



Podcast „Z pasją o mocnych stronach”

Data publikacji: 14.03.2019

**Tytuł:** #99 Słownik talentów – Elastyczność (Adaptability)

To jest podcast „Z pasją o mocnych stronach”, odcinek 99. – „Słownik talentów” – *adaptability*, czyli elastyczność.

Nazywam się Dominik Juszczyk. Dzielę się z Wami tym, jak odkrywać swoje talenty, budować mocne strony i jak z nich produktywnie korzystać w codziennym życiu.

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

Cześć! Witajcie w kolejnym odcinku podcastu. Dzisiaj porozmawiamy o talencie elastyczność. Moim gościem jest Barbara Gubsch. Poznałem ją we Wrocławiu na jednym ze spotkań prowadzonych przez grupę „Utalentowani Wrocław”. Poprosiłem, aby opowiedziała w moim podcaście o talencie elastyczność, który ma na pierwszym miejscu w swoim top 5. Dzięki niej zrozumiałem w końcu ten talent, to, na czym polega jego prawdziwa moc, z jakiego powodu jest w domenie budowania relacji i jak można z niego praktycznie korzystać.

Elastyczność to – jak powiedziałem – talent z domeny budowania relacji. Według definicji, „osoby, których talentem jest elastyczność, wolą płynąć z prądem. Są osobami silnie zakorzenionymi w teraźniejszości, na bieżąco radzą sobie z problemami, odkrywają przyszłość dzień za dniem”. Odkąd pracuję z talentami, głównym wyróżnikiem tego talentu jest dla mnie to, że pomaga on być tu i teraz, tu, w tym momencie reagować na zmianę. Ta „zmiana” to słowo klucz w kontekście tego talentu, co dla mnie było pewnym wyzwaniem, ponieważ mam ten talent bardzo nisko, natomiast bardzo wysoko mam organizatora, który sprawia, że też jestem bardzo elastyczny, ale w zupełnie inny sposób, niż gdybym miał talent elastyczność. Jestem elastyczny, gdy coś już wystąpi i należy zareagować, a osoby z elastycznością są elastyczne z mindsetu, czyli z podejścia. Tę różnicę usłyszycie w rozmowie z Basią.

Osoby z talentem elastyczność kochają spontaniczność, nieprzewidywalne rzeczy, to, że coś się zmienia. Nie lubią natomiast rutyny, przewidywalności, działania cały czas w ten sam sposób. Przez to mogą być postrzegane jako osoby bez jasnego celu, bo często go zmieniają i tą zmianą żyją. Ale to, że są tu i teraz, nie znaczy, że do czegoś się nie dąży.

To, że talent elastyczność pomaga odnajdować się w zmianie, stanowi wartość, którą te osoby wnoszą do grup. Pomagają przejść przez zmianę, zauważyć właściwy moment na nią, dostrzec jej wartość. Wynika z tego potrzeba pracy w miejscu, gdzie wprowadzanie zmian jest możliwe, gdzie mogą stać się katalizatorem zmiany.

Jasną stroną tego talentu jest to, że te osoby są elastyczne, potrafią się dopasowywać, dogadują się z ludźmi, potrafią odnaleźć się w różnych środowiskach. Ale po drugiej stronie tego jest ciemna strona,

czyli brak jasnego celu, niezdecydowanie czy poddawanie się owczemu pędowi. Czasami bycie obojętnym na to, co proponują inni. Osoby te mogą być postrzegane jako takie, którym brakuje decyzyjności.

Niedojrzały talent często postrzegany jest jako taki, który nie pozwala się skoncentrować, bo cały czas dzieje się coś nowego, cały czas jest zmiana. Z kolei dojrzałemu reakcja na zmianę pomaga w przechodzeniu przez nią, w odnajdywaniu się w chaosie, w trudnych momentach, gdy dużo się dzieje i trzeba wyciągnąć z tego jakąś esencję.

Osoby z tym talentem można opisać jako elastyczne, dostępne, spokojne, spontaniczne, zgodne, z podejściem tu i teraz.

Jeśli spojrzymy na partnerstwa dla osób z *adaptability*, to wspierającymi ten talent będą: ukierunkowanie, strateg, pryncypialność, które pomogą patrzeć w przyszłość i mieć świadomość kierunku, w jakim się idzie, a potem dążyć do tego celu.

Na koniec statystyki. Na świecie wśród osób, które zrobiły test StrengthsFinder, elastyczność jest dziesiątym najbardziej popularnym talentem. W Polsce jest trochę inaczej, bo na szesnastym miejscu. Więc jest trochę mniej popularny wśród osób, które w czasie wykonywania badania ustawiły język polski i Polskę. Wśród kobiet jest to trzynasty najbardziej popularny talent, a wśród mężczyzn dziesiąty.

Jeszcze prawdopodobieństwa występowania innych talentów razem z *adaptability*. Jeżeli mamy talent elastyczność w top 5, to najbardziej prawdopodobne jest, że będziemy mieli też empatię, a najmniej – ukierunkowanie. Nie oznacza to, że nie ma osób, które miałyby ukierunkowanie i elastyczność w swoim top 5, ale statystycznie zdarza się to rzadko.

Zapraszam Was teraz do wysłuchania rozmowy z Basią.

### **Cześć, Basiu!**

Cześć, Dominiku!

**Dzięki, że zgodziłaś się na rozmowę o talencie elastyczność. To jest przedostatni talent, który nagrywam w serii „Słownik talentów”. Długo trzeba było czekać na ten odcinek, ale myślę, że jesteś idealną do tego osobą. Chyba się z tym zgodzisz?**

Cieszę się, że mogę wziąć udział w budowie tego słownika i jeszcze z talentem, który jest moim ulubionym, szczególnym i na pierwszym miejscu w moim top 5.

**Przyznam się, że to jest jeden z moich ostatnich talentów. Podziwiam go i lubię, ale jest on dla mnie bardzo obcy.**

### **Czy możesz przedstawić się moim słuchaczom?**

To pytanie „kim jesteś?” zadawane jest w różnych okolicznościach i na podstawie tego, co ktoś wybrał jako pierwsze, odpowiadając na nie, poznaje się człowieka. Próbowałam zrobić sobie taką listę i zobaczyć, co u mnie jest pierwsze. W pracy zajmuję się biznesem. Pracuję jako business designer, czyli pomagam klientom odnaleźć się w turbozmiennym środowisku. Pracuję z klientami z branży IT, gdzie naprawdę dużo się dzieje i największy wysiłek związany jest właśnie z adaptacją do zmiany. Brzmi to trochę tak, jakby moja praca była moim talentem, i trochę tak jest. Oprócz tego pracuję trochę jako coach – business coach, life coach. W swojej pracy wykorzystuję też narzędzia Gallupa. Nie są to jedyne

rzeczy, z którymi pracuję, ale na pewno takie, od których myśl o pracy z mocnymi stronami do mnie przyszła. Oprócz tego jestem trenerem i robię różne warsztaty. Wiąże się to z innymi talentami z mojego top 5. Poza tym jestem liderem Fundacji Columbus we Wrocławiu. Zajmuje się ona krzewieniem postaw przedsiębiorczych, zachęcaniem i inspirowaniem do rozwoju osobistego. To są rzeczy, które robię formalnie, z nimi związane są moje zadania i czas pracy.

Gdybym miała powiedzieć, kim jestem poza sferą zawodową, to powiedziałabym, że jestem zmianą, jestem takim agentem zmiany, małym chochlikiem, który mówi: „Możemy natychmiast wszystko zmienić”. Myślę, że to jest taki totalny początek tego, z czego w ogóle wynikały moje wybory zawodowe i dlatego jest mi tak fajnie w tych polach, skąd są w nich sukcesy. Tak naprawdę bycie coachem, rozkręcanie fundacji związanej z przedsiębiorczością, czyli z tym, aby zachęcać innych do odpalania nowych projektów, praca z projektowaniem biznesu w branży IT, wiąże się z chęcią zmiany.

My dziś porozmawiamy o jednym talencie, a ja zrobiłam dodatkowo takie ćwiczenie, odpowiadając na to pytanie z perspektywy każdego talentu z mojego top 5. To bardzo ciekawe, bo wyszło troszkę coś innego. Wyłoniły się z tego inne wspomnienia, inne cele zawodowe.

### **W takim razie powiedz, jakie masz top 5.**

Moje top 5 jest super. Jak zrobiłam pierwszy raz test Gallupa, to najpierw byłam zmieszana, bo jak to, jestem taka skomplikowana? Nagle ktoś mi mówi, że moje top 5 jest supermocne. Jednak gdy później spojrzałam na tę listę, to uznałam, że to jest pięć talentów, pięć słów, z którymi nigdy nie chciałabym się rozstać. Na pierwszym miejscu mam elastyczność, o której dziś więcej powiemy. Na drugim maksymalistę, na trzecim komunikację, na czwartym stratega, a na piątym wizjonera.

### **Masz więc jeden talent z domeny budowania relacji, czyli elastyczność, dwa z domeny wpływania i dwa z domeny myślenia strategicznego.**

#### **Zanurmy się w tej elastyczności. Zaczniemy od tego, jak ją definiujesz.**

Zanim zrobiłam test Gallupa, to wiedziałam, że mam tę cechę, natomiast utożsamiałam ją raczej z brakami i słabszymi kompetencjami, bo elastyczność to dla mnie zmiana i akceptacja zmiany, i to taka proaktywna, czyli kiedy coś się zmienia, to ja jestem tym głosem, który mówi: „Hej, to świetnie. Tu już nic nie jest ważne, ważne, że się zmienia”. Od razu dostrzegam pozytywne możliwości z tym związane. Natomiast ta pozytywna, optymistyczna definicja tego talentu przyszła do mnie dosyć późno. Gdy wiedziałam, że mam ten talent na pierwszym miejscu, to on był dla mnie takim uzasadnieniem moich wad i trudnych zachowań. Nie mam szansy z niczym, bo on jest na pierwszym miejscu. To była pierwsza interpretacja.

Potem przyszła myśl, że ja go nigdy nie będę mogła zmienić, a przynajmniej nie tak szybko. Następnie przyszła akceptacja tego, że te problemy już są i niekoniecznie zmienię je ruchem ręki, tylko naprawdę muszę się temu przyjrzeć. Natomiast praca z Gallupem – nagraniami, artykułami, które są upubliczniane – dała mi pozytywne spojrzenie na to, chociaż zanim dopuściłam do siebie tę myśl, że tam jest coś dobrego, to spotkałam osoby, które Gallupem zajmują się w organizacjach. W jednej z firm, w której pracowałam, mieliśmy bardzo ciekawy program, gdzie zespoły były dobierane na podstawie testu Gallupa. Nagle okazało się, że elastyczność jest wielką zaletą. Osoba, która ma elastyczność, jest mile widziana we wszystkich zespołach. W pewnym momencie usłyszałam: „Basia, słuchaj, ja wiem, że ty masz dużo roboty, ale my potrzebujemy twojego ognia. Przyjdź do nas czasem i nam pomóż”. Poczułam wtedy, że za tym talentem stoi jakaś moc. Jeszcze nie wiedziałam jaka, bo byłam wówczas w zespole projektowym, gdzie robiłam całe nowe produkty, a przyszedł do mnie zespół

analityków, osób zajmujących się SEO, i poprosili o pomoc. Pomyślałam, że ja przecież nie robię tego, co oni, a mój talent elastyczność ma moc, która przyciąga ludzi. Kluczowe było poznać osoby, które podpowiedziały, jak tego szukać. To był taki punkt zwrotny.

### **Na czym polegała pomoc tego talentu?**

Spotkaliśmy się w salce konferencyjnej. Ja zadałam takie pytanie: „Co mogę zrobić, żebyście poczuli, że coś się dzieje lepiej, że ta pomoc rzeczywiście się materializuje?”. W odpowiedzi usłyszałam: „Mamy taką listę pomysłów sprzed roku i nie jesteśmy w stanie się z nią rozstać. A szef powiedział, że ta lista jest już nieaktualna, bo nie będziemy robić biznesu w tym kierunku”. Pomoc w takim praktycznym wymiarze polegała na tym, aby poprowadzić *brainstorm* i troszeczkę zmoderować ten proces generowania nowych pomysłów, ale nie tylko tych związanych z biznesem. Chodziło o to, aby nie tylko wygenerować listę pomysłów, bo to był efekt. Pomoc polegała głównie na tym, żeby pokazać chłopakom, którzy w top 5 mieli *focus*, analityka itd., że ta otwartość na własne pomysły jest OK i że można powiedzieć, że mój pomysł sprzed roku już nie jest aktualny, mogę mieć nowy. Tak naprawdę potrzebowali takiej koleżeńskiej, przyjacielskiej pomocy w tym, żeby pozwolić sobie na odrzucenie swojego celu.

Ja po prostu powiedziałam, że zmienimy cel. Oni na to: „Basia, ale jak to? Przecież my pracowaliśmy rok. Ta lista to rok pracy”. Zmazałam tę listę, którą wypisali na tablicy. Dla mnie to było oczywiste, że jeżeli otwieramy problem, to musimy zapełnić tę tablicę czymś nowym, a oni siedzieli jak takie wyciągnięte z wody ryby i zastanawiali się, co teraz. Zaczęliśmy coś pisać. Rozkręcało się to powoli. Mieliśmy kilka takich spotkań. To zadziałało z takim efektem, że ja już nie byłam potrzebna, żeby nakręcać atmosferę twórczą i kreatywną, tylko oni czasami gdzieś tam łapali mnie na kawie i prosili o jakieś ćwiczenia, zdania, co mają zrobić, jeśli żaden z nich nie zechce zmasować tej tablicy. Ja mam dużo takich zdań, bo one są w moim naturalnym słowniku. Powiedziałam, żeby wzięli coś do pisania i z tego, co miałam im do powiedzenia, zapisywali to, co uznają za fajne. W momencie, gdy kolega z pracy zapisywał coś z naszej rozmowy, która dla mnie była rozmową z serca, a dla niego była rozmową z mentorem, poczułam, że mam do zaoferowania coś potrzebnego i produktywnego. Gdy pracuje się z talentami, to często pojawia się takie pytanie, co ja z tym talentem mogę robić. Elastyczność jest takim talentem, z którego nie wybrzmiewa, co on produkuje. Wracając do definicji talentu, trudno było powiedzieć, że mam elastyczność i co to przynosi. To jest taki talent, który nie przynosi materii, jak np. naprawianie, gdzie wbijesz gwoźdź i widzisz, że coś się naprawia. W kontekście elastyczności pytanie brzmi: „A co konkretnie ci to daje?”. Doświadczenia z pracy przyniosły właśnie taką myśl, że to produkuje.

### **Jak się przedstawiałaś, użyłaś określenia „agent zmiany”. Powiedziałaś, że jesteś osobą, która podsuwa właściwe pytania, uwalnia od przywiązania się do ściśle określonych celów, planów, list. Na czym jeszcze polega Twoje działanie jako agenta zmiany?**

Warto powiedzieć, że to, co jest naturalne dla tego talentu, musi być szlifowane i czasami trzeba to powstrzymać. W warunkach, jakie są w pracy, czasami mam ochotę powiedzieć: „Wywalmy to do śmieci, zróbmy od nowa, to trzeba zmienić”, ale znam warunki biznesowe, które związane są z obowiązującym prawem, wtedy godzę się z tym, że tej zmiany nie będzie i musimy działać tak jak jest. Czasami nazywam to rozsądnym zarządzaniem i myślę sobie: „Dobra, to teraz nie zmieniam, zmienię sobie coś w domu”. Natomiast odkąd mam tę świadomość, że zmiana przychodzi mi łatwo i czasami instynktownie, to jak trwają jakieś projekty albo w pracy są problemy, to ja chętnie biorę na siebie odpowiedzialność za to, żeby powiedzieć: „Zmieńmy to”.

Dobrym przykładem jest organizacja imprezy firmowej. Z ankiety wynikało, że wszyscy chcą mieć imprezę w stylu szalonych lat '20. Potem okazało się, że w zasadzie w ankiecie wzięło udział za mało osób, więc trzeba zmienić pomysł. Część osób jest tak przywiązana do wyników ankiety, że nie powie, aby zrobić coś innego, więc ja wtedy biorę na siebie odpowiedzialność za to, aby wnieść trochę chaosu, i mówię: „Hej, ale ta ankieta była wczoraj. Dzisiaj możemy zaproponować coś nowego”. A kiedy ktoś mówi: „Dobra, ale musielibyśmy wszystko przeplanować, poszukać czegoś nowego, mieć inny pomysł”, to ja również jestem w stanie wziąć na siebie stres i napięcie związane z tym, że trzeba zakomunikować: „Wczoraj była taka decyzja, a dzisiaj jest inna”. Dla mnie to jest bardzo proste i nie odczuwam takiego ciężaru przymusowej zmiany, tylko jestem podekscytowana, że coś się zmienia. To jest dla mnie bardzo fajne. To działanie, o które pytałeś, to po pierwsze branie odpowiedzialności, po drugie też takie świadome i czasami celowe wchodzenie w rolę podpowiadacza zmiany. Czasami wypowiadam rzeczy, które widzę, że malują się na twarzach, ale nikt nie chce tego wypowiedzieć. Jestem w stanie to udźwignąć.

**Właśnie pomagasz mi zrozumieć, dlaczego ten talent jest w domenie budowania relacji. Wyobrażam sobie, jak wielką zaletą dla zespołu jest to, że Ty bierzesz odpowiedzialność. Czasem ciężko jest wziąć odpowiedzialność za to, że coś zostawimy i zrobimy coś innego, a Ty mówisz, że elastyczność pomaga brać na siebie taką rolę w zespole i dzięki temu jesteś ceniona. Dzięki Tobie innym jest emocjonalnie łatwiej, bo ktoś za nich podejmie decyzję o zmianie.**

To daje dużo komfortu drugiej stronie. Czasem dostrzegam to w firmie. Dziewczyny z HR-u robią różne projekty związane z próbą wypromowania naszej firmy, celując w różne portale, eventy. Nie zawsze się to udaje. Czasami przychodzą do mnie i pytają, czy mogą zrobić mi zdjęcie, bo potrzebują kogoś na plakat. Ja się godzę, a one potem przychodzą i mówią, że nie wyszło i potrzebują innego zdjęcia, bo idziemy na inny event. Ja zawsze mówię „OK”, bo to się zdarza. Natomiast wiem, że jest dużo osób, które reagują źle na to, że coś nie wyszło, mówiąc: „Nie chcę być twarzą tego, co nie wyszło”. Widzę, że ten entuzjazm i ochota na nowe dla niektórych w wielu sytuacjach stanowi ulgę, że już nie muszą szukać nowej osoby na plakat, bo jestem ja, a ja zawsze mogę iść. Myślę, że to dobrze działa w relacjach osobistych, gdzie czasami są konflikty, trudne rozmowy i ktoś musi je prowadzić. Mnie dużo łatwiej przychodzi powiedzenie: „Skończmy już ten konflikt, róbmy coś nowego”. Nie ma urazu, nie ma żalu, konflikt kończy się w tej minucie, w następnej możemy planować razem coś nowego. Widzę, że to daje dużo komfortu i odpoczynku emocjonalnego, bo nie ma cichych dni, nie ma kwasu ani pretensji. Czasami pada takie pytanie: „Słuchaj, Basia, ja ci zrobiłem coś tak złego, a ty się już nie gniewasz?”. Ja mówię: „Ale powiedziałaś, że jest ci przykro. Dobra, to robimy teraz coś innego”. Czasami w relacjach damsko-męskich musiałam tłumaczyć, że jestem już w innej sytuacji, a ta osoba jeszcze miała wyrzuty sumienia.

**Może ma intelekt, który sprawia, że trzeba wszystko przemyśleć, przegadać, wyjaśnić. Czasami nie jest tak łatwo odpuścić i ruszyć do przodu. Osoba z elastycznością szybko się otrząsa.**

Nie do końca tak jest. To jest tak, że sytuacja szybko zmienia się emocjonalnie i ja jestem wolna od konfliktu. Natomiast jeśli byśmy się pokłócili i powiedziałabyś, że chciałabyś to przegadać, to ja bym się na to zgodziła. Ta reakcja jest natychmiastowa, jest tu i teraz, realna. Ja naprawdę dostarczam „mięso” w tych rozmowach. Gorzej jest wtedy, gdy zaczynamy powtarzać wątki, aby jeszcze raz coś przemyśleć. To jest dla mnie trudne, bo z elastycznością trudno jest powtarzać okoliczności, to wynika z dużego pragnienia nowych rzeczy.

**Czyli potrzeba zmiany, nowości i zmiana kontekstu.**

Ale też poczucie, że druga strona się zmieniała. Jeżeli byśmy się pokłócili i Ty musiałbyś to ze mną przegadać, przegadalibyśmy to, a Ty na koniec nie doświadczyłbyś zmiany, to mnie wtedy ogarnia zniecierpliwienie i myśl, że to bez sensu.

**Skoro jesteś zmianą, jak to na początku określiłaś, to szukasz jej poprzez rozmowę z innymi.**

**Gdy czytam opisy osób z elastycznością, to pojawiają się tam takie mocne określenia jak np.: „Żyją tu i teraz”, „Nie widzą przyszłości jako gotowego, wrytego przeznaczenia”. Jednocześnie Ty jesteś business designerem, coachem, do którego przychodzą ludzie chcący osiągnąć jakiś cel.**

To błąd w myśleniu czy nawet w optyce. Przychodzi klient biznesowy i mówi, że dziś sprzedaje tysięcy par butów, a za dwa lata chciałby sto tysięcy. Ale jak zaczniemy robić pewne ćwiczenia, zgłębiać wiedzę o jego klientach, procesach, o rynku, który też będzie się zmieniał, to może się okazać, że za dwa lata będzie sprzedawał garnki. Z tyłu głowy trzeba więc mieć tę otwartość. Natomiast w pracy z celami i z perspektywą przyszłości wspiera mnie bardzo strateg. To ciekawe, bo w opisie jest napisane, że warto pracować i uczyć się razem z osobami, które mają dyscyplinę albo stratega. To brzmi tak, jakby strateg był przeciwieństwem elastyczności, a te talenty u mnie leżą blisko siebie, bo elastyczność jest na pierwszym miejscu, a strateg na czwartym. Faktycznie czasami jest tak, że pojawia się jakieś pytanie i ja nie jestem w stanie wydusić z siebie słowa, bo doświadczam tego konfliktu. Strateg mówi: „Słuchaj, Basia, jak pojedziesz w niedzielę na cały dzień w góry, w poniedziałek będziesz padnięta, nie zrobisz nic z rzeczy, które zaplanowałaś”, a elastyczność mówi: „Ale tam jest teraz świetna pogoda. Nie wiesz, jak będzie jutro. Musisz jechać”. Kompromis jest taki, że biorę pracę ze sobą do samochodu, strateg wtedy trochę się ucisza i bardzo szybko się przełącza. Wtedy elastyczność dominuje i musimy się zastanowić, co w te góry zabrać. W tym biznesie jest tak samo.

**Ja jednak podrażę ten temat. Przychodzi do Ciebie ktoś, kto chciałby osiągnąć jakiś cel, uzgadnianie w kontrakcie otwartość na to, że pracujecie nie tylko nad tym celem, ale także nad strategią, ale na końcu tego procesu jest nowa strategia, która związana jest z jakimś celem, realizacją. Co osoba z elastycznością wtedy mówi? Spotykacie się po dwóch miesiącach, aby zobaczyć, jak ta strategia jest implementowana? Czy osoba z elastycznością zaproponuje kolejną zmianę?**

Myślę, że tu kluczem będzie słowo „tempo”. Zmiana tak, ale wtedy tempo jest wyznaczone np. przez biznes klienta. Klient mówi: „Słuchaj, my możemy dopasować się co kwartał. Wcześniej operacyjnie nie damy rady, bo to jest za dużo pracy i za dużo drobnych zadań”. Ja wtedy pracuję w rytmie, czyli co trzy miesiące robimy taki status, co się wydarzyło, jakie są warunki, czy nadal są warunki, w których możemy realizować dany pomysł. Warunki biznesowe zmieniają się dużo wolniej niż warunki w relacjach osobistych. Ta praca ze strategią ma swoje miejsce w czasie, żeby tę strategię realizować. Tego czasu jest wystarczająco dużo, natomiast wartość, która przychodzi z elastyczności, jest taka, że czasami klient powie: „Wiesz co, Basia, nasza spółka, z którą pracowałaś, nie może Cię już zatrudniać, bo zbankrutowała”. Część osób, które zajmują się wspieraniem biznesu, myśli wtedy, że ich strategia zawiodła i nie mogą być już business designerem. A ja wtedy myślę: „No dobra, no to mogę robić następny projekt”. To mi nie odbiera animuszu i odwagi wchodzenia w projekty. A najważniejsze jest to, że dzięki elastyczności nie mam poczucia, że to była moja odpowiedzialność czy nawet wina, że coś się nie udało. Elastyczność raczej mówi o tym, że są jakieś okoliczności i Ty się do nich układasz. Jeżeli okoliczności były takie, że się nie udało, to się nie udało, trzeba robić coś inaczej, czyli znowu coś będziemy zmieniać.

W tym projektowaniu biznesu czy rozwoju osobistego widzę, że dla klientów to jest leczące i daje im komfort, kiedy przychodzą i mówią: „Słuchaj, Basia, miałem zadanie domowe. Miałem czytać codziennie co najmniej jedną stronę. Nie udało mi się”. Ja na to: „No to, stary, musimy zmienić strategię”. I widzę, że klient jest odprężony i woli zmienić tę strategię, niż męczyć się z zadaniem, którego nie może wykonać. W zasadzie elastyczność chyba nigdy nie przeszkadza, natomiast ma swoje ciemne strony.

**Chciałbym porozmawiać jeszcze o tej zmianie. Jest takie coś, co nazywa się emocjonalnym cyklem zmiany. Zaczynamy z jakimś poziomem optymizmu – sobie obiecaliśmy, że coś osiągniemy dzięki tej zmianie. W tym cyklu nazywa się to niepoinformowanym optymizmem. Mamy optymizm, ale nie wiemy, na jakiej podstawie on jest zbudowany. W miarę szybko, jak wprowadzamy zmianę, przechodzimy przez pierwsze trudności i dochodzimy do poinformowanego pesymizmu. Wiemy, co nie działa, co jest trudniejsze, na czym ta zmiana polega. Za każdym razem, gdy uczymy się czegoś nowego, to uczymy się postępować w nowy sposób, trzeba się czegoś nauczyć, to nie wychodzi od razu. W tym emocjonalnym cyklu zmiany podoba mi się to, że jest jeszcze niższy poziom niż poinformowany pesymizm, czyli dolina rozpaczy. Miało być pięknie, a nic nie wychodzi, mamy gorsze rezultaty. Gdy uczyłem się nowej techniki biegania, to było to dla mnie katorgą. Biega się wolniej, mięśnie bardziej boją, łydki palą i łatwiej o kontuzję. Pojawia się taki konflikt i myślenie, że nie warto. Wyobrażam sobie, że osoba z takimi talentami jak Twoje, to idealny towarzysz do takiej zmiany, bo może powiedzieć: „Jesteś w tym miejscu, pamiętaj, dlaczego to zmieniamy, możemy ewentualnie to dopasować, aby było lepsze”. Jak przetrwa się tę dolinę rozpaczy, to za jakiś czas jest poinformowany optymizm, widzimy pierwsze pozytywne efekty. Mogłem biegać dłużej bez bólu stopy, co bardzo mnie cieszyło. Myślę, że dla osób z elastycznością świadomość tego, że inni przechodzą przez takie fazy, wydaje się naturalna i może pomóc w komunikowaniu tej zmiany. Co o tym myślisz?**

Pojawiają się tu dwa talenty, które nawet trochę wypowiedziałeś. Jeden pomaga ludziom w przechodzeniu przez zmianę. Jest to maksymalista, czyli mój drugi talent, który bardzo mocno gra i rysuje się w tych relacjach. To objawia się tym, że czasami mówię: „Słuchaj, już odrzuciłeś ten stary sposób biegania, masz tę odwagę, więc jeżeli ten nowy ci nie będzie pasował, to zmień na kolejny. Nie ma sensu wracać do tego, który odrzuciłeś”. Właśnie maksymalista w połączeniu z elastycznością daje mi taką niezachwianą pewność, wiarę i optymizm, że ten człowiek zaczął się troszkę zmieniać. Może nie robi tego tak szybko jak ja, może ma wątpliwości i miałby ochotę wrócić do tego starego miejsca, ale wystarczy, że trochę pomogę, może będzie więcej tego naszego wspólnego tu i teraz i zrobimy to razem. Ten maksymalista jest zachwycony, bo oto ten człowiek, który nie mógł nic zmienić, nagle może. Te dwa talenty są w tej relacji bardzo ze sobą splecione. Kiedy właśnie doświadczam momentu, gdy ktoś zbliża się do końca tej doliny rozpaczy i dostrzega światło w tunelu, to ja jestem wtedy w trybie świętowania sukcesu. Naprawdę doświadczam dużej radości. Komunikowanie tej zmiany w trakcie i na koniec to jest święto. Ja wtedy czuję, że jesteśmy połączeni – dlatego elastyczność jest relacyjnym talentem.

**Zakładamy, że pracujemy z osobami, które mają cele, ale inne talenty niż Ty. Gdyby przyszła do Ciebie osoba z elastycznością i chciałabyś pomóc jej wprowadzać zmiany, a ona jest tu i teraz i żyje tą zmianą i tym momentem, to jak byś z nią pracowała?**

Mój partner ma elastyczność w top 5 na trzecim bądź czwartym miejscu. Pierwszy efekt jest taki, że się wzajemnie nakręcamy. Ja proponuję: „Pojedźmy w góry”. Odpowiedź: „Dobra, ale na najwyższy szczyt”. „OK, ale bez zabezpieczenia”. To jest taka licytacja, co możemy jeszcze zrobić, aby było bardziej *crazy*, jeszcze mniej przewidywalnie. Dzięki temu mam tę przestrzeń i komfort, że nie muszę zwalniać.

Po prostu jest całkowite zrozumienie. Gdy wchodzimy do restauracji i mówię, że chcę jednak iść do innej, to nie ma tej miny, że weszła, usiadła i już wychodzi. Po prostu wychodzimy i szukamy innej. To jest wieczna wzajemna satysfakcja i zrozumienie. Nie ma pretensji o zmianę planów, o to, że ktoś nie dotrzymał słowa. Nagle wchodzimy na poziom, gdzie liczą się intencje. Mamy takie zrozumienie, że życie się dzieje i nie możesz nic z tym zrobić, musisz być w tym tu i teraz.

A jak pracuję z taką osobą? Razem z partnerem doświadczamy jakichś konfliktów, małych wojen i potyczek, czasem frustracji. Tu odpowiedzią jest to, że mamy inny zestaw top 5. Wspierają nas inne talenty, przez których pryzmat patrzymy. Ja nie mam talentów analitycznych, ale akurat on ma. Czasami, gdy pracujemy z wyznaczaniem celów, z tym, żeby wytrwać w zmianie, to wtedy wydobywamy inny talent i na nim bazujemy. Myślę, że coaching z metodą Gallupa podpowiada tu dużo fajnych narzędzi. To są takie tunelujące narzędzia. „Słuchaj, wyobraź sobie, że jesteś teraz strategiem i masz do dyspozycji elastyczność, a nie jesteś elastycznością i trochę masz stratega”. Żonglowanie tą optyką pomaga wytrwać, przetrwać tę dolinę rozpaczy, przejść przez nią, ale też coś budować, bo elastyczność ma problem z budowaniem i to trzeba jasno powiedzieć, że pokusa jest duża.

**Moje kolejne pytanie dotyczy pracy z ludźmi z elastycznością. Do mnie często przychodzą osoby, które chcą zbudować swój system produktywności. Chcą mieć świadomość, że dążą do czegoś, co jest dla nich ważne, i mieć poczucie jakiegoś kierunku. Większość książek czy metod, które opisują system produktywności, polega na rutynowym działaniu. Elastyczność i rutynowe działanie to dwa różne kierunki – codzienne zapisywanie zadania, wyznaczanie bloków czasowych, przegląd wizji, aspiracji itd. Nauczyłem się trochę inaczej rozmawiać z osobami, które mają talent elastyczność, a inaczej z tymi, które mają *ideation*, aktywatora. Zastanawiam się jednak, co dla Ciebie działa. Jak sama dla siebie definiujesz swoje cele?**

Myślałam o tym, ponieważ niedawno ktoś na Twojej grupie na Facebooku wrzucił komentarz: „Dominik, ale jesteś zorganizowany”. Pomyślałam sobie, że to jest dokładnie to, co do mnie nie pasuje. Próbowałam się zastanowić, jak planuję zbliżyć się do jakiejś fajnej przyszłości. Mam dwa narzędzia, które działają najlepiej. Jednym jest kalendarz. Wrzucam do niego rzeczy do zrobienia od razu, kiedy one powstają. Gdy zaproponowałeś, abyśmy wybrali datę nagrania naszej rozmowy, to mimo że nie chciało mi się odpalać kalendarza, ponieważ uważam, że ten wynalazek odbiera mi coś na jakimś poziomie, to jednak to zrobiłam. Dorzuciłam do niego jeszcze inne rzeczy, np. pomyśleć o tej rozmowie, poukładać sobie tematy, które sygnalizowałeś, że mogą się pojawić. Zaczynam swój dzień od tego, że patrzę w ten kalendarz i mówię do siebie: „Barbara, dzisiaj twoja elastyczność pomoże ci przetrwać ten dzień, którego nie możesz zmienić”. Zaraz, gdy to się skończy, zmieni się cała sytuacja, będzie satysfakcja, zadowolenie, będą wykonane obowiązki. Tę afirmację powtarzam dosyć często, szczególnie w dni, w których mam dużo formalnych obowiązków, na które nie mam ochoty. Afirmacja jest taką moją przestrzenią, którą mogę zmieniać, bo ona może brzmieć: „Barbara, dzisiaj masz dużo obowiązków. Wykonasz to, będziesz super”, ale może też brzmieć: „Zrób i zapomnij”.

Drugie narzędzie, które przynajmniej dla mnie jest bardziej inspirujące i łatwiejsze, mimo że może wydawać się duże, to przyklejona na laptopie karteczka z moimi wartościami życiowymi. Odkryłam je w pracy coachingowej i pracowałam nad nimi, aby były realne, abym miała pewność, że to jest moje. Te wartości to zaufanie, rozwój, wolność i niezależność. Kiedy projektuję swoją przyszłość i deklaruję, że wykonam jakieś zadania, które są regularne, rutynowe i długotrwałe, to zanim się na nie zdecyduję, odpowiadam sobie na pytanie: „Czy to zadanie realizuje którąś z tych czterech wartości, czy chociaż jedną?”, „Czy to, że wytrwam w tym wysiłku i będę działać trochę niezgodnie ze swoim instynktem



i pragnieniem, sprawi, że na koniec będę mogła powiedzieć, że moje wartości zostały nakarmione i zrealizowane?”. To mnie podnosi na duchu.

**Ten kalendarz to taki system wsparcia w nomenklaturze Gallupa. Jeśli nie mamy dyscypliny, to systemem wsparcia będzie kalendarz, który zawsze mamy pod ręką. Czasami z osobami, które mają ten talent, pracuję na takiej zasadzie, że wyznaczamy kierunek, w którym chcemy iść, a jako mantrę polecam im, aby zapytali siebie, jaką jedną małą rzecz mogą dziś zrobić, aby się do tego celu przybliżyć. To nie musi być szczegółowy, konkretny plan, rozpisany na dni i tygodnie.**

To przypomina mi rozmowę z pewną osobą, która ma elastyczny zestaw talentów. Przyszła kiedyś na sesję i powiedziała do mnie: „Przeplakałam całą noc, bo tydzień temu ustaliłyśmy cel, gdzie chcę być, myślałam nad nim bardzo długo, a dziś przychodzę i powiem ci, że to się zmieniło. Ja nie mogę tak żyć, ja się źle czuję. Ja nie mam celu. To nie ma sensu. Dokąd zmierza moje życie?”. I oto siedzi przede mną osoba, która w mojej ocenie ma ogromną moc i przemocne talenty, które mogłyby porwać za sobą tłumy. Mogłaby robić cokolwiek, a zaczyna płakać, bo nie ma celu. Od tego czasu ostrożniej podchodzę do kibicowania klientom w dążeniu do celu. Raczej próbuję podtrzymać w nich taką myśl, że to OK, gdy ten cel się zmieni, bo nikt tak naprawdę nie wie, kiedy i jaki cel zostanie osiągnięty. Raczej zauważam, że osoby z talentami analitycznymi doświadczają zmiany nawet wcześniej, bo mówią: „Ja sobie to przeanalizowałam przez ten tydzień i to nie ma sensu”. To nie jest decyzja jak w elastyczności, że ja czuję, co należy zmienić, tylko u analityka to może potrwać parę dni dłużej, zanim zmieni zdanie.

**Zgadzam się z tym. Jestem daleki od tego, aby zafiksować się na jednym celu, dla mnie bardziej istotne jest to, by mieć poczucie, że idziemy w jakimś kierunku, że to jest nasz kierunek, nieprzypadkowy, który może zmieniać się zależnie od okoliczności. Uważam, że warto mieć świadomość, w jakim kierunku się idzie, bo wtedy z większym prawdopodobieństwem się tam dojdzie.**

Ciekawe jest też to, jak definiujemy kierunek. Mój kierunek brzmi tak: „Chciałabym żyć i budować życie, w którym mogę być wierna sobie i realizować swoje wartości, przy założeniu, że one mogą się lekko zmienić”. To jest zawsze aktualne. Natomiast gdy ktoś mówi: „Ja zmierzam do bycia magistrem zarządzania produkcją”, po czym okazuje się, że „Kurczę, jednak tam nie zmierzam”, to myślę, że kluczem do tego jest odpowiedzieć sobie na pytanie, która z metod definiowania kierunku jest dla mnie najlepsza.

U mnie to akurat są wartości, bo wszystkie fizyczne rzeczy, jak np. gdzie pracuję, co dzisiaj robię, co będę jadła, z kim się spotkam, są zmienne. To mnie nie frustruje, ja mam problem z tym, żeby wyznaczyć sobie cel. Raczej myślę tu bardziej w kategoriach duchowych. Osobom, które pytają mnie, co mają zrobić, bo od dawna nie mogą wyznaczyć kierunku w życiu, odradzam przywiązywanie się do rzeczywistości i do poszukiwania konkretnej szkoły, firmy, kraju, miejsca zamieszkania, tylko zachęcam do rozwijania się w obszarach związanych z tym, kim jestem, co jest dla mnie ważne, czego chciałabym doświadczyć, jak chciałabym się czuć. I to przynosi ten kierunek.

**Wtedy zdobycie magistra czy zmiana firmy, kraju jest bardziej strategią, taktyką, którą można zmienić, niż celem samym w sobie. A narzędzia są bardzo różne.**

Oczywiście. I gdy osiąga się ten cel, czyli zostaje się magistrem, to ta satysfakcja jest na bardzo wysokim poziomie. Taka osoba wraca i mówi: „To mi się udało i ja teraz mogę dzielić się wiedzą z ludźmi, dawać im spokój, optymalizować ich życie, firmy”. Nagle okazuje się, że wartość jest o wiele większa niż to, że ktoś osiągnął taki krótki materialny cel. Tylko potrzeba o wiele więcej pracy, żeby ten cel wyznaczyć.

**Mam dwa pytania. Jak słuchałem o tym talencie w Theme Thursday, to tam Jim Collison, który ma ten talent w top 5, stwierdził, że jego elastyczność działa najlepiej, gdy ma zdefiniowane ramy. Gdy one są wystarczająco szerokie, to on czuje się najbardziej bezpiecznie. Gdy słyszysz o takich ramach, które mogą Cię teoretycznie ograniczyć, to jak to odbierasz?**

Brzmi to jak taki system bezpieczeństwa. Bo kiedy jest pełna wolność, to jest taka tendencja, aby co jakiś czas wszystko zmienić, np. mieszkanie, pracę, studia, znajomych. To wszystko jest płynne, natomiast ramy są gwarancją, że coś zostanie wyprodukowane. Takimi ramami dla mnie jest to, że w pracy mam partnera, który ma talent osiągnięcia. Razem analizujemy sobie jakieś wyzwanie, jakiś problem. On jest tą osobą, która mówi: „Tu musimy zrobić pauzę, postawić barierę między tym, ile chcesz pozmienić, bo zaczynamy oddalać się od celu, a musimy zamknąć to zadanie”. W tym sensie te ramy stanowią gwarancję, a przynajmniej zabezpieczenie przed rozptyleniem się tej energii, bo w pracy trzeba coś dokończyć, zrobić, coś musi się zmaterializować. Wtedy takie ramy pomagają, natomiast jeśli są rzeczywiście za wąskie i są zbyt blisko mnie, to jest to tak paraliżujące, że w zasadzie ja nie działam, nie biorę udziału w dyskusji, nie zabieram głosu, nie jestem w stanie wczuć się w to, co mamy do zrobienia. Dzieje się coś takiego, że nie mogę się uruchomić, więc te ramy są potrzebne.

**Wracamy do takiej głównej myśli, że świadomość tego, że te ramy są potrzebne, jak ja je sobie definiuję, poszerzam, jak o nich rozmawiam z osobami, z którymi współpracuję, może pomóc rozwijać ten talent.**

Praca z ograniczeniami jest trudna do zaakceptowania. Pomogła mi w tym taka myśl: „Teraz wprowadzę sobie takie ramy i to zmieni moją sytuację. Zobaczą, czy się w tym odnajdę”. Wielokrotnie próbowałam zmienić te ograniczenia i to właśnie ramy, które na pewnym poziomie są konieczne, stawały się czymś, co było zmianą w totalnej wolności. Wtedy to był dla mnie taki trening mojej elastyczności: czy dam radę to zrobić w ograniczonym czasie? Dam radę, bo jestem elastyczna.

**Porozmawiajmy teraz o nawykach. Nawyki są czynnościami zautomatyzowanymi, nie są przetwarzane przez obszar decyzyjny mózgu. Żeby je zbudować, należy powtórzyć jakąś czynność średnio 66 razy, a my mówimy o zmianie, o dostosowywaniu, elastyczności – jak to pogodzić z rutyną, powtarzalnością?**

Czasami zdarza się, że coś obejrzę albo przeczytam i postanowię wprowadzić to w nawyk, np. codzienna relaksująca kąpiel w płatkach kwiatów. Robię to raz i o tym zapominam. Potem czytam o czymś innym i postanawiam, że codziennie wieczorem przeczytam pięć stron książki. Robię to dwa dni z rzędu, po czym okazuje się, że to nie będzie jednak mój nawyk, bo mam już pomysł na coś nowego. Jedyne, co się powtarza i co mogłoby być moim nawykiem, to sprzątanie pulpitu, przepisywanie niektórych stron z kalendarza, sprzątanie w łazience. Jedynym takim prawdziwym nawykiem jest wprowadzanie chaosu i próba uporządkowania go i to jest we wszystkich obszarach: od jedzenia po dbanie o siebie. Jedynie sport jest obszarem przeze mnie wypracowanym. Trzy razy w tygodniu chodzę na siłownię i to się nie zmienia. Chociaż jak już tam jestem, to mam potrzebę wprowadzania nowych elementów albo miksowania tego z bardzo dobrą rozmową z osobami, które też tam są.

**Gdy myślałem o nawykach osób z elastycznością, to uznałem, żeby zmniejszać tę czynność nawykową. Gdy ktoś ma robić 10 pompek dziennie, to robi jedną. Jeżeli ktoś chce biegać trzy razy w tygodniu, to niech zacznie od krótkiego biegu i codziennie zmienia trasę. Jeśli ktoś chce codziennie czytać książkę, to powinien kupić 30 różnych herbat i do tej jednej książki pić codziennie inną, po to aby z czytaniem kojarzyła się jakaś zmiana. Kluczem jest to, aby nawyk miał wbudowaną w siebie pewną dozę zmienności.**

Próbowałam w różny sposób budować nawyki, łącznie z ćwiczeniami, w których stosowałam ok. 20 powtórzeń. Ale to, co na mnie najlepiej działało, to głęboka, zgodna z moimi wartościami decyzja: „Dzisiaj zaczynam czytać, bo chcę tak zmienić moje życie”. To była duża decyzja, która spowodowała, że na maksa czytałam książki. Taki rozmach spowodował, że moja motywacja nie słabła. Czytałam książkę o milionerach, w której każdy z nich opowiadał o tym, jaki nawyk sprawił, że ten człowiek został milionerem. Jeden z nich powiedział, że dla niego takim nawykiem było to, że zaczął wstawać codziennie o piątej rano i przez godzinę czytał książki. Pomyślałam, że zacznę wstawać o piątej rano i będę czytać książki. Robiłam to jakiś czas, nie zostałam milionerem. Natomiast najbardziej we wprowadzaniu takich pozornie nudnych rzeczy pomaga mi taka myśl, że jak będę mieć ten nawyk, to on coś zmieni, więc on musi trwać. Obietnica zmiany na końcu jest dla mnie bardzo kusząca.

### **Jak talent elastyczność był widoczny w Twojej młodości?**

Ten talent objawiał się tym, że co wakacje byłam na innym obozie sportowym – jazda konna, pływanie, żagle, rowery, wspinaczka, obozy wędrownie, harcerstwo. Czasami rodzice pytali: „Basia, a ty nie grasz już w siatkówkę?”. A ja: „Nie, teraz już chodzę na boks”. Nie chodziłam na niego zbyt długo, bo zainteresowało mnie już coś innego i bałam się o mój nos. Rodzice pytali, czemu tak często zmieniam zainteresowania, i proponowali, abym wybrała coś stałego. Nawet robiłam takie podejścia, ale zawsze była potrzeba czegoś nowego. Jak dostawałam od rodziców kartkę, na której były wypisane obozy i kilka dyscyplin sportowych do wyboru, to jedynym kluczem było: „Te dwa już były, to wybieram z tych trzech”. Chyba nie każdy to rozumiał. Czasami znajomi czy rodzice pytali się, co to będzie, gdy będę tak często zmieniać, bo za chwilę zmienię szkołę i miasto. Takie rozmowy pamiętam już z dzieciństwa. Poziom rozpaczy rodziców był różny w zależności od tematu, który się zmieniał. Dla mnie to ma plusy, gdyż poznałam wiele dyscyplin, wiele miejsc.

Często zmieniałam też otoczenie, kolegów, koleżanki. W zasadzie przykro jest powiedzieć, że nie mam jednej przyjaciółki, z którą znam się 30 lat. Ale z drugiej strony mogę powiedzieć, że znam tysiąc osób z imienia i nazwiska i z każdą z nich mam jakiś kontakt, i jak się z nimi spotkam, to od razu możemy rozmawiać. Moi rodzice uważali, że nie potrafię się zakolegować, odnaleźć w grupie rówieśniczej w klasie. A ja po prostu miałam swoją grupę osób tu i teraz, niezależnie od tego, jak długo się znaliśmy. Z perspektywy rodziców te problemy były tak duże, że nawet zaproponowali, abym spotkała się z pedagogiem szkolnym. Mnie wzbogacało to, że mam aż tak wielu znajomych, nawet z innych klas i w różnym wieku, moich rodziców to frustrowało. Nauczycieli pewnie też. Kiedyś pomyślałam, że zostanę pisarką. Napisałam jedną krótką książkę, zaniiosłam pani polonistce, poprosiłam, aby powiedziała, co o tym myśli. Minęły dwa miesiące. Dostałam z powrotem swój maszynopis z komentarzami. Pani polonistka powiedziała, żebym ćwiczyła pisanie, bo dobrze mi poszło. A ja na to: „Nie, ja już nie chcę pisać”.

### **Inni nie rozumieli, że są różne postawy, różne potrzeby.**

Gdy byłam starsza, to ta frustracja zaczęła się udzielać i mnie. Martwiłam się, czy znajdę odpowiednie studia, czy dam radę dociągnąć w klasie o danym profilu aż do matury. Czy zawsze tak będzie, że będę spędzać wakacje z innymi ludźmi? Ta frustracja innych zaczęła na mnie promieniować i przemieniła się w utratę wiary w siebie.

### **Jak sobie z tym poradziłaś?**

Najpierw zaczęłam rezygnować z rozmów z ludźmi, którzy we mnie wątpili. Zaowocowało to końcem relacji. Przystawałam się zwierzać, mówić o swoich planach osobom, które krytykowały mnie za to, że

np. co roku próbuję czegoś nowego. Gdy czułam się nierozumiana, to te relacje więdyły i zanikały. Najbardziej pomogło mi takie stwierdzenie: „I tak nie jestem w stanie funkcjonować tak, jak ktoś ode mnie oczekuje. I tak nie jestem w stanie zrezygnować z radości, jaką mam, kiedy coś zmieniam. Więc po prostu będę to robić, bo coś dobrego musi z tego wynikać. Nie może być tak, że moje życie będzie tylko złe”. Kłopot był taki, że myśli o tym, że ta zmienność jest za duża, nałożyły się trochę na wiek nastoletni, który był czasem zwątpienia. To poczucie chaosu wynikające z fazy rozwoju, tego, że najbliżsi uważają, że zmierzam do katastrofy, było trudne. Myślę, że elastyczność jest związana z przetrwaniem i taką optymistyczną wizją, że warunki się zmieniają. Ten optymizm jest super, tylko że wtedy przed rozpoczęciem studiów kompletnie nie miałam pojęcia, czy chaos, jakiego doświadczam, jest OK, czy nie, czy mieści się w normie, czy nie. Dzisiaj wiem o tym dużo więcej i mam też kilka związanych z tym sukcesów osobistych, zawodowych, edukacyjnych, więc śmiało mogę powiedzieć osobom z elastycznością, że ich życie jest OK, jest fajne, że skończą dobrze i niech się nie martwią. Ale wtedy to nie było takie jasne. I bywało trudno.

**Jedyną stałą jest zmiana. Nie mamy nigdy pewności, że zawsze będzie jak teraz. Warto, aby ktoś, pomógł to uświadomić w danym momencie.**

Teraz mamy o tyle fajnie, że na każdym rogu są gazety o coachingu, o psychologii, o rozwoju osobistym. Nawet jak ktoś się tym nie interesuje, to będąc na stacji benzynowej, zobaczy tytuł, słowo klucz, że np. istnieją emocje, jakiś obszar rozwoju. Dziś rodzice i dzieciaki mają łatwy dostęp do tej wiedzy, że można ponosić mniej kosztu związanego z niedojrzałością danego talentu. Ja zachęcam szczególnie tych, którzy nie wierzą w coaching, żeby weszli sobie na taki fanpage, gdzie wszyscy śmieją się z coachingu. Tam są zebrane te wszystkie żarciki. One stanowią inspirację. Potem wracamy do rozmowy i słyszę: „Wiesz, tam śmiali się z takiego gościa, ale gdy obejrzałem jego filmy, to okazało się, że on nie jest taki zły”. Gdybym mogła mieć jakieś życzenie wstecz, to chciałabym, aby moi rodzice i nauczyciele w szkole wiedzieli o tym wcześniej.

### **Jak widzisz ciemne strony tego talentu?**

Najciemniejszą stroną, która mnie osobiście najbardziej dotknęła i o której słyszę od znajomych i klientów, jest to, gdy ktoś mówi: „Basia, ale ty jesteś dziwna”. Gdy pytałam o to, co konkretnie jest dziwne, to słyszałam, że zmieniam zdanie, nie dotrzymuję słowa, nie można się ze mną umówić, cieszę się z rzeczy, które się rozwalają. Słyszałam też, że nie można na mnie polegać. Gdy to usłyszałam od kilku różnych osób, w różnym czasie, to pomyślałam, że musi być coś na zewnątrz, co sprawia, że to tak wygląda. Zaczęłam o to pytać: „Co to oznacza, kiedy mówisz, że jestem dziwna?”. Usłyszałam taką odpowiedź od kolegi z pracy: „Czuję się zaniepokojony, kiedy mówisz, że wspinałaś się, ale teraz raczej pływasz. Teraz nie pływasz, tylko raczej chodzisz na siłownię. Czuję, że nie mogę na tobie polegać, bo ciągle robisz coś innego”. To było bolesne. Gdy ta emocja opadła, to umówiliśmy się na kawę i powiedziałam: „Zobacz, dzięki mnie poznajesz coś nowego. Nie musisz iść już na tę ściankę, bo ja mogę ci wszystko o niej opowiedzieć. Mogę cię na nią zabrać, powiedzieć, czy warto, czy nie”. Po dłuższej rozmowie stwierdził, że to jest inspirujące. Ale o wiele łatwiej jest powiedzieć, że jestem dziwna niż inspirująca.

Więc te ciemne strony to chaotyczna zmienność, która nie ma kierunku. Wynika to ze znudzenia danym tematem, a nie z tego, że chciałabym coś konkretnie innego. Pokusa zmiany jest tą ciemną stroną, która owocuje niepokojem u innych. To promieniuje na pracę, na relacje i na relację ze mną samą. Wrócę na chwilę do tych nawyków. Czasami sobie myślę, że chciałabym codziennie czytać, ale dziś się znowu nie udało, bo robiłam coś innego. Ta myśl o tym, że znowu się nie udało, że nie udało się wypracować tego nawyku, jest przykra, czasami nawet bardziej przykra niż radość, która przyszła z tego, że robiłam

w tym czasie coś innego. Potrzeba trochę dyscypliny, żeby przed rozpoczęciem czegoś nowego zadać sobie pytanie, czy to, co zacznę, będzie na tyle przyjemne, radosne, że wytrzymam przykrość związaną z tym, że coś porzucam. To jest nawyk, który wypracowałam.

Mam taki „protokół bezpieczeństwa”. Zadaję sobie takie pytanie: „Jak przestaniesz chodzić na basen, zaczniesz się wspinać, to czy myślisz, że ta wspinaczka będzie na tyle fajna, że przeżyjesz utratę basenu?”. To jest mój sposób na to, aby poradzić sobie z pokusą zmiany. Nawet zrobiłam sobie listę tego, jakie są ciemne strony. Elastyczność to talent relacji. Głód relacji, potrzeba budowania relacji jest tak duża, że w ciągu dnia jestem w stanie poznawać nowych ludzi i kolejnego dnia już nigdy do nich nie dzwonić. Ciągłe potrzebuję nowych twarzy. Są dwie cechy tych relacji. Pierwsza jest taka, że nie zawsze je kontynuuję. Nie jest tak, że co tydzień będę się do tej osoby odzywać. Ludzie różnie to przyjmują. Niektórzy dają mi taki feedback, że nie dbam o naszą relację. A tu nie chodzi o to, że nie dbam, tylko że jestem teraz z kimś innym. Druga rzecz jest taka, że czasami dostaję taką informację zwrotną, że nie dbam o relację w przeciętny sposób. Przeciętny sposób jest taki, że gdy są święta, to SMS-y, na urodziny życzenia, jest impreza, to podejść i przybić piątkę. A mi się zdarza przyjść na imprezę, gdzie jest dużo moich znajomych, i rozmawiać tylko z jedną osobą. Nie mam potrzeby przejść się po restauracji czy po klubie i przybić piątkę ze wszystkimi, bo teraz jestem z tą jedną osobą, która w danym momencie jest dla mnie najważniejsza, i nawet nie zauważam innych.

Mój chłopak powiedział mi kiedyś, że chciałby, abym wysyłała mu SMS-a w dni, w które się nie widzimy. Zgodziłam się, wysyłałam trzy, cztery dni z rzędu, a potem zapomniałam. Po wakacjach, które spędzaliśmy osobno, usłyszałam, że miałam wysłać mu SMS-a i tego nie zrobiłam. Wtedy sobie przypomniałam, że faktycznie nie wysyłałam. Z mojej perspektywy wyglądało to tak, że ja byłam gdzieś indziej, z kimś innym, robiłam coś innego i uznałam, że teraz są takie okoliczności, a jak mój chłopak wróci, to się zmienią i będziemy rozmawiać. Problem SMS-a jest takim flagowym, który co jakiś czas wraca. Elastyczność odpowiada na czyjeś potrzeby, to rodzi ochotę, aby się dostosować, dopasować, więc godzę się na wysłanie tego SMS-a – mijają trzy dni, a ja znowu tego nie robię.

**Pewne objawy, które przypisujesz elastyczności, są czasami ciemnymi stronami talentu czar, ale wynika to z innych motywacji. Mój znajomy ma wysoko elastyczność. Mówi, że jest to przejaw dostosowywania się, np. na pytanie: „Co będziemy robić?”, on odpowiada: „Obojętnie, róbmy to, co wy chcecie”. To może być odebrane jako niezadbanie o własne potrzeby.**

To koresponduje z Twoim pytaniem o wartości i potrzeby. Pierwsze, co w tym obszarze widzę, to pytanie, czy dbasz o siebie tak samo jak o innych. Ono jest dla mnie szalenie aktualne. Czy to jest ciemna, czy jasna strona? Ta umiejętność dostosowania się, wtopienia w drugą osobę, w sytuację, jest czasami tak zautomatyzowana, kusząca i najprostsza do zastosowania, że zanim się zorientuję, to robię coś, co jest dla mnie niedobre, szkodliwe, przykre, marnuje mój czas albo inne zasoby. Chyba takim najbardziej zaawansowanym etapem jest moment, gdy wręcz staję się drugą osobą i na pytanie, czego chcę, nawet nie znam odpowiedzi, bo jestem tak dostrojona, że zaczynam mówić o tym, czego chce ona. To jest to, co powiedziałaś o swoim koledze. „Gdzie pojedziemy na integrację?” – mnie wszystko pasuje. „Czy dojazd na integrację będzie trwał długo, czy krótko?” – wszystko mi pasuje. Czasami to jest super, bo zmniejsza tarcie, napięcia i konflikty, a czasami sprawia, że ląduję w sytuacji, w której w weekend zrobię 20 godzin w samochodzie, bo nie zorientowałam się na czas i w zasadzie to wszystko mi pasuje.

Dla równowagi mogłabym dodać, że elastyczność to jest coś, co pozwala mi w danych okolicznościach dostać to, co tylko możliwe. Byliśmy kiedyś ze znajomymi z pracy na koncercie, na którym miały być food tracki. Okazało się, że był jeden i to z okropnym jedzeniem. Jedyne, co się dało jeść, to frytki. Cała

reszta to katastrofa. Padało, staliśmy pod drzewem, narzekaliśmy, że nie ma co jeść. A ja mówię: „Stary, ale są superfrytki”. On na to: „Jak ty możesz się cieszyć? Jest okropna pogoda, nie ma co jeść”. Poczułam wtedy, że nie każdy bierze z tego, co się dzieje, to, co najlepsze. Gdybym zaczęła dyskusję, że może gdzieś pójdziemy, że jest wiele knajp w okolicy, to pewnie byśmy poszli. Ale atmosfera jest raczej lepsza niż gorsza, gdy masz w grupie osobę z elastycznością.

### **Pokazujesz, jak ten talent wpływa na innych.**

To jest coś, co elastyczność produkuje – tworzy dobrą atmosferę, pomaga zauważyć, że jednak dzieje się coś dobrego.

**Pomaga ruszyć do przodu. W najbardziej klasycznym opisie talentu elastyczność na stronie Instytutu Gallupa jest napisane, że takie osoby świetnie sprawdzą się na ostrym dyżurze, bo ogarną chaos, jaki tam jest.**

I jest też branie odpowiedzialności.

**Porozmawiajmy jeszcze o elastyczności w kontekście produktywności. Powiedzieliśmy o kilku obszarach, które pomagają lepiej wykorzystać ten talent. Podałaś dwa swoje sposoby – kalendarz i afirmację. Mówiliśmy o tym, że warto mieć świadomość tego, na czym zmiana polega, aby to komuś komunikować. Zresztą komunikacja to dla każdego talentu świetny obszar do nauczania się, komunikowania potrzeb i wartości. W jaki sposób można jeszcze rozwijać ten talent?**

Pomogło mi prowadzenie pamiętnika. Co rano zapisuję, co jest dziś dla mnie ważne. Zadaję sobie też pytanie: „Co dzisiaj jestem winna światu i co świat jest winny mnie?”. Potem patrzę na mój kalendarz. To pozwala mi zobaczyć, czy proporcja czasu i sił, jakie mam na ten dzień, jest dla mnie dobra. Czy przypadkiem nie wzięłam na siebie za dużo obowiązków, czy nie myślę za bardzo o innych osobach. Gdy zadaję sobie pytanie, co jestem winna światu, to wracają moje wartości i myślę sobie, że nie chciałabym, aby ktoś stracił do mnie zaufanie. To jest taki kompas, który pomaga mi zorganizować swój czas. To może nawiązywać też do organizowania siebie i zarządzania sobą w czasie. Drugie pytanie, o to, co świat jest mi winien, każe mi myśleć o tym, czego potrzebuję. Byłoby mi przyjemnie, gdyby ktoś się do mnie odezwał. Byłoby fajnie, gdyby świat dał mi przestrzeń na lunch między spotkaniami. I znowu odpalam kalendarz i planuję tę przestrzeń. To ćwiczenie pomaga mi zobaczyć, kiedy te ciemne strony talentu przejmują kontrolę, kiedy zbyt martwię się o inne osoby, a nie o siebie, kiedy zapominam o swoich potrzebach, kiedy w planowaniu zaczynam ponosić większe koszty nawet finansowe, żeby drugiej stronie, drugiej osobie było łatwiej.

Kolejne ćwiczenie, które mi pomaga, to rozmowa z moim partnerem i zadanie pytania: „Co było dziś dla ciebie dziwne, kiedy spędzaliśmy razem dzień”. Celowo używam tego słowa, bo ono pomaga przypomnieć sobie, co było w dysonansie. Gdybym spytała o to, co było dla niego trudne, kontrowersyjne, nietypowe, to człowiek zaczyna szukać niuansów. A jak zapytam, co było dziwne, to druga strona wie. Te dysonanse, które omawiamy, pomagają zobaczyć, że np. „Wiesz, Basia, pytałem cię o ciebie, a ty gadałaś o mnie”. Ja wtedy wiem, że za bardzo się dostrajam. Warunek jest taki, że ten partner do rozmowy to musi być osoba, która chce dla nas dobrze, mamy pewność, że to jest rozmowa rozwojowa, a nie taka, w której wystawiamy się do odstrzelenia.

Często proszę o feedback w pracy. Nawet bez okazji. Spotykam kogoś w windzie, mówię: „Hej, dawno się nie widzieliśmy. Chciałabym zapytać, jak ci się ze mną pracuje”. W odpowiedzi słyszę: „Ale nie pracujemy razem”. Ja na to: „Wiem, ale powiedz, jakie sprawiam wrażenie”. Wtedy zwykle coś się pojawia. Tylko trzeba mieć odwagę, aby z tym pracować.

**Kończąc, powiedz, gdzie można Cię znaleźć w internecie, gdyby ktoś chciał się z Tobą skontaktować?**

Można mnie znaleźć na Facebooku. Jestem też w grupie „Z pasją o mocnych stronach”, więc gdyby ktoś chciał pogadać o talentach, to może mnie tam znaleźć. Można przyjść na Columbusa we Wrocławiu. Wydarzenia Columbus Akademia Rozwoju są też publikowane na Facebooku. Można to znaleźć również na fanpage’u. Czasami jestem na meet-upach grupy „Utalentowani Wrocław”.

**Jaką książkę polecasz?**

Polecam książkę, która odmieniła moje życie, pomogła mi uporządkować wiele rzeczy. W bardzo prosty sposób nazywa rzeczy, które my w naszej europejskiej kulturze często uważamy za nienormalne, niepotrzebne i niezrozumiałe. Jej tytuł to „Droga rzadziej przemierzana”. To książka amerykańskiego psychiatry, który przez wiele lat pracował nad relacjami, związkami i życiem w dobrobycie. Ta książka powoduje dwa skutki. Pierwszy jest taki, że życie naprawdę się poprawia, bo wiele rzeczy się wyłania. A drugi sprawia, że ma się ochotę na zmianę.

**I z tą myślą Was zostawiamy. Dzięki, Basiu, powiedziałaś bardzo wiele o tym talencie. Do zobaczenia.**

Do zobaczenia, hej.

Dziękuję Wam za wysłuchanie rozmowy, a Basiu za tak bardzo dojrzałe i pełne podzielenie się tym talentem. Osoby, które mają elastyczność w swoim top 5, na pewno wiele zyskają, przysłuchując się temu, jak Basia korzysta z tego talentu i go rozwija.

Na koniec chciałbym podziękować Justynie Topcińskiej za dodanie nowej recenzji w iTunes. Zatytułowała ją: „Top 3 polskich podcastów”. To bardzo miłe. Dzięki, Justyno.

Chcę jeszcze powiedzieć, że kiedy nagrywam ten odcinek, jest początek marca 2019 r. Pod koniec kwietnia będę uruchamiał kolejną edycję kursu, w którym można nauczyć się, jak wykorzystywać talenty w praktyce. Jeżeli ktoś jest zainteresowany, to zapraszam na stronę [poznajtalenty.pl](http://poznajtalenty.pl). Tam można zapisać się na listę, gdzie będę komunikował, co znajdzie się w kursie.

Na koniec ogromne dzięki dla Was, słuchacze, za to, że jesteście, słuchacie, komentujecie, ściągacie kolejne odcinki, że jesteście już ze mną przez 99 odcinków. Dziękuję patronom za motywację, za możliwość dyskusji. I zapraszam do setnego odcinka! Dzięki ogromne, do usłyszenia. Cześć!