Może być kojarzony z wybujałym ego. I jestem zadowolony, że Ty jako certyfikowany trener o nim opowiesz. Bo kiedy słucham Cię np. w Twoim podcaście, w rozmowach na różnych grupach, widzę, że jest rozwinięty, więc mam nadzieję, że będziemy mogli odczarować go trochę i pokazać, że może być wykorzystany produktywnie i motywująco do robienia różnych rzeczy.**

**Osoby z tym talentem chcą być ważne w oczach innych, niezależne, uznawane, rozpoznawalne, podziwiane, mieć wpływ na innych ludzi, na inne grupy czy na społeczeństwo – jak czytam taki opis, to nie dziwię się, że ludzie patrzą na ten talent ze zdziwieniem. A jak Ty go postrzegasz i używasz w swoich działaniach w robieniu podcastów, byciu coachem, w swojej pracy?**

Przed całą certyfikacją zrobiłam test drugi raz. Chciałam wiedzieć, czy talenty się zmieniają. I okazało się, że maksymalista, który wcześniej był w miejscu poważania, wskoczył na szóste miejsce, więc zamieniły się tylko miejscami. A poważanie z maksymalistą łączy się u mnie bardzo. Rzeczywiście opis może powodować, że *significance* wydaje się nieproduktywny, egoistyczny, skupiony na sobie, a poprzednia nazwa tego talentu z wcześniejszej wersji testu skupiała się bardziej na pożądaniu i pragnieniach pozytywnego oddziaływania na innych. I dla mnie właśnie tym jest ten talent. Nazwa „poważanie” brzmi dosyć dziwnie, podobnie jak pryncypialność. Dla mnie ten talent jest pragnieniem bycia uznanym, docenionym, ale to nie cel sam w sobie, tylko mój sposób na to, żeby osiągnąć cele. Czyli poprzez to, że ktoś widzi, że ja dostaję pozytywny feedback, nagrodę, pozytywną opinię, to mnie to motywuje, działa na mnie pozytywnie, abym mogła osiągać swoje cele. Podam przykład. Gdy urodziła się moja córka, postanowiłam, że chciałabym biegać. Myślałam o tym od bardzo dawna i nie wychodziło mi. Postanowiłam, że jednak zrobię taki eksperyment, bo akurat było jakieś roczne wyzwanie, chyba Kamila Rowińska je zrobiła, że biegamy i udostępniamy swoje treningi na profilu facebookowym. Nie lubię wrzucać czegoś takiego, ale postanowiłam, że to zrobię. Moje początki z bieganiem zaczęły się od tego, że udostępniałam swoje treningi na Facebooku i ktoś je klikał, ktoś

powiedział, że są super. I mając świadomość, że ktoś to widzi, czyli nie jestem anonimowa, zyskałam ogromną motywację. To powoduje, że mam poczucie, że nie mogę odpuścić, bo inni to obserwują, co wpływa też na to, jak ktoś mnie odbiera. Że jestem osobą godną zaufania, że ktoś odbiera mnie jako osobę wytrwałą, która dotrzymuje słowa. I to jest taka główna rzecz związana z tym talentem – to jest bardzo silny motywator, dzięki świadomości tego, że ktoś na to patrzy, działam dużo lepiej i efektywniej.

**W materiałach, które mam od Instytutu Gallupa, są trzy stwierdzenia, które współgrają z tym, co mówisz. Jedno z nich brzmi tak: „Osoby z tym talentem chcą, aby świat był lepszym miejscem z ich powodu, ale nie tylko dla nich, ale dla wszystkich”. Jest też takie stwierdzenie, że wartości, które wnoszą do grup, do projektów, współprac, to jest pragnienie czegoś więcej, aby więcej osób z tego skorzystało. To też jest bardzo pozytywne. Dojrzały talent „significance” jest określany jako: „Robię dobrze, gdy moja twarz i głos przyciągają uwagę w dobrej sprawie”. To jest właściwie potwierdzenie tego, co powiedziałaś. Ja, słuchając Twojego podcastu, zauważyłem, że promujesz pewne postawy, podejście do talentów, pracy, celów.**

Od ósmej klasy przez 12 lat uczestniczyłam w organizacji, w której miałam okazję rozwijać się bardzo mocno. To była organizacja *non profit*, w której byłam wolontariuszką. Przeszłam tam wszystkie szczeble, od uczestnika po animatora małej, potem dużej grupy, następnie lidera całej grupy oraz kierownika kolonijnego. Wyjeżdżałam na wakacje z dziećmi i młodzieżą. Potem zostałam wysłana jako osoba rokująca w piątkę z innymi na miesięczny wyjazd, podczas którego mieliśmy różne treningi. Byłam jedną z tych osób, w których ktoś zauważył potencjał, żeby wnieść jakąś wartość i coś zrobić. Dla mnie to było bardzo ważne, bo wybrano mnie jako osobę, która może coś zmienić. I przez 12 lat działałam w miejscu, w którym nie dostawałam za to pieniędzy, ale miałam możliwość rozwijania się. Ktoś, kto ma talent „poważanie”, może w ten sposób dawać coś z siebie innym, robić coś w zgodzie ze swoimi wartościami. To jest coś, co bardzo wspiera ten talent i odsuwa od próżności, kierując uwagę nie na siebie, ale na innych. Cechą tego talentu jest też chęć robienia jeszcze więcej różnych rzeczy. To jest super, ale to jest też trudne, bo ja w niektórych sytuacjach wiem, że mogę coś zrobić, ale nie zrobię tego, bo to jest coś zwykłego. I może być tak, że wiele tematów leży, bo uważam, że to jeszcze za mało, żeby to pokazać, że jeszcze trzeba coś dodać. Na dodatek mam maksymalistę, który w niektórych obszarach mi pomaga, ale w niektórych mnie hamuje.

Myślę, że ten talent jest bardzo widoczny w moim podcaście. Nie jestem osobą, która lubi tak mocno skupiać na sobie uwagę. Wodzirej, gwiazda – to nie ja. Ja bardziej widzę, że uwagę skupiam na sobie, kiedy kieruję ją na innych. Robię staranną selekcję gości, których zapraszam. Przepuszczam ich przez swój filtr. To są osoby, które dla mnie są autorytetem i wnoszą coś fajnego, z którymi mogę się zgodzić, podpisać pod ich wartościami. Nie są przypadkowe. W życiu prywatnym też selekcjonuję tych, z którymi się spotykam, bo wiem, że dużo lepiej czuję się wśród ludzi, którzy chcą czegoś więcej, osiągają sukcesy. Wolę poradzić się kogoś, kto jest dla mnie ekspertem w różnych dziedzinach, niż kogoś, kto nic nie wie. To działa tak samo w drugą stronę. Staram się wypowiadać na tematy, na których się znam, niekoniecznie rozmawiam o finansach albo księgowości, tylko odzywam się wtedy, kiedy coś wiem.

**Powiedziałaś, że nie musisz być na świeczniku, że nie wszystkie reflektory muszą być skierowane na Ciebie. Skojarzyło mi się to z takim polskim stwierdzeniem „szara eminencja”. Że wszyscy wiedzą, że ta osoba jest gdzieś w drugim, trzecim rzędzie, ale to ona pociąga za sznurki, że dzięki niej rzeczy się dzieją. Zwykle osoby u władzy mają takie szare eminencje w swoim otoczeniu. Czy tak jest u Ciebie?**

Tak. Ja długo byłam na drugim siedzeniu i to jest supersiedzenie, bo masz możliwość sterowania, nie przyjmujesz ciosów na siebie jak ta osoba na świeczniku. To jest jak bycie reżyserem, którego nie widać, a jego funkcja jest bardzo ważna i jego nazwisko widnieje zawsze w napisach. Ten talent miał Donald Clifton w swoim top 5. My różnimy się chyba tylko jednym talentem. On miał *focus* w top 5, a ja nie.

**Pamiętam, jak wrzuciłaś zdjęcie, gdy byłaś na certyfikacji. Myślę, że to jest dojrzały przejaw poważania. Bo często osoby, które mają ten talent niedojrzały, potrzebują być na świeczniku i czuć się ważne.**

**Powiedziałaś, że nie robisz rzeczy, które są zbyt zwyczajne. Jak ustawiasz sobie ten filtr, skąd wiesz, że coś jest za małe, za zwykłe? Skąd to poczucie, że coś jest wystarczająco ważne, aby się w to angażować?**

Nie wiem, czy to nie jest negatywny przejaw tego talentu, bo już z kilkoma osobami o tym rozmawiałam, miałam też kilku klientów z tym talentem i oni też mieli trudność robienia takich zwykłych, nudnych rzeczy. Moim filtrem jest maksymalista. Staram się wszystko filtrować pod kątem wartości, tego, czy coś mi przyniesie wartość, nawet rozrywkową, że sobie odpocznę, zrobię coś fajnego. Odkąd zaczęłam pracować z talentami, staram się patrzeć na to, co robię świetnie, a rzeczy, których nie lubię robić i będą zajmować mi strasznie dużo czasu, oddaję innym. Rafał lubi te wszystkie pokrętełka, parametry związane z dźwiękiem, a ja bym to zrobiła, ale miałabym do tego checklistę. Moim filtrem jest to, jaki to będzie miało wpływ na efekt końcowy. Czy to, co będę robić, muszę zrobić sama, czy mogę komuś to oddać. I patrzę na to, czy temu komuś sprawi to przyjemność. Są osoby, które uwielbiają być na świeczniku i niekoniecznie muszą robić inne rzeczy. Więc dobrze wiedzieć, kto w czym jest dobry w naszym otoczeniu, komu możemy coś oddać, ale też co ja mogę dać innym na zasadzie takiej wymiany. Kryterium jest też stawka godzinowa, bo są rzeczy, które mogę robić sześć godzin, a komuś to zajmie dwie i sprawi mu to przyjemność. Więc myśląc o tym, warto popatrzeć na koszty, plusy i minusy. To jest prosty rachunek, zawsze wszystko po nim będziemy widzieć.

**Bardzo tu widać połączenie Twoich talentów. Bo był maksymalista, gdy mówiłaś o delegowaniu, indywidualista, gdy mowa była o tym, komu co sprawi przyjemność i będzie w tym dobry. Ale też bardzo widoczny jest wizjoner, czyli dążenie do celu, bo patrzysz na efekt końcowy. Widać współgranie ze sobą kilku talentów.**

Polecam zająć się wszystkimi swoimi pięcioma talentami. I nawet gdy teraz przygotowywałam się do tego odcinka, trudno było mi wyłuskać jeden talent bez żadnych powiązań. Dlatego *significance* może być u każdego inny. U mnie jest tak, że naturalnie mam empatię i indywidualizację, więc nie jestem w stanie skupiać się tylko na sobie. Jeżeli miałabym *self-assurance* i *woo*, to wszystko wyglądałoby inaczej. *Woo* mam na końcu i niestety komunikację też, a chciałabym mieć trochę wyżej.

**To, co jest dla mnie ciekawe, to ten filtr i informacja, co Ciebie motywuje i zasila. Wspomniałaś o talencie „pryncypialność” – mają go osoby, które motywuje to, że coś jest zgodne z ich wartościami, że te wartości mogą wprowadzić w życie. Mówisz o efekcie końcowym, o istotności dla jakichś osób. Jeżeli ktoś ma kontekst, to coś innego będzie go motywowało. Warto patrzeć przez pryzmat swoich talentów, jak to wpływa na motywację do naszego działania. Bo jeżeli odkryjemy ten klucz, to będzie nam łatwiej wyznaczać sobie cele. Kiedy zobaczymy, jak talent jest powiązany z naszymi motywatorami, to będzie łatwiej go osiągnąć. To jest też ważna lekcja z tego, co mówisz.**

Dlatego powiedziałam, że to może być też trudnością, bo są rzeczy, które po prostu trzeba robić. Czy ktoś ma motywację, czy nie, to są rzeczy, których nie zrobimy, np. napisanie książki. To może nie być

dla nas strasznie fascynujące, ale wiemy, że ma dużą wartość. I świadomość tego, po co to robię, dlaczego, co to daje innym, nawet stworzenie swojego pomysłu na to, dlaczego robię jakieś rzeczy, jest ważne. Nienawidzę sprzątać w domu i układać ubrań, ale wiem, że dzięki temu będzie porządek, dzieci będą miały ładnie poukładane rzeczy, a ja będę miała np. więcej czasu. Więc motywowanie się do tego typu rzeczy jest dobre.

**Gdy widzisz, że coś jest istotne i motywuje Cię to do robienia czegoś dla innych, to jak to wpływa na Twoją chęć współpracy z innymi? Bo wyobrażam sobie, że jak się z kimś współpracuje, to nasze cele i motywy są wspólne. I to moje główne *why* jest troszeczkę może nierozmyte, ale zmodyfikowane przez *why* innych osób. Jak Tobie współpracuje się nad jakimiś większymi rzeczami z innymi osobami? Czy jesteś raczej osobą, która lubi sama pracować, czy wolisz wchodzić w kooperacje?**

Bywa różnie. Ostatnio miałam taki przykład. Byłam w grupie, w której coś wspólnie robiliśmy. Zauważyłam, że efektywniej działa mi się samej, chyba że dobieram ludzi według swojej indywidualizacji, patrząc, kto co może wnieść do tego projektu, co ja komu mogę dać. I wybierając osoby, jest mi zdecydowanie łatwiej tworzyć zespół, bo wiem, kogo na co stać i czy podoła tempu. Myślę, że poważanie wiąże się z odwagą robienia ważnych rzeczy. Ja z natury wielu rzeczy nie robię. Nie mam też wielkiej odwagi, nie jestem człowiekiem bardzo pewnym siebie, ale jeżeli jest jakaś ważna inicjatywa, to skaczę w przepaść. Jestem w stanie to zrobić i wiem, że to pociągnę. Widzę, że to też bardzo mocno działa na inne osoby.

I, odpowiadając na Twoje pytanie, pięć lat temu przeprowadziliśmy się do Ełku, nie znałam tu nikogo, moje dzieci były wtedy małe, więc zorganizowałam dwie duże imprezy. Miało to być spotkanie pięciu blogerek, a zrobiło się spotkanie społeczności wszystkich mam w Ełku. Przyjechał do nas trener, byli lekarze ze szpitala, więc zrobiła się z tego wielka impreza. I tak jest z tym talentem, że zaczyna od czegoś małego, ale stwierdzasz, że to za mało i chcesz więcej. Zrobimy kącik taki, zaprosimy reklamodawców, sponsorów i z takiej małej imprezy robi się coś wielkiego. I mnie to w ogóle nie przeraża, bo mam świadomość, że to jest coś naprawdę fajnego, ważnego, pomoże rodzicom. I wydaje mi się, że siłą osób z poważaniem jest to, że przyciągają ludzi, którzy gromadzą się wokół nich. Jeżeli potrafią przedstawić, dlaczego coś mają robić, to widząc tę wartość, każdy chce za taką osobą podążać. Myślę, że jeżeli ktoś dobrze korzysta z tego talentu, to może być fajnym liderem, niekoniecznie będąc osobą głośną – ludzie za nim pójną.

**I nieprzypadkowo talent ten jest w domenie wpływania. Mam teraz kilka pytań od patronów. Spodobało mi się pytanie Kasi Toczek: „Jak wyciszyć głos ego, który domaga się uznania, pochwały, zauważenia dokonań?”. Nie wystarczy mu sama świadomość robienia dobrej, wartościowej roboty.**

Dla mnie ego wiąże się z kilkoma obszarami. Jednym z nich jest pewność siebie, drugim – poczucie własnej wartości, a trzecim – docenienie, zbieranie feedbacku. Osoby, które mają poważanie, oczekują feedbacku i na tym, co dostają od innych, mogą budować swoje poczucie własnej wartości. Ale to jest też mylne, bo zależy, kogo pytamy. Budowanie opinii o sobie wyłącznie na podstawie informacji od innych, tego, czy ktoś nas pochwali, czy nie, to jest coś bardzo chwiejnego i nie jest niczym wartościowym.

**Zgadzam się z Tobą. Polecę tu książkę *Sześć filarów poczucia własnej wartości*, w której jest napisane, że najlepiej, gdy poczucie własnej wartości wypływa z samego siebie. I nigdzie nie wspomina się tam o opinii innych osób.**

Chociaż zbieranie informacji zwrotnej jest bardzo istotną rzeczą przy poważaniu i jest czymś super. Ja często z tego korzystam i pytam innych o zdanie. I powiem dlaczego. Pojawia się jeszcze kwestia, jak to przyjmujemy. Ja długo pracowałam nad wewnętrznym krytykiem, żeby przyjmować wszystko obiektywnie i filtrować te informacje od innych. Ale poprzez informację zwrotną, czyli co robię źle, co robię fajnie, co w pracy ze mną komuś się podoba, co pomogło zespołowi, co nie, mogę korygować różne rzeczy i się poprawiać. Dla mnie to ogromna wartość – i w pracy, i w innych miejscach. Miałam bardzo fajny odcinek z Anią, „Everest lidera”, mówiłyśmy o tym, że szef powinien dawać informację zwrotną swoim pracownikom, bo inaczej oni nie będą wiedzieli, co mają poprawiać.

### **Czy ta informacja zwrotna jest od dowolnej osoby, czy od tych, od których bardziej ją sobie cenisz?**

Pytam tych osób, które dla mnie są autorytetem, o różne rzeczy. I pytania są bardzo konkretne. Widzę, że są też osoby, które udzielają informacji zwrotnej niepytane. Ale staram się dobrać takie osoby, od których mogę się czegoś nauczyć, i które potrafią udzielić tej informacji zwrotnej. Wybieram sobie te elementy, które są ważne. Trzeba oddzielić własne interpretacje od informacji zwrotnej, poza tym fajnie by było, gdyby zawierała ona konkretne przykłady i uzasadnienie. To jest dla mnie takim kryterium, czy ta informacja jest ważna.

**Ja prowadzę warsztaty z dawania feedbacku informacji zwrotnej i takim najbardziej uznanym modelem dawania informacji zwrotnej jest FUKO (fakty, uczucia, konsekwencje i oczekiwania). Dając informację zwrotną, zawsze miejmy na myśli to, jakiej zmiany oczekujemy. I dzięki temu, że prześlemy to w odpowiedniej strukturze, którą wcześniej przećwiczymy, zapewniamy, że nie podzielimy się swoimi opiniami, obserwacjami, tylko oprzemy się na faktach, czyli na rzeczach, co do których obydwie strony – i osoba dająca feedback, i otrzymująca go – mogą się zgodzić, że rzeczywiście tak było. Wtedy mogą wysłuchać feedbacku. Niezwykle ważne jest, by nauczyć się dawać informację zwrotną.**

Każdemu to jest potrzebne. Nawet jeśli pracujemy z dziećmi czy mamy swoje dzieci – umiejętność zwrócenia im uwagi też jest ważna. Dlatego dla osób z poważaniem ważny jest feedback, bo dla nich istotna jest ich reputacja, czyli jak ktoś je odbiera, ich pracę. Dlatego umiejętność wyciągania lekcji z informacji zwrotnej jest bardzo istotna.

**Wróćmy do pytania Kasi, czyli: „Jak wyciszyć głos ego, który domaga się uznania, pochwały, zauważenia dokonań?”. Mówiłaś o tym, że sama pytasz o feedback. A co się dzieje, kiedy nie masz tego uznania, pochwały, zauważenia dokonań? Jak się wtedy czujesz i co wtedy robisz?**

Jestem dobrym obserwatorem. Dużo rzeczy jestem w stanie poprzez indywidualizację zobaczyć. Mam też maksymalistę, który pomaga mi ocenić moje działania. Zaczynam od siebie – jestem w stanie dowiedzieć się dużo sama od siebie. A wracając do pytania o ego, wydaje mi się, że kluczem tu są dwie rzeczy. To są mocne strony, świadomość tego, jakie one są, w jakich sferach jestem super, co jest moją wartością, poparcie jakimiś kompetencjami, osiągnięciami. Ale też trzeba wiedzieć, jakie mam słabości, co mi nie wychodzi, czego nie wiem i być może nie powinnam się wypowiadać. Podam przykład: ja nie mam żadnej wiedzy finansowej. Księgowość to zawód, którego nigdy w życiu nie chciałabym robić. Nie jestem w tym mocna. Jeśli miałabym się wypowiadać na te tematy, to być może moje ego by mnie wtedy bolało. A wyobrażam sobie, że osoba z niedojrzałym talentem „poważanie” musi na każdy temat zabrać głos, żeby tylko była usłyszana, nawet jeżeli nie ma nic do powiedzenia. I automatycznie skazuje się na porażkę, bo może być źle odebrana. Rozpoczęcie pracy nad mocnymi stronami, czyli nad tym, co wiem, czego nie wiem, co robię dobrze, co mogę wnieść, jest tu ważne. Ale praca nad tym wpływa również na samoświadomość, głębokie zrozumienie siebie, jakie są moje wartości, co jest dla mnie

ważne. I to jest największy filtr, bo mając świadomość, że moją wartością jest niezależność, bezinteresowność czy kreatywność, w środowisku, w którym są inne osoby, nie uzależniam od nich swojego poczucia własnej wartości. To jest chyba największa trudność tego talentu, aby poczucie własnej wartości budować na sobie, na tym, kim jestem, co osiągnąłem, a nie na opiniach innych osób.

**Jest jeszcze pytanie od Magdy Seroki: „Jak radzisz sobie z tym talentem, kiedy nie ma informacji, że to, co robisz, jest dla kogoś ważne?”, czyli nie widzisz potwierdzenia od innej osoby.**

Po prostu pytam o informację albo robię ankietę. Od jakiegoś czasu nawet proszę o informację zwrotną. Bo jak nie poprosimy, to często nie dostaniemy. Ja sobie zbieram te informacje zwrotne i rekomendacje. Jak mam jakieś gorsze dni, to sobie to czytam.

**Zauważyłem, że programiści bardzo chcą otrzymywać informację zwrotną, nie są natomiast skorzy jej udzielać, bo boją się, że kogoś skrzywdzą. Natomiast dosyć łatwo przyjmują feedback. I umiejętność proszenia o niego i przepracowania go to jest coś, co sprawia, że jesteśmy lepszymi współpracownikami. To jest jedna z umiejętności, którą warto ćwiczyć. Żałuję, że nie ćwiczysz tego – czy w ogóle komunikacji – w szkole. Tu jest też pytanie w drugą stronę. Bo Ty mówisz o zbieraniu informacji zwrotnej, ale jest taki etap, w którym Ty komunikujesz innym, dlaczego zaczynasz jakąś inicjatywę, chcesz coś zrobić. Jak przekonujesz inne osoby, że to, co chcesz zrobić, jest ważne? Na co zwracasz uwagę?**

To jest dla mnie najtrudniejsza rzecz, która wynika z tego talentu, bo ja mam bardzo nisko komunikację. Mam jeszcze wizjonera, który czasami skacze po tematach i ma bardzo jasny obraz czegoś. Dla mnie w ogóle największym wyzwaniem jest komunikacja i wytłumaczenie komuś, aby mógł to tak jasno dotknąć jak ja i poczuć. Dla mnie to jest budowanie historii, pokazywanie plusów, minusów, zysków i strat, jak ktoś może z tego skorzystać. Patrzą też na ludzi, staram się zobaczyć i zastanowić się, wiedząc, kto kim jest, kto co wnosi, co robi, co ta osoba zyska na współpracy ze mną. Gdy byłam organizatorem Szlachetnej Paczki, to wzięłam dwie strasznie trudne rodziny, bo chciały mnóstwo rzeczy. Stwierdziłam, że nie dam rady tego wszystkiego zebrać. I uznałam, że biorę je i zaraz kogoś zorganizuję. Miałam odwagę i świadomość tego, że to jest bardzo ważna sprawa i to fajne rodziny, mają dużo dzieciaków, ludzie sami chcą pomagać, bo wiedzą, że to jest dobra inicjatywa, robimy coś wartościowego i bezinteresownego. Kluczem do tego jest zaufanie. Michał Szafranski często mówi o takiej walucie zaufania, o tym, że to, kim jesteśmy, budujemy przez ileś lat. I osoby z tym talentem swoją markę budują też przez ileś lat. Ludzie nas widzą, znają i są w stanie zobaczyć, czy z Kasią chcą współpracować, czy niekoniecznie. Czy jest godna zaufania, czy nie.

**Mówisz, że nie umiesz się komunikować, że komunikację masz na samym dole, a jednocześnie jesteś osobą, która prowadzi podcast i przekazuje swoim słuchaczom ważne informacje. Wydaje mi się, że odnalazłaś swoją drogę poprzez dobieranie właściwych osób i rozmowę z nimi, ale też wysłałaś mi wczoraj cały swój profil i na miejscu siódmym widzę stratega oraz *intellection*, i zastanawiam się, czy nie pomagają Ci one w komunikacji. Zwykle strateg widzi różne możliwości dojścia do celu, a *intellection* pozwala to przemyśleć, połączyć z większymi ideami. Jak z Tobą rozmawiam, słyszę te dwa talenty w działaniu.**

W braku komunikacji pomaga mi strateg, bo raczej mam przemyślane wszystkie rzeczy i jeżeli nagle coś się zmieni, to wiem, że zorganizuję, zrobię tak i tak i mam dużo różnych pomysłów. Większość moich talentów jest w domenie myślenia strategicznego.

**Na miejscu dziewiątym masz *ideation*.**



Ale mam też wizjonera. Ja go lubię. Ludzie czują się bezpiecznie, bo wiedzą, że mam plan na to, że to nie jest jakiś pomysł na zasadzie polećmy w kosmos, nie mamy nic, ale sobie polecimy. Ludzie mają świadomość, że to jest przemyślane, zaplanowane, a nie wydumane. Nie że wszyscy pracują na mnie i moją markę, tylko to jest coś, co robimy wspólnie. I jest taka przestrzeń na to, że każdy może wykazać się tym, co ma w sobie najlepsze. Ja jestem bardzo w klimacie talentów i odkąd dowiedziałam się o Gallupie, to myślę, że to idealna praca dla mnie. To odpowiedź na wszystkie moje pragnienia, potrzeby i umiejętność widzenia mocnych stron w innych. I tego, że bardzo często zdarza mi się, że ktoś coś robi świetnie i mnie to strasznie wkurza, że nikt więcej o tym nie wie. Kieruję reflektor ze mnie na tę osobę. To jest mój cel, żeby pokazywać świetne osoby, inicjatywy, fajne rzeczy, które ktoś robi. Korzystać z uwagi, którą na sobie skupiam, aby promować dobre osoby i fajne wydarzenia. Myślę, że to jest produktywny przejaw tego talentu.

Nawet jak czytałam sobie swój raport leaderski po zrobieniu testu, to tam też jest o *significance*, o tym, że ten talent może być wykorzystywany do prowadzenia, motywowania ludzi, do stawiania bardzo wysokich celów innym. I dzięki temu, że ja coś robię, mam kontakt z kimś, tej osobie pod wpływem mojej obecności, rozmowy czy zadawania pytań, otwierają się oczy i robi więcej rzeczy. Mam taką znajomą, która robi fajne rzeczy, świetne zdjęcia, jeszcze może nie do końca wierzy w swoje siły, możliwości, a ja poprzez rozmowę z nią, mówiąc, co robię, pytając, co ona może zrobić, mam wrażenie, że trochę ją zmotywowałam, bo poszła na kurs i zrobiła jakieś dodatkowe rzeczy. Widzę, że często osoby z poważaniem mają taką umiejętność wpływania na ludzi poprzez to, że chcą więcej, mają mocne aspiracje, ambicje. I innym może zrobić się głupio, myślą sobie, że ona tak robi, to ja też tak zrobię. Dla mnie dużą motywacją jest to, że czasami ktoś powie: „Robisz tyle rzeczy”. Usłyszenie tego jest bardzo fajne. Nie robi się tego po to, żeby to usłyszeć, ale to jest taka dodatkowa motywacja.

**A jak sprawdzasz, czy te osoby chcą to robić, czy są gotowe do popchnięcia do większych rzeczy, pokazania się w świecie?**

Nie mam wysoko *developera*, ja po prostu robię coś ludziom, a potem ich zostawiam i doglądam. Sama wiem po sobie, że pewne rzeczy wymagają czasu. Cenię sobie wolność i niezależność, to, że nikt nie mówi mi, co mam robić. Myślę, że inni też to sobie cenią. I mam też maksymalistę, bo jak ktoś ma potencjał, ja mu pomagam, on twierdzi, że chce, ale nie robi, to odpuszczam, bo stwierdzam, że to jest nieopłacalne.

**Masz też empatię, więc wiesz, jak ktoś się czuje. Znam Kasię i wiem, że nie wywiera ciśnienia, żebym coś zrobił. Jest w niej raczej troska i wskazywanie możliwości i opcji.**

Jest jeszcze jeden aspekt. Kiedy czytam komentarze, widzę, że wiele osób w tym obszarze zadaje pytania. Moim dużym odkryciem było to, czy ktoś lubi pracować sam, czy niekoniecznie. Dla mnie motywacją jest to, że prowadzę jakiś zespół albo go tworzę. Jeżeli jestem częścią zespołu i ktoś nie potrafi przedstawić mi powodów i celów, dla których mam coś robić, to motywacja mi spada do zera i szybko się wycofuję.

Zaczęłam pracę w siódmej, ósmej klasie – roznosiłam ulotki. Dla mnie praca była bardzo trudnym obszarem, bo często ją zmieniałam, nigdy nie mogłam znaleźć czegoś, co było dla mnie ciekawe, gdzie mogłam zrobić coś dobrego. Wiele zadań, które miałam w pracy, strasznie mnie wkurzało, bo były to rzeczy niemające sensu. Często jest tak, że robimy rzeczy bez sensu. Jeżeli szef nie potrafi wytłumaczyć, po co mamy coś robić, to ja widziałam, że one do niczego nie prowadzą, nie widać efektu końcowego. Trudno było mi zmotywować się do pracy. Pamiętam takiego szefa, który potrafił za każdą drobną rzecz

pochwalić. Umiejętność docenienia, powiedzenia komuś: „Super to zrobiłeś, to było fajne, dziękuję Ci za to”, to jest coś, co bardzo pozytywnie na mnie działało.

Zaczęłam się rozwijać i spełniać, kiedy przestałam pracować na etacie i rozpoczęłam pracę z Rafałem. To była dla mnie najfajniejsza opcja. Ważna jest umiejętność znalezienia takiego miejsca, w którym dobrze działamy, czy to jest własny biznes, czy bycie niezależnym konsultantem. Mam potrzebę zmiany, czego Rafał nie lubi, bo dla niego to trudne. Mam stratega, więc widzę, że jak tu dojdę, to mogę wybrać i to, i to. Często zmieniam rzeczy. Teraz myślimy o przeprowadzce z Mazur do Warszawy, co tydzień jest inna koncepcja. Cały czas rozważam plusy i minusy.

**Bo na dziesiątym masz *deliberative*. Chcę poruszyć jeszcze jeden wątek. Jest ciekawe pytanie od Szymona: „Czy zdarza Ci się, że przez ten talent uważasz się za człowieka lepszego?”**

Kluczem do odpowiedzi na to pytanie jest to, w jakim środowisku się jest. Moim wskazaniem do pracy nad tym talentem jest to, aby wybrać sobie środowisko. Jeżeli dobierzemy sobie takich ludzi, którzy inaczej myślą, inaczej działają, mają inny poziom wykształcenia, wiedzy, to wiadomo, że w pewnych obszarach jesteśmy od nich lepsi. Kiedy otaczamy się takimi osobami, nasze ego rośnie. To jest trochę próżne. Jednak wśród osób, które są od nas wyżej, są ekspertami, specjalistami, od których my możemy się uczyć, nie mamy takiej możliwości chwalenia się, bycia lepszymi, bo możemy czuć się lepsi, będąc wśród nich.

Mogę na to pytanie jeszcze tak odpowiedzieć. Jak byłam małym dzieckiem, to miałam bardzo bujną wyobraźnię. Czułam się wyjątkowa, ale w mojej rodzinie to nie było doceniane i stwierdzono, że jestem trochę inna, nieszablonowa. Myślę, że talent „*significance*” był u mnie bardzo długo przykryty innymi rzeczami, nie był w ogóle używany. Ja generalnie otaczałam się fajnymi ludźmi i mam wrażenie, że mam superznajomych. Dla mnie to są osoby, które odnoszą sukces. Ta umiejętność dobierania sobie ludzi i miejsca trochę na to wpływa, bo warto być w środowisku, w którym jesteśmy bardziej doświadczeni, bo inspirujemy innych, ale też warto dać sobie czasami utrzeć nosa, bo ktoś może wiedzieć więcej.

**To wyrabia pokorę.**

Ale to jest bardzo cienka linia. Czasami mówi się, że komuś woda sodowa uderzyła do głowy, więc warto tego pilnować. Ostatnio moja klientka poleciła mi książkę *Ego to twój wróg*, o której słyszałam bardzo dużo dobrych opinii. Polecam jej przeczytanie, bo na pewno można znaleźć dużo odpowiedzi na swoje pytania.

**Szykując się do rozmowy z Tobą, przeczytałem komentarze na grupie „Z pasją o mocnych stronach”. Co jakiś czas wrzucam tam jeden talent i dyskutujemy, o *significance* już jakiś czas temu tam było. Spodobał mi się komentarz Doroty, która też ma ten talent. Napisała, że pieniądze nie są dla niej motywatorem. W pewnym momencie wpadła na pomysł, że chce zarobić milion, ale dopóki nie wiedziała, dlaczego go chce zarobić, to nie było to dla niej nic, co sprawiłoby, że zaczęłaby działać w tym kierunku. Natomiast kiedy wymyśliła sobie: „A gdyby zarobić milion na tym, żeby uczyć innych, jak zarobić miliony?”, to nagle pojawiła się inspiracja, że to służyłoby czemuś, że jej cel przyczyniałby się do czegoś większego. Fajnie jest zobaczyć, czemu służy te nasze działanie. Czy to jest tylko po to, by łechtać nasze ego, czuć się lepszym, czy żeby coś dobrego z naszego powodu wypłynęło dla innych.**

Dla mnie pieniądze też nie są motywatorem same w sobie. Bardziej to, co mogę za nie kupić lub zrobić. To jest dużo większa motywacja. Ale pieniądze potrzebne są do życia.

**W piramidzie Maslowa są na samym dole jako zapewniające bezpieczeństwo.**

**Mam kilka pytań odnośnie do Ciebie jako członka rodziny. Jak ten talent jest widoczny w Twoim małżeństwie czy u Ciebie jako rodzica?**

Bardzo doceniam wszystkie drobne rzeczy i o tym mówię. Od trzech lat mam taką zasadę, że jeżeli zobaczę, że ktoś coś robi super, to mu to piszę, np. ktoś nagrał fajny odcinek i piszę mu to w wiadomości prywatnej. Staram się przekazać uznanie, które sama lubię dostać, wiem, że to dobrze działa. Szczególnie dobrze działa to na dzieci. Z Zuzią robimy takie afirmacje. Pytam: „Jaka jesteś, Zuzia? Wspaniała, mądra, piękna, ładna?”. I ona wymienia sobie te rzeczy. Staram się podawać przykłady, dlaczego jest mądra. Bo zrobiła to i to. To buduje w dzieciach poczucie własnej wartości. Staram się to robić.

Inną rzeczą są mediacje w sytuacjach konfliktowych. Bardzo dobrze działa w tych momentach skupienie uwagi na sobie. Mówię: „Słuchajcie, zróbmy pozytywną pauzę, zatrzymajmy się. Jak ty się czujesz? Powiedz o tym. A jak ty się czujesz?”. Takie skupienie uwagi na sobie powoduje, że jakaś sytuacja rozładowuje się albo coś się dzieje. To też jest przejaw tego talentu.

I jeszcze jedna rzecz. Moim nowym zmaganiem jest to, żeby być dobrym rodzicem według swoich kryteriów. Bardzo trudno jest mi przyjmować krytykę, np. od syna mamy, który jest dużym indywidualistą. Czasami feedback od nauczycieli, od innych rodziców jest dla mnie bardzo trudny, bo odbieram go personalnie, że to ja jestem takim rodzicem, takie coś robię.

**Ocenę Twojego dziecka odbierasz jako ocenę Ciebie jako rodzica, bo chcesz być postrzegana jako dobry rodzic.**

Tak, bo na siebie mam wpływ, a na dziecko – pośrednio. To jest dla mnie wielkie wyzwanie, bo trudno być rodzicem. I skupiam się na pozytywnych aspektach, ale też zastanawiam, w jaki sposób chciałabym być słyszana, kiedy robimy sobie takie pogadanki. Dużo gramy w różne gry, np. planszówki. To jest super, bo podczas grania można się uczyć, jak radzić sobie z trudnościami, jak przegrywać. To jest dla dzieci duża trudność. Stawianie im poprzeczki i podwyższanie jej przez mówienie, że mogą zrobić coś więcej, inaczej, że w nie wierzę. Dawanie szans, żeby spróbowały czegoś. I chwalenie, mało osób jest w stanie to dawać, a jest to bardzo ważne dla rozwoju dzieci.

**To jest ważne, a nikt nas tego nie uczy.**

To jest obszar, w którym widzę najwięcej możliwości robienia różnych rzeczy. Podziwiam wszystkich terapeutów rodzinnych. Bo biznesu możemy się nauczyć i zawsze możemy go zamknąć, gdy firma nam nie wyjdzie. Uczymy się zawodu, a gdy przestaje nam się podobać, to go zmieniamy. A tu nie mamy możliwości zmiany. To, jak wychowamy dziecko, jak wpłyniemy na komunikację, później ma znaczenie, bo dziecko w przyszłości założy rodzinę, będzie uczyć swoje dzieci i z tego zrobi się nowe społeczeństwo. Mam na nie wpływ poprzez wpływ na bliskie mi osoby, bo mój syn może być kiedyś prezydentem, a córka polecieć w kosmos. Więc świadomość tego, że osoby, które są blisko mnie, są bardzo ważne, mogą osiągać fajne rzeczy, jest bardzo istotna.

Jeżeli ktoś ma talent „poważanie”, to warto dzielić się swoimi celami, marzeniami, wartościami i tym, po co to robimy, aby rodzina nas dopingowała. Wsparcie innych ma ogromną siłę, a dobrze, jeżeli ktoś ma wielkie cele. Gdy zastanawiałam się nad certyfikacją, to miałam dużo obaw. Myślałam o tym, czy to się będzie opłacało, jak dam sobie radę, jak to zrobię. Miałam ogromne wsparcie i w teściowej, i w całej rodzinie. To jest ważne, bo ktoś trzymał za mnie kciuki. I dobrze zapewniać sobie tę motywację

od innych, bo to jest coś, co będzie nas napędzać. Ten talent może być takim motorem do naszego *why*, naszego sensu życia.

**Kiedy powiedziałaś, że może Twój syn będzie prezydentem, a córka polecą w kosmos, zauważyłem, że nie podzieliłaś ról – chłopca w „chłopięcej” roli, a dziewczynki w „dziewczęcej”. Często na wczesnym etapie pokazujemy dzieciom, że mogą być dobre tylko w takim obszarze zgodnym z płcią.**

**Jak rozwijasz ten talent, jak sprawiasz, żeby był dojrzały? Jak zrobić z niego mocną stronę? Jakie miałaś na to pomysły?**

Mam kilka fajnych ćwiczeń, które byłyby pomocne. Pierwsze: jeżeli ktoś jest liderem, ma swój zespół albo współpracowników, to bardzo ważną rzeczą jest poznanie swoich wartości życiowych. Można to zrobić poprzez ćwiczenie, które proponuje nam Gallup. Mamy takie karty specjalnej wartości, ale są też inne – nagrałam nawet odcinek na ten temat. Moją wartością jest niezależność i wszystko, co robię, filtruję pod tym kątem, nawet kiedy wybierałam męża, starałam się tak to robić. Zastanawiałam się, czy będę miała dużą wolność. Świadomość tego, jakie mam wartości jako lider, ma duży wpływ na to, w jakiej grupie jestem, ale umiejętność mówienia o nich i powiedzenia, dlaczego tak jest, po co to robię, dlaczego ta wartość jest istotna, buduje zaufanie i zespół wie, dlaczego z tą osobą ma pracować, po co ta osoba robi różne rzeczy, te rzeczy mogą wydawać się za duże, niezrozumiałe czy inne.

Następnie mówienie nie tylko o działaniu, dlaczego coś robię, lecz także o koniecznych inwestycjach. Robię podcast i nagrałam odcinek taki i taki, ale żeby się do niego przygotować, musiałam przeczytać książkę, obejrzeć wideo, umówić się, zapłacić ileś pieniędzy. Poza tym ten talent działa trochę jak *input* i *output*, to bycie takim promotorem, osobą, która pokazuje też innych, kieruje na nich światło reflektorów. Następnie mówienie o potencjałach innych, o sukcesach, co ktoś robi świetnie, co się komuś podoba, i robienie tego na forum, na zebraniu czy spotkaniu rodzinnym. Takie celebrowanie z zespołem to dla mnie ważny aspekt. Kolejna rzecz to dawanie zasięgu innym osobom. Nie każdy jest w stanie zdobyć taki zasięg. Ważna jest też umiejętność dawania odpowiedniego feedbacku.

À propos osób, które mają ten talent, ego jest takim trudnym obszarem. Tu istotna jest samoświadomość, mocne strony. Zrozumienie tego, kim jestem, czyli powiedzenie sobie: „Jestem osobą, która to robi, tego i tego nie robi”. I świadomość tego, w jakich obszarach jestem ekspertem, mam kompetencje i umiejętności, możliwości, daje mi wiedzę o moich wartościach, patrząc pod kątem marki osobistej. Wiedząc to, możemy ograniczyć zasięg tej oceny, którą przyjmujemy, tylko do tego obszaru. Jeżeli jesteśmy w tym obszarze dobrzy, to krytyka będzie konstruktywna.

**Do tego praca nad poczuciem własnej wartości, pełna świadomość, jakie ważne rzeczy robię. Wypisanie sobie, jakie rzeczy robię i które są dla mnie istotne.**

Dodałabym do tego to, co od jakiegoś czasu robię, co było dla mnie bardzo trudne, czyli zbieranie informacji nie od innych, tylko od siebie. Praktykuję taką wdzięczność, docenianie siebie. Zapisywałam sobie codziennie wszystkie drobne rzeczy, które danego dnia zrobiłam. Mam też listę swoich sukcesów, aby w razie czego do tego wrócić. I jeszcze ten element czerpania z przeszłości, co mi się udało, jakie sukcesy osiągnęłam, jakie mam kompetencje, tytuły, dobrze na mnie działa. Wtedy mogę powiedzieć, że zrobiłam to i to, i daje mi to siłę i energię. To praktyka wdzięczności, kolekcjonowanie dobrych rzeczy, chwil. To powoduje, że doceniamy samych siebie. Jest takie ćwiczenie „czerwona koperta”. Kiedyś mi o nim powiedziała koleżanka. Zaczęłam je robić i mam fajne efekty. Ona robi je zawsze w okresie Bożego Narodzenia. Pisze list do siebie z zamiarem otworzenia go za rok. Zapisuje sobie np.:

„Cześć, za rok będziesz robić to i to, będziesz taką i taką osobą”. To takie trochę marzeniowe. Wkłada tę kopertę do choinki, którą ma co roku. Po roku czyta ten list.

**Ja znam inną wersję tego ćwiczenia, można wysłać sobie maila z dostarczeniem za rok.**

To fajnie działa, bo czasami nie wierzymy, że coś możemy zrobić, a *focus* na tym, nawet podświadomy, pomoże nam do tego dojść, bo np. podejmujemy odpowiednie decyzje.

Drugie ćwiczenie, które może być trudne, to pomyślenie o sobie za 30 lub 50 lat. Niektórzy przygotowują mowy pogrzebowe. Co chciałbym osiągnąć, zostawić po sobie za ileś lat. To może być trudne przez świadomość, że czas mija. Ja ostatnio miałam taką wizję związaną z moim synem, który za rok idzie do podstawówki. Na osiem lat chcemy się ulokować w jakimś miejscu. Rozpisałam sobie czas do 65. roku życia. Mój syn będzie miał wtedy 18 lat. Czas tak szybko mija, a rzeczy, które chcemy zrobić, potrzebują bardzo dużo czasu. Podobnie miał himalaista Denis Urubko, który wszystkie swoje szczyty zdobył w pięć lat. Nie mógł tego zrobić wcześniej, bo potrzeba na to dokładnie tyle lat. Kiedy myślicie o rzeczach, które chcecie osiągnąć, warto oszacować, ile czasu na to potrzeba. Bo czasami trzeba się do tego przygotować.

**Na zakończenie, Kasia, gdzie można Cię znaleźć w internecie i co byś poleciła słuchaczom do poczytania?**

Powoli przenoszę się na własną domenę – katarzynabieleniewicz.pl. Mój podcast „Tuż Przy Uchu” jest na stronie tuzprzyuchu.pl. I jestem też we wszystkich możliwych social mediach – Instagram, Facebook, LinkedIn. Jeżeli ktoś ma jakieś pytania na temat tego talentu, to zapraszam do kontaktu. Jestem też w grupie u Dominika, więc chętnie o tym podyskutuję.

Chciałabym polecić też książkę *Ego to twój wróg*, mimo że jej nie czytałam, to dostałam o niej bardzo dużo dobrych opinii, m.in. właśnie od osoby z poważaniem. Wszystkie książki, które Gallup wydał, też są ważne, bo obszar mocnych stron trzeba eksplorować i poznawać. Czyli przestudiować swój raport. *Od dobrego do wielkiego* to książka, która wiąże się mocno z wizją Gallupa. Poleciłabym też książki związane z inteligencją emocjonalną, bo umiejętność słuchania innych, empatia, którą ja mam w sobie, bardzo mi pomaga, innym osobom z poważaniem też może się przydać. Jak motywować, inspirować innych. I jeszcze książki związane z marką osobistą, bo mogą pomóc liderom budować ich rozpoznawalność i bycie profesjonalistą, ekspertem. Poleciłabym nawet książkę *Jesteś marką*, bo jest tam mnóstwo ćwiczeń. Odpowie ona na pytania: „Co mogę dać?”, „Kto może być moją publicznością?”.

I chciałabym polecić film *Bogowie*, który zrobił na mnie wielkie wrażenie, popłakałam się na nim strasznie. Moim zdaniem jest on o talencie poważanie, czyli o kimś, kto chce więcej, chce robić wspaniałe, świetne rzeczy. Mimo że charakter ma paskudny i innym ludziom trudno z nim wytrzymać, to te osoby idą za nim, bo wiedzą, że to jest wielka idea, wielka rzecz. Polecam ten film, jest świetny.

**Dziękuję Ci za rozmowę i za przybliżenie tego talentu. I do usłyszenia, cześć.**

Cześć.

Dziękuję Kasi za tak dobre, dojrzałe przedstawienie talentu. Rozmawialiśmy z Kasią ponad godzinę, ale ona ma jeszcze więcej do powiedzenia o tym talencie, więc zapraszam do zadawania jej pytań. Jeśli coś jest dla Was niejasne, to Kasia jest dostępna na grupie „Z pasją o mocnych stronach”, ale jak napiszecie na blogu pod adresem npp.run/056, to ja też przekażę Kasi te pytania i na pewno na nie odpowie.

To tyle na dzisiaj, dzięki, że jesteście, że słuchacie. Do usłyszenia w kolejnym odcinku podcastu. Cześć!