



Podcast „Z pasją o mocnych stronach”

Data publikacji: 21.11.2019

Tytuł: #125 Słownik talentów – Czar (Woo) – SEZON 2

To jest podcast „Z pasją o mocnych stronach”, odcinek 125., „Słownik talentów, sezon drugi – czar”.

Nazywam się Dominik Juszczyk. Pomagam skutecznie osiągać cele z wykorzystaniem talentów.

Ten odcinek jest częścią drugiego sezonu „Słownik talentów”. W drugim sezonie w każdym odcinku możecie posłuchać mojej rozmowy z trzema osobami, które mają ten sam talent w swoim top 5. Listę odcinków już zrealizowanych w ramach tej serii możecie znaleźć na stronie npp.run/talenty. Zapraszam!

Cześć, witajcie. To już 125. odcinek. Dziś porozmawiamy o talencie czar. Talent czar to po angielsku *WOO*, które jest akronimem od słów *Winning Others Over* i oznacza „przeciągać ludzi na swoją stronę”. Porozmawiam o nim z trzema paniami: Kamilą, Anetą i Natalią. One opowiedzą, jak korzystać z tego talentu na co dzień, jakie benefity są z nim związane, jasne i ciemne strony, jak go rozwijać i jak jest widoczny w pracy i w prywatnym życiu. Rozmawiamy wiele o tym, jak łączy się z różnymi innymi talentami, bo w drugim sezonie „Słownika talentów” chodzi właśnie o to, żeby pokazywać, jak ten sam talent przejawia się w połączeniu z innymi. Kamila, Aneta i Natalia bardzo fajnie to pokazały, gdyż mają różne talenty, a wspólny tylko talent czar.

Nie przedłużając, zapraszam do wysłuchania rozmowy.

Dzień dobry!

Kamila, Aneta, Natalia: Cześć!

Zaczynamy odcinek o pięknym talencie czar, którego nazwę wolę w wersji angielskiej, czyli *winning others over* – przeciąganie innych na swoją stronę. Proszę, abyście na początek się przedstawili.

Kamila: Przede wszystkim dziękuję za zaproszenie, za to, że będę mogła poopowiadać o tym, w czym jestem dobra, właśnie m.in. w opowiadaniu. Nazywam się Kamila Koziół. Z wykształcenia jestem psychologiem, więc to jeszcze bardziej ułatwia mi rozmawianie z ludźmi. Dodatkowo prowadzę sesje coachingowe, jestem certyfikowanym coachem International Coach Federation. Prowadzę kobiety, wzmacniając ich poczucie własnej wartości i pewności siebie. Jestem współautorką dwóch książek; mam też wizję trzeciej. Jedną z nich jest *Dziennik coachingowy. 365 pytań od Twojego coacha*, który napisałam wraz z Kamilą Rowińską. Prowadzę sesje coachingowe i m.in. szkolenia dotyczące wzmacniania pewności siebie i poczucia własnej wartości. Moje talenty to czar, komunikatywność, aktywność, bliskość i indywidualizacja.

Aneta: Cześć. Dziękuję za zaproszenie. Z zawodu jestem testerem oprogramowania. Pracuję w banku, w korporacji, gdzie mam duże pole do popisu, jeśli chodzi o rozwój i poznawanie nowych osób, więc moje *WOO* się tam bardzo spełnia. Dodatkowo jestem toastmasterką we wrocławskim klubie IT

Speakers Toastmasters, w którym sprawdzam i ćwiczę moje umiejętności leaderskie, przemówienia publiczne, z którymi wiąże przyszłość, i myślę, że *WOO* bardzo mi w tym pomaga. Moje top 5 to ukierunkowanie, czar, naprawianie, osiągnięcie i wizjoner.

Natalia: Cześć. Dziękuję za zaproszenie. Jestem pasjonatką życia i ludzi, dlatego pracuję w obszarze HR w firmach technologicznych już od kilku lat. Mam wielkie serce do wspierania różnych ludzi w rozwoju, szczególnie rozwoju talentów. Drugą moją rolą, w której działam proaktywnie w różnych społecznościach, jest tworzenie HR meet-upów, *HR influencers*. Powoli organizujemy spotkania talentowe w Poznaniu. Przede wszystkim jednak jestem żoną i mamą. Mam dwóch synków, w tym jednego dwumiesięcznego. Moje talenty to czar, optymista, ukierunkowanie, uczenie się i rozwijanie innych.

Mam przed sobą mapę waszych talentów i procentowy ich rozkład według domen. W domenie wpływania jest 33% waszych talentów. Potem po równo jest ich w domenie budowania relacji i wykonywania i dwa talenty z piętnastu znajdują się w domenie myślenia strategicznego. Mapę talentów można znaleźć w notatkach do tego odcinka.

Pytanie na rozgrzewkę: jak widzicie talent czar w swoim codziennym działaniu? Aneta?

Aneta: Ja widzę *WOO* w każdym obszarze, bo to jest taki talent, który może ci pomóc wszędzie. W ostatnim okresie dosyć często zmieniałam pracę. Było to też związane z moim przebranżowieniem się. *WOO* bardzo w tym pomaga, gdyż zmiana pracy jest stresująca, jeśli chodzi o poznawanie nowych ludzi, uczenie się nowych rzeczy. U mnie odchodzi ten stres związany z poznawaniem nowych ludzi, gdyż czerpię z tego dużo przyjemności. Dodatkowo jestem testerem oprogramowania, a to jest taka funkcja, w której musisz rozmawiać z różnymi ludźmi i rozwiązywać różne problemy. *WOO* pomaga mi w tym obszarze, gdyż nie boję się pytać, nie boję się rozmawiać z ludźmi, pomimo że pierwszy raz kogoś widzę.

Kiedyś pracowałem w firmie produkującej oprogramowanie, robiącej usługi. Tam nie wszyscy testerzy rozmawiali z użytkownikami i programistami, więc to duża zaleta dla testera, że umie porozmawiać z osobą, dla której testuje oprogramowanie.

Aneta: Myślę, że i mnie, i zespołowi jest dużo łatwiej.

Kamila: Ja pracuję z kobietami, głównie indywidualnie. Ten czar, ta chęć, ta ogromna ciekawość tego, co druga osoba ma do powiedzenia, jest dla mnie ogromnym darem, ponieważ pracując z tymi osobami, nie mam poczucia, że się męczę albo pytam od niechcenia. W takiej relacji to też czuć. Bardzo często otrzymuję taki feedback: „Ty naprawdę jesteś ciekawa tego, co się u mnie dzieje. Ty naprawdę pytasz i jesteś ciekawa, jaka będzie moja odpowiedź”. Więc rzeczywiście to jest talent, bez którego trudno byłoby w pełni zaangażować się w taką relację, jaką ja prowadzę. Dla mnie bardziej liczy się jakość rozmawiania z jedną osobą niż przemawianie do dużej grupy ludzi bez informacji zwrotnej o tym, czy mówię dla nich składnie, zrozumiale. Dzięki *WOO* wolę rozmawiać z osobami indywidualnie.

Bardzo tu słyhać połączenie czaru z indywidualizacją i bliskością. Jeżeli pracujesz jako coach, to co chwilę poznajesz nowe osoby. Przypuszczam, że to *WOO* pozwala w miarę szybko je poznać.

Kamila: Nie mam problemów ani z przełamywaniem lodów, ani z jakimś *elevator speech*. Nic mnie to nie kosztuje. Jestem zwyczajnie ciekawa, co ktoś ma mi do powiedzenia, jaką historię w sobie niesie, co się ostatnio zdarzyło. Czasem moim problemem jest zakończenie takiej rozmowy.

Natalia, jak ty w swoim działaniu wykorzystujesz talent czar?

Natalia: Wykorzystuję go bardzo w swoim życiu prywatnym i zawodowym. Gdy pytałam męża, gdzie on widział ten talent w moim życiu, to odpowiedział, że gdy byliśmy na weselu, to jak wchodziliśmy, to nikogo nie znaliśmy, a wychodziliśmy tak, jakbyśmy znali wszystkich. W życiu zawodowym pracuję w obszarze *human relations* i dla mnie wielką przyjemnością jest uczestniczenie w rekrutacjach, gdzie każdorazowo poznaję nową osobę z nową historią, mnie to nie obciąża. Dyrektor IT mówił mi to i chętnie mnie zapraszał. Twierdził, że jak jestem z nim, to on się czuje odciążony, bo jego to z kolei bardzo męczy. Więc ja byłam tym, kto przełamuje te pierwsze lody i wprowadza dobrą atmosferę. Uwielbiam też onboardingi, w których witam nowe osoby; jestem wtedy w swoim żywiole. Dostawałam feedbacki typu: „Natalia, tobie dałbym klucz do moich drzwi”, przez to, że przełamuję te lody i zyskuję zaufanie. Myślę, że czar jest u mnie wielokrotnie widziany i w biznesie, i prywatnie. To jest przydatne. Jest to dar.

Ja mam talent czar na miejscu czternastym i jest on u mnie bardzo rzadko widoczny. Jak prowadzę warsztaty, to jedną z aktywności jest pokazanie kilku zdjęć i kilku stwierdzeń, którymi obrazuję, że talenty to są takie zwykłe zachowania, które mają jedne osoby, a drugie ich nie mają. Dla talentu czar pokazuję takie stwierdzenie: „Rozmawiasz z ludźmi w windach, samolotach, sklepach, knajpach, gdziekolwiek jesteś, niepytana, niezaczepiana, pierwsza się odzywasz”. Jak ja spotykam w windzie taką osobę, która się do mnie odzywa, to zastanawiam się, dlaczego ona do mnie mówi. Jak to jest z tym waszym czarem? Czy rzeczywiście to jest tak, że jak spotykacie nową osobę, to macie chęć zaczepienia jej?

Kamila: Ja wyłapuję ludzi kontaktem wzrokowym, bo rzeczywiście zdarzyły mi się sytuacje, w których gdy komuś drgnie kącik ust, widać, że jest dość otwarty, to zawsze się jakoś zagada. Ale też bez przesady, bo ludzie mają swoje granice. Nie oznacza to, że trafię na rozmówcę o wszystkim i o niczym. Muszę pamiętać też, że nie każdy ma taką samą ochotę na rozmowę.

Natalia: Gdy byłam dziś na spacerze w lesie, to moim pierwszym odruchem było mówienie wszystkim „dzień dobry”. Zauważyłam, że talent czar przejawia się u mnie na co dzień. Patrząc z perspektywy czasu – i ludzie tego nie rozumieją – to empatia, którą mam na miejscu dziesiątym, pomaga mi włączyć ten regulator, że to jest za dużo i czy ta osoba ma chęć. Autentyczna ciekawość innych ludzi i intencja dowiedzenia się dobrych rzeczy jest charakterystyczna dla talentu czar, ale faktycznie, tak jak powiedziała Kamila, zdarza się, że inni ludzie nie mają na to ochoty i to jest wyższy poziom *WOO*.

Aneta: Ja nie zagaduję jakoś specjalnie do ludzi na ulicy, ale mam wrażenie, że ludzie do mnie często zagadują, tak bez powodu. Natomiast ja bardziej wykorzystuję to w przełamaniu lodów na spotkaniach, tam, gdzie wiem, że mogę wyciągnąć od ludzi jakąś wartość, tak, że te rozmowy mają jakiś sens. Jeżeli spotkam kogoś w pracy w kuchni, to też potrafię zagadać. Ale jak widzę, że ta osoba nie ma ochoty rozmawiać, to mi to nie przeszkadza.

Czyli albo jest jakieś ściąganie wzrokiem, albo zachęcanie innych swoją postawą. A jak często jest tak, że wy jesteście takimi osobami w grupie czy wśród bliskich znajomych, które otwierają grupę na innych albo wciągają innych do niej? Mówię o tym dlatego, że pamiętam takie sytuacje, w których ja byłem z kimś, kto miał talent czar, i w jakiś sposób ta osoba była katalizatorem otwierania się naszej grupy na nowe osoby. Czy wy, bardziej bądź mniej świadomie, też czasami pełnicie taką rolę?

Kamila: Mam wrażenie, że to jest związane z tym, że ten czar przejawia się nie tylko w mowie werbalnej, ale też w niewerbalnej. Nasza niewerbalna otwartość w kontaktach mocno się na to przekłada, więc jeśli ktoś intuicyjnie odczytuje naszą mowę niewerbalną, widzi, że jesteśmy osobami otwartymi, które raczej nie oceniają w pierwszych trzech sekundach i się nie nastawiają jakoś

szczególnie, tylko są otwarte i ciekawe innych ludzi, tego, jaka historia za nimi stoi, to w związku z tym zapraszamy werbalnie bądź niewerbalnie do rozmowy z nami. Poza tym w moim przypadku chęć bliskości, komunikatywności, dawania ciepła jest związana z tym, że zwyczajnie przykro by mi było patrzeć na osoby, które stoją w kącie i nie mają się do kogo za bardzo odezwać. Mam w zwyczaju zapraszać takie osoby, żeby tak nie stały, bo z punktu widzenia empatii wydaje mi się, że jest im tam smutno, obco, więc chciałabym, aby taka osoba poczuła się w towarzystwie lepiej.

To, co powiedziałaś, mogłaby powiedzieć osoba z talentem integrator. Te zachowania mogą więc być podobne do innych talentów, ale mogą też wynikać z innej motywacji.

A u was? Jak to jest z otwieraniem się na ludzi w grupach, relacjach?

Aneta: U mnie jest podobnie. Jak widzę jakąś osobę, która stoi z boku, to chcę sprawić, aby ona poczuła się lepiej. U mnie *WOO* łączy się z naprawianiem, czyli chcę naprawić jej sytuację. Często robiłam to nieświadomie. Gdy byłam w jakiejś grupie i ktoś obcy do nas zagadywał, to ja byłam pierwszą osobą, która rozmawiała. Albo chciałam zintegrować kogoś z naszą grupą, chociaż nie do końca to lubię, gdyż wtedy tracę bardzo dużo energii, bo skupiam się na tym, aby ta osoba się dobrze czuła. Mimo że np. reszta grupy nie jest tym zainteresowana, to ja dążę do tego, aby wszyscy byli zadowoleni.

Ja u Anety widzę przejaw talentu *consistency* – bezstronność – czyli chęci, aby wszyscy byli tak samo traktowani. Może tu działać też odpowiedzialność.

Kamila: Mam dokładnie to samo co Aneta. Energetycznie dużo mnie kosztuje to, żeby mieć pewność, że nowa osoba poczuje się dobrze w naszym gronie. Trudność sprawia mi to, gdy grupa chce się rozjechać i ja nie wiem, z kim pójść, aby wszystkim było dobrze. Trudno jest mi wtedy podjąć decyzję. Mogłabym podjąć taką, która będzie dobra dla mnie, ale co z tymi osobami, które być może potrzebują mojej pomocy, wsparcia mentalnego? To jest dla mnie okropne.

Aneta: Miałam podobnie. Kiedyś lubiłam się umawiać z kilkoma osobami naraz, bo nie chciałam przepuścić żadnej okazji do poznania nowych ludzi. I jak już się umówiłam z kilkoma osobami naraz, to chciałam to jakoś połączyć, aby pójść gdzieś jedną grupą, ale skończyłam z tym, bo to mnie kosztowało dużo energii.

Natalia: Z perspektywy kilku lat widzę u siebie takiego integratora społecznego. Zastanawiam się, czy to jest *WOO* i *includer*, czy może *WOO* i *developer*, bo ja organizuję społeczności, wsparcie dla kariery HR-owca. Zorganizowałam HR meet-upy, bo spotkałam dwie dziewczyny, które tego potrzebowały. Mamy też swoją osiedlową grupę. Przez to, że jestem taka *easy go* i łatwo otwieram tych ludzi, zbieram te ich potrzeby, to mam wrażenie, że inicjuję jakieś grupy, które zaspokajają jakieś potrzeby. To jest w dużej części dzięki temu talentowi. Na początku mnie to wiele nie kosztuje, ale bardziej mnie obciąża prowadzenie tego dalej, długoterminowo. Wtedy wiem, że potrzebuję innych osób, innych talentów, innej motywacji, aby to kontynuować. Więc zastanawiam się, z czym tu wiąże się to *WOO*, bo to nie jest tylko sam czar. Widzę w tym też integrowanie.

Jak to jest z tym przenoszeniem nowych osób na dłuższe znajomości? Skąd wiecie, z kim warto te relacje pociągnąć dalej, rozszerzyć, a z kim nie?

Natalia: To nie jest łatwe. Mnie pomogło takie narzędzie jak mapa relacji. Prowadzę ją od pewnego czasu. Polega to na tym, że robię sobie takie trzy kręgi. Po urodzeniu synka naturalnie poinformowałam o tym tych, z którymi na bieżąco jestem w kontakcie. Gdzieś dalej znajdują się osoby, które są na takim drugim radarze. Jeszcze dalej są ci, z którymi jestem na trzecim radarze – jak jestem z nimi online, to

jest OK, jak spotkam się z nimi dwa razy w roku, to mi wystarcza. Są też osoby, z którymi chcę się widzieć jak najczęściej. To jest jedno z moich narzędzi. Oczywiście ono nie jest zero-jedynkowe, to się zmienia, ale jest w tym talencie pułapka. Dla mnie od jakiegoś czasu funkcjonuje takie hasło jak *less is more*, że nie chodzi o ilość, ale o jakość. To hasło nabrało dla mnie znaczenia w momencie pojawienia się dzieci i ostrożniej zaczęłam dobierać te głębsze znajomości.

Słyszę tu trochę talent ukierunkowanie, bo okręgi, o których mówisz, są koncentryczne: w środku są bliższe znajomości, na zewnątrz te dalsze. Fajny pomysł. Ja mam w Notion listę ludzi, z którymi chcę utrzymywać bliski kontakt. Mam tam zapisane, kiedy się z nimi ostatnio kontaktowałam. Robię to po to, aby utrzymywać z nimi częstszy kontakt.

Aneta: Szczerze mówiąc, ja w ogóle nie zarządzam moimi kontaktami. Mam pamięć co do tego, co ludzie robią. Gdy poznaję nową osobę, to może nie zawsze zapamiętuję jej imię, ale staram się dowiedzieć, czym się zajmuje, jak ta znajomość może na mnie wpłynąć, w czym będę mogła pomóc, w czym ta osoba może pomóc mnie. Gdy później mam jakiś problem, to wiem, do kogo mogłabym się zgłosić. Tak samo jak ktoś mówi mi, że ma jakiś pomysł, problem, to w głowie pojawia mi się ktoś, kto mógłby pomóc w tej sprawie. Kiedyś bardzo skupiałam się na liczbie ludzi, a nie na tym, jacy oni są. Dobrym mottem mogłoby tu być patrzenie na jakość tych znajomości, a nie na ich ilość.

Na jakiej podstawie oceniasz jakość takiej relacji?

Aneta: Analizuję to, jak możemy sobie wzajemnie pomóc. Albo np. dobrze mi się z kimś rozmawia, dzielimy się wartościami, albo ktoś jest dla mnie nieinteresujący i myślę, że dla obu stron ta znajomość mogłaby być uciążliwa.

Jakiś czas temu rozmawiałem w podcaście z Kasią Krzywicką, która jest prawniczką. Powiedziała, że analizuje to, jak się czuje po spotkaniu z danym człowiekiem – czy lepiej, czy gorzej. Dla niej to jest taki filtr, dzięki któremu wie, czy taką relację budować, czy nie. Zwykle jest bowiem tak, że jeżeli ja się czuję lepiej po spotkaniu z kimś, to teoretycznie ta osoba też się czuje lepiej.

Aneta: U mnie też jest tak, że nie do końca zależy mi na tym, aby dbać o te relacje, bo ja nie mam talentów relacyjnych. Pierwszy talent relacyjny mam na szesnastym miejscu i niespecjalnie się nad tym skupiam, żeby jakoś mocno budować te relacje.

Często jest tak, że relacje budujemy za pomocą talentów, które mamy. WOO może być fajnym talentem do budowania relacji, mimo że nie jest w domenę relacyjnej.

Kamila, a jak to jest u ciebie z wybieraniem, podtrzymywaniem kontaktu?

Kamila: Ja nie mam jakiegoś specjalnego systemu. Robię to bardzo intuicyjnie. Przede wszystkim jestem po takim doświadczeniu, gdzie wszyscy byli moimi przyjaciółmi. Kosztowało mnie to bardzo dużo energii. Byłam otwarta i ciekawa historii i problemów ludzi, którzy do mnie przychodzili. To były osoby, które jak wampir wysysały ze mnie czas i energię. Przez to, że łatwo jest mi ubrać moje myśli w słowa i werbalnie przekazać swoją intencję, nauczyłam się skrać tego typu relacje i kontakty do takich żołnierskich rozmów i ten kontakt stawał się sporadyczny, grzecznościowy, ale nie taki, w którym z kimś mogłabym spędzać dwie godziny, rozmawiać i obgadywać każdą jedną sekundę jakiejś sytuacji, która wymaga przedyskutowania.

Poza tym jako aktywator jestem nastawiona na działanie, więc moje relacje z ludźmi – czy to biznesowe, czy rodzinne – są związane z projektami. Bardzo lubię utrzymywać kontakt z osobami, z którymi jesteśmy nastawieni nie na narzekanie lub na skakanie ze szczęścia, ale na to, aby coś z tym

dalej zrobić. Każda rozmowa, jeśli dotyczy emocji czy traumatycznego przeżycia, wymaga przemilczenia i skupienia się na tych emocjach. Natomiast cała reszta relacji to szukanie rozwiązań umożliwiających pójście dalej. Szukam zatem wokół siebie osób nastawionych na działanie, aktywność zawodową, sportową. Takich, z którymi mogę coś zrobić. Pogadać przez godzinę, ale też z nimi coś zrobić.

Gdy jeszcze pracowałem w firmie IT, w jednym z moich zespołów był człowiek, który miał talent WOO i relator. On był świetny, gdy go wysyłaliśmy do klienta, ponieważ miał łatwość poznawania nowych ludzi, na drugi dzień miał ich już na Messengerze, znał imiona ich dzieci, wiedział, gdzie jadą na wakacje. To skracало dystans, ułatwowało kontakt i rozwiązywanie problemów z klientem. Ten ktoś powiedział, że dla niego było to połączenie bliskości i czaru – czar otwierał na ludzi, a bliskość przenosiła to na bliższy poziom relacji.

Jak już wybieriecie sobie to, z kim chcecie budować ten bliższy kontakt, to jakimi zasobami i w jaki sposób budujecie te bliższe relacje? Bo dla mnie czar to jest ten pierwszy kontakt, a potem, na co dzień z jakich talentów korzystacie?

Natalia: Myślę, że u mnie budowanie relacji odbywa się na zasadzie spędzania ze sobą czasu, ale też dzielenia się radościami – ten optymista w tym jest. Gdy jestem z kimś blisko, to dzielę się z tą osobą sukcesami, przemyśleniami. Takie osoby wiedzą o mnie więcej. Większa jest częstotliwość kontaktu i ilość informacji.

Aneta: Ja mam podobnie jak Kamila. Mam dużo talentów wykonawczych. Otaczam się ludźmi, którzy coś robią, i takimi, z którymi ja mogę coś zrobić. To jest główny punkt, którym kieruję się przy doborze bliskich relacji.

Kamila: Osobami, z którymi utrzymuję dłuższy kontakt, są te, z którymi widzę, że to nie będzie tylko czas poświęcony na to, żeby wypowiadać słowa, ale żeby to jednak miało swój cel i do czegoś doprowadzało – typu zmiana, działanie. Na pewno otaczam się osobami zwykłymi, ale dostrzegam też w ludziach dziwnych, nieprzeciętnych, z pierwszego wrażenia trudnych, obcesowych jakiegoś atuty, zalety, błysk w oku, dzięki czemu taki człowiek może zrobić coś więcej. Strasznie mnie to u tych ludzi ciekawi. Często zdarza mi się przejechać na takich cechach charakteru, które były dla mnie bardzo ciekawe na początku, a później jednak utrudniały relację albo okazało się, że zawiodłam się na relacji, bo ktoś mnie wykorzystał. Ale ja zawsze daję takiej osobie szansę i dostrzegam w niej jakiś potencjał. Takie osoby też są w moim otoczeniu dość krótko, ale są też takie, które zostały. Ktoś może powiedzieć: „Jak możesz wytrzymać z taką osobą?! On jest taki a taki”. A ja uważam, że można, bo mogę usłyszeć od tej osoby zupełnie odmienne zdanie niż od reszty ludzi.

Spójrzmy na WOO z innej strony. Jest takie stwierdzenie, że osoby z talentem WOO lubią być lubiane, a nawet potrzebują być lubiane. To sprawia, że czasami jest im ciężiej powiedzieć, że ktoś robi coś nie tak, albo przekazać złą wiadomość, bo wtedy nie będą lubiane. Jak to jest u was widoczne?

Kamila: Bardzo się z tym zgadzam, chociaż nauczyłam się z tym żyć. Natomiast pierwsze oznaki hejtu, niezgadania się ze mną w internecie, komentarz, który nie do końca był zgodny z moim przemyśleniem i przewidywaniem, bardzo mnie bolał. Założyłam dość sprawnie działającą, bo mającą ponad 1600 osób grupę na Facebooku „Mamy na Śląsku”, której jestem administratorem, ale tylko z funkcji, natomiast tam dziewczyny mnie tak zjechały, że je zostawiłam. Było to dla mnie tak strasznie bolesne, że zajęłam się wtedy swoją karierą biznesową zamiast tworzeniem grupy. Nauczyłam się tego, że nie każdy musi się ze mną zgadzać, nie każdy musi mnie lubić, przecież ja też nie każdego lubię. Wypracowałam więc

w sobie akceptację tego, że nie każdy mnie lubi, choć przyznam, że najlepiej czuję się w tych relacjach, w których otoczenie mnie akceptuje.

Aneta: Gdy miałam jeszcze niedojrzałe WOO, to bardzo dążyłam do tego, żeby być lubianą przez wszystkich, i to do tego stopnia, że często dostosowywałam się do mojego rozmówcy. Ztracałam swoje własne „ja”, bo byłam tak skupiona na tym, aby być lubiana. Gdy uświadomiłam sobie, czym jest talent WOO, to stwierdziłam, że tak się nie da. Teraz, jeśli widzę, że ktoś może mnie nie lubić, męczy się w moim towarzystwie, to to pomaga mi w tym, aby dobierać sobie ludzi, którzy są w moim otoczeniu.

Natalia: Mam podobnie. Myślę, że jakieś dwa lata temu odkryłam moją niedojrzałość talentu WOO. Zrozumiałam, co mi to robi. I faktycznie odchorowałam jedną sytuację. Kiedyś prowadziłam bloga, ale spotkałam się z różnymi opiniami i pewne negatywne opinie na temat moich działań troszeczkę przechorowałam. Zrozumiałam jednak, z czego wynikają. Uznałam, że nie każdy musi być uwielbianą zupą pomidorową. Nie muszą być uwielbiana przez wszystkich. W którymś momencie uznałam, że nie powinnam brać opinii innych do siebie w sposób bardzo negatywny.

Każda z was stwierdziła, że był ten moment, w którym talent czar sprawiał problem, i nazywacie to mniej lub bardziej dojrzałym czarem. Jak więc nad tym pracowałyście?

Kamila: W pracy z kobietami, które przychodzą z niskim poczuciem własnej wartości albo brakiem pewności siebie, spotkałam się z tematem: „Boję się, że mnie nie zaakceptują, że mnie nie lubią”. Nie wiem, jakie mają talenty, bo nie każdy robi sobie test Gallupa, ale rzeczywiście niektóre dążą do tego, aby być lubiane. Natomiast zauważyłam u siebie, że mniej interesuje mnie to, jak mnie odbiera społeczeństwo, gdy mam przekonanie, co mam w życiu robić, do czego dążę, jak to na mnie działa i czy mi się to podoba. Bo gdy odkryłam to, co chcę robić i jak, jak chcę się czuć za kilka lat, jaką mam wizję życia przez następne 40–50 lat, to ułatwiło mi to stanięcie na własnych nogach i wyeliminowanie myślenia typu: „Ja też tak chcę”. Wcześniej przy niedojrzałym WOO, przez to, że chciałam być lubiana, bardzo łatwo było mi skakać z kwiatka na kwiatek, z trendu na trend, z celu na cel, żeby mieć większą grupę odbiorców. A po drugie miałam poczucie przynależności do społeczeństwa, które mnie akceptuje, bo wszyscy robimy to samo. Od kiedy poznałam dokładnie to, co chcę robić w życiu, robię to po swojemu, spotykam się z tym, z kim chcę, to mi ułatwia życie. Więc osoby, które mają niedojrzałe WOO, niech przede wszystkim zadają sobie pytanie, czy wiedzą, co w życiu chcą osiągnąć i do czego dążą, i to się rozwinie.

Natalia: Zgadzam się z Kamilą. Od pewnego czasu towarzyszy mi hasło: życie świadome to życie spełnione. Faktycznie od kilku lat zadaję sobie wiele pytań, które budują taką koncepcję siebie, poczucie własnej wartości i człowiek nie jest tak chwiejny. Samo poznanie pomaga unikać tych trudnych sytuacji.

Aneta: Im więcej dowiadywałam się o WOO, o innych talentach, tym bardziej analizowałam moje wszystkie zachowania i wtedy dopiero dostrzegłam, że bardzo często obracałam się w środowisku tzw. wampirów energetycznych, które w ogóle nie miały dla mnie żadnego sensu. Po uświadomieniu sobie tego i dzięki tej wiedzy, którą nabyłam po odkryciu talentów, bardziej zwracam na to uwagę. Czasem jeszcze bywa, że przejmuję się opinią innych ludzi. Moim patentem na to jest dzielenie ludzi na znaczących dla mnie i nieznaczących. Jeśli np. osoba, która biega, powie mi, że biegam wolno, to jasne, że wezmę to do siebie, wyciągnę z tego wnioski, ale jeżeli jest to osoba, która z zazdrości powie mi, że robię to źle, to będzie to dla mnie nic nieznacząca opinia. Myślę, że takie dobieranie ludzi pomaga radzić sobie z tym, żeby tak bardzo nie przejmować się opiniami.

Nathaniel Branden w swojej książce *6 filarów poczucia własnej wartości* odnosi się wprost do tych sposobów, które wymieniliście, żeby poradzić sobie z opinią innych osób. Gdyby ktoś szukał jakichś porad, ćwiczeń na ten temat, to tam je znajdzie.

Aneta wspomniała o wampirach energetycznych. W kontekście WOO krąży pewien stereotyp – mianowicie, że osoby z WOO wnoszą do grup energię. Są postrzegane jako szalone, jako wariaci. Jak to jest u was? Czy jest to tak widoczne? Czy wy tę energię oddajecie innym, czy bierzecie ją od innych? Czy po spotkaniu z ludźmi musicie odpocząć? Gdzie jest ten balans energetyczny w was?

Aneta: Jeśli o mnie chodzi, to zależy. Zazwyczaj jestem osobą energiczną, chcę rozruszać towarzystwo. Czasami kosztuje mnie to dużo energii, a z drugiej strony chcę to zrobić, bo sama chcę być w towarzystwie, które ma dużo energii; i tu jest takie błędne koło. Więc to zależy od grupy. Natomiast ze spotkań Toastmasters czy Utalentowani bardzo często wychodzę naładowana energią. To są takie miejsca, do których ludzie przychodzą coś zrobić, coś osiągnąć, czyli to jest też spójne ze mną. Przez to, że nadajemy na tych samych falach, to zarówno ja daję swoją energię, jak i otrzymuję ją od innych.

Kamila: Gdy byłam jeszcze na studiach, to pracowałam w jednej z sieciówek odzieżowych we Wrocławiu. Nazywali mnie w tym sklepie Kamikadze, a nie Kamilą. Miałam tam m.in. dekorować. To, że te ubrania są na manekinach, nie jest robione ot tak sobie, tylko jest przemyślane. Przez pewien czas miałam dekorować te manekiny, ale mi to absolutnie nie szło, więc mnie zdegradowali do tego, żebym układała ubrania. Pewna dekoratorka powiedziała mi tak: „Kamikadze, dekorować to ty nie potrafisz, ale zapier... jak królik”. I rzeczywiście, ja mam strasznie dużo energii, ale ograniczam ją tylko do celów prywatnych. To ja wskakuję pierwsza do morza, jak jesteśmy na wieczorze panieńskim. To ja szaleję i zabieram autostopowiczów. Natomiast w biznesie hamuję się mocno, pozwalam też innym przewodzić i nie wyskakuję jak Filip z konopi.

Jest tu widoczne połączenie z bliskością. Gdy masz bliskie relacje i zaufanie, to jesteś bardziej otwarta.

Natalia: Ja też jestem bardziej energiczna i wszędzie wnoszę pozytywną energię – to dzięki talentowi optymizm. Faktycznie czasem mogę zostać uznana za szaloną, ale nie umiem tego oddzielić prywatnie i zawodowo. Mam wrażenie, że mnie karcą za tę energię. Gdy pytam o feedback prezesów, z którymi pracowałam, to jedni mówią, że wierzą w moją energię, drudzy, że jestem bez barier i tę energię wprowadzam. Ale wiem też, że są osoby, które nie życzą sobie takiej pozytywnej energii i wręcz może być to uznane za niekompetentne, nieprofesjonalne. Dla mnie, jako osoby ze wzmocnieniem optymisty, sztuką jest znalezienie tego balansu. Mogą być takie miejsca pracy, w których te talenty są doceniane, i takie, w których nie. Bardzo ważna jest umiejętność zarządzania tą energią i ja np. widzę, że ładuję tę energię, gdy jestem sama. Wbrew pozorom moje randki ze sobą dają mi dużo energii. To mi sprawia przyjemność, ale potrzebuję regularnie zasilić się sam na sam w ciszy. Myślę więc, że wyzwaniem dla takich osób może być zarządzanie tą energią: kiedy ją uwolnić, a kiedy schować do kieszeni.

Przełamaliście jeden ze stereotypów, który często krąży o talencie WOO – mianowicie, że WOO równa się ekstrawertyk. Osoba, która bierze energię od ludzi, nie potrzebuje odpoczywać. A ty Natalia mówisz, że regenerujesz się przez odpoczynek sama ze sobą, co często jest domeną introwertyków. Czy wy postrzegacie siebie bardziej jako introwertyczki, czy jako ekstrawertyczki?

Aneta: Ja jestem zdecydowaną ekstrawertyczką. Czasami myślę, że marzy mi się taki dzień, aby być sama ze sobą. Ale po dwóch godzinach zaczynam szukać sobie osób, z którymi mogłabym się spotkać i coś porobić. Więc zdecydowanie jestem ekstrawertyczką. Nie da się tego oszukać.

Kamila: Jestem ekstrawertyczką, ale jestem też jedynaczką. Mam teraz dwójkę dzieci, czyli moja rodzina jest czteroosobowa. Rodzina jest głośna, bo dzieci są małe, więc ładuję baterie tylko, będąc sama. Wtedy totalnie się wyciszam, izoluję od wszystkich. Nie potrzebuję też na to dużo czasu. Nie potrzebuję na to całego dnia, bo bym na pewno do kogoś zadzwoniła i zaproponowała spotkanie. Ale już samo to, że ja to kontroluję i mam prawo do tego spokoju, do chwili dla siebie, do włączenia swojej ulubionej muzyki, która mnie relaksuje, napawa spokojem i entuzjazmem, pozwala mi wyjść do ludzi, nie gwiazdorzyć, ale mieć tej energii na tyle dużo, żeby znowu ze wszystkimi pogadać, być osobą, która jak trzeba to rozkręci, będzie przewodzić, połączy i zrobi to, co trzeba, aby wszystkim było ze sobą dobrze.

Natalia: Ja także jestem ekstrawertyczna, bo kiedy jestem ze sobą, to też rozmawiam ze sobą.

Ja mam zupełnie inaczej. Odpoczywam w samotności. Jestem introwertykiem. Czasami używam określenia „funkcjonalny ekstrawertyk” – że potrafię zachowywać się jak ekstrawertyk. Na meet-upie bardzo lubię być z ludźmi i z nimi rozmawiać, ale później potrzebuję ze dwa dni, żeby pobyć samemu. Gdy mam dwa dni z rzędu warsztaty, to wiem, że później będę potrzebować tygodnia, żeby pobyć samemu.

Mam pytanie o połączenia talentowe u was. Jak spojrzycie na swoje top 5 lub top 10, to który talent najbardziej podkręca, uwidacznia czar, a który najbardziej go łagodzi i wycisza?

Kamila: W moim przypadku będzie to związane z bliskością, czyli moim czwartym talentem, bo on mi się najbardziej wiąże z tym, że czerpię autentyczną radość, przyjemność i ciekawość z poznawania innych i pogłębiania z nimi relacji. Czuję ogromną satysfakcję, rozmawiając z ludźmi, ale podkreślając to, abyśmy wspólnie coś osiągnęli, do czegoś dążyli i coś razem zrealizowali. Więc to na pewno podkręca. Ale jeśli chodzi o obniżenie tego WOO, to nie wiem, który talent temu sprzyja. Ja mam trzy z pięciu podstawowych talentów z domeny wpływania i następne dwa z budowania relacji, więc trudno znaleźć coś, co mogłoby mnie hamować. Chyba tylko wyuczony nawyk stawiania granic. A oprócz tego ta etykieta biznesowa, zawodowa, biznesowy *savoir-vivre*, mniej lub bardziej sztywny, który sprawia, że powinnam być trochę ciszej i trochę przyhamować.

Kamila, ty o tym wspomniałaś, mówiąc, że w prywatnych relacjach jest bardziej widoczne to WOO i ten szalony pierwiastek, a w pracy z klientami mniej. Ty masz na miejscu ósmym, dziewiątym takie talenty jak odpowiedzialność i rozwijanie innych. One mogą modyfikować ten czar, wyciszać go na moment pracy, kiedy jest potrzeba skupienia i nakierowania na drugą osobę.

A u ciebie, Aneto?

Aneta: Jak sobie przeanalizowałam wszystkie moje talenty, to jest dużo talentów z tego top 10, które bardzo współpracują z WOO. Między innymi jest to *significance*, który powoduje u mnie, że nie tylko sama lubię być chwalona, ale też lubię chwalić innych ludzi. W połączeniu z WOO chwalenie jest takie czarujące. Dodatkowo z *achieverem* i ukierunkowaniem – ja te talenty często łączę w jedno, bo one bardzo współpracują – lubię być chwalona za to, co już zrobiłam. A z WOO łatwo jest mi się przebić i zostać zauważoną. Dodatkowo *command*, który lubi wyrazić swoje zdanie, pomaga WOO przebić się w tłumie i to wyrazić. I ta bezstronność, która powoduje, że nigdy nie oceniam ludzi po pozorach, tylko zawsze daję im kolejną szansę.

A jeśli chodzi o wyciszenie talentu WOO, to *achiever* i ukierunkowanie w tym pomagają – tak jak pomagały na wzmocnienie, tak działają na wyciszenie. Bo gdy jestem skupiona na celu, to nie skupiam się na tym, aby kogoś poznawać, brylować w towarzystwie. I *significance*, który mówi, że czasami nie wypada pokazywać się z tej bardziej energetycznej strony, tylko wyhamować.

Jest jeszcze u ciebie talent *restorative* – naprawianie – który jest nastawiony na działanie, rozwiązywanie problemu. I to może stanowić czynnik włączający i wyłączający ten czar.

Aneta: Naprawianie też mnie trochę hamuje, bo zazwyczaj jak stwierdzę, że zrobiłam coś głupiego i że mogę być przez innych źle oceniona, to bardzo szybko włącza mi się naprawianie i od razu analizuję, czy coś zrobiłam źle. Myślę, że to jest obszar do wypracowania, aby te talenty bardziej ze sobą współpracowały.

Natalia?

Natalia: Czar podkreśla mi na pewno mój talent optymisty. Myślę, że tam jest bomba energetyczna. Osłabia, a może bardziej uspokaja *focus* i *achiever*, które mam w top 10. Myślę, że też empatia. Przez to, że zaczynam czuć, że moje zachowanie jest nieodpowiednie, chowam to moje szalone czy bardziej energetyczne zachowanie, które nie jest komuś potrzebne w tej sytuacji.

Gdybyście chciały coś więcej o tym poczytać, to jest świetna seria na blogu Instytutu Gallupa. Nazywa się *Mastery Monday*. Są dwa sezony, jeden z nich to *Understanding Talent*, a drugi – *Productively Aiming – How You Can Productively Aim Your WOO Talent*. Tam wskazano talenty, które wzmacniają talent czar, a są nimi: komunikatywność, *positivity*, aktywator, zgodność, strateg i maksymalista. Te, które wyciszają, to: rozważa, bliskość, analityk, naprawianie, dyscyplina i empatia. Te wpisy bardzo fajnie pokazują różne obszary pracy z talentami, m.in. samoświadomość, samoekspresję i samoregulację.

W jaki sposób najbardziej lubicie korzystać z talentu czar? Kiedy po niego najczęściej sięgacie?

Kamila: W celach prywatnych bardzo służy mi przy rozmawianiu z moimi dziećmi. Jako że jestem bardzo ciekawa, bo są w takim wieku, w którym wyobraźnia nie ma granic, to rozmowy są wyjątkowo interesujące. Dlatego tam rzeczywiście WOO idzie na całego. Bliskie mi osoby mówią: „Po co ty znowu z nimi gadasz?”. A mnie to naprawdę sprawia ogromną frajdę, te dzieciaki mają później tak bystre spojrzenie na świat i mi się to bardzo podoba. Więc prywatnie wykorzystuję talent czar przy rozwijaniu, rozmowach z moimi dziećmi i generalnie z bliskimi, ale na dzieciach to najbardziej widać, bo one są najbardziej chętne do rozmów i trudno im przestać mówić, jak to dzieciom.

Jeśli chodzi o cele zawodowe, to WOO przydaje się bardzo przy rozpoczynaniu szkolenia, przy wejściu, zagajeniu, rozluźnieniu atmosfery, gdy wszyscy siedzą i zastanawiają się, od czego zaczniesz. Przydaje się również przy sesjach indywidualnych, gdzie każdy czuje się spięty, bo zaraz zacnie mówić o niewygodnych tematach osobie, którą widzi pierwszy raz przez Skype'a i nagle ma się zacząć spowiadać jak w konfesjonale. Więc ten czar, który jest związany z budowaniem bezpiecznej atmosfery i przełamywaniem lodów w stylu: „Daj spokój, weź się rozluźnij, pogadaj jak człowiek, przecież chcę ci pomóc”, jest bardzo przydatny. I na imprezach – tu to bez problemu zagadam ze wszystkimi, zatańczę z każdym, nie ma żadnych granic.

Mając czar na czternastym miejscu i rozpoczynając szkolenie, korzystam często z indywidualizacji. Robię wszystko, co w mojej mocy, aby poznać wszystkich indywidualnie. To nie jest dla mnie grupa, tylko pojedyncze osoby będące w zespole. Nauczyłem się szybko zapamiętywać imiona, do

dwudziestu pięciu imion przy pierwszej rundzie przedstawiania się. To sprawia, że te relacje są od razu nawiązane. Więc zachowania naturalne dla WOO ja sobie kompensuję innymi talentami, które mam w swoim top 5.

Natalia, jak to jest u ciebie?

Natalia: W moim przypadku talent czar przydaje się nawet w podróży. Ja nie muszę mieć wydrukowanej mapy, dla mnie GPS-em jest człowiek. Podchodzę i pytam, nawet jak jestem na końcu Europy. Talent czar przydaje się, gdy są jakieś uroczystości, przyjęcia, imprezy. Ponadto zawodowo w rekrutacji, wdrażaniu nowych osób, w coachingu. Pole do popisu jest bardzo duże.

Aneta: Ja wykorzystuję talent czar praktycznie wszędzie. W nowych miejscach, np. na imprezach, weselach, gdzie nikogo nie znam, meet-upach łatwiej jest mi zagadać do kogoś, nawet zapytać o godzinę, bo to już pozwala przełamać lody. Dodatkowo zgodzę się tu z Natalią, że w podróży zamiast szukać jakichś informacji w telefonie, to wolę zapytać. Nawet nie zastanawiam się nad tym, tylko od razu pytam się pierwszej lepszej osoby.

Ja działam dokładnie odwrotnie. Korzystam z telefonu, ściągam mapy offline, aby nie zaczepiać ludzi.

Czasami jest tak, że na coachingu słyszę od klienta, że tego talentu nie ma i go nie rozumie, a potem okazuje się, że to jest tak naturalne, wrodzone, iż nie postrzega tego jako talent, bo wydaje mu się, że wszyscy tak mają. To jest bardzo naturalne zachowanie.

Aneta: Gdy zrobiłam test i poczytałam o WOO, to stwierdziłam, że miałam tak od zawsze. Myślałam, że wszyscy tak mają i że to jest normalne. Nawet do tej pory czasami dziwi mnie to, czemu ktoś nie chce zagadać do nowej osoby, podczas gdy ja nie widzę w tym nic nienaturalnego. Świadomość innych talentów pomaga mi lepiej to zrozumieć.

Wskazałaś tu obszar dla rozwoju talentu czar. Nie twierdzą, żeby nie zagadywać ludzi, ale umiejętność czytania mowy ciała, wskazówek, czy ktoś czuje się z tym swobodnie, czy nie, może być bardzo rozwojowa. Taka wiedza poszerza świadomość tego, jak ludzie reagują na kontakt z waszej strony.

Aneta: To, co powiedziałaś, to jest jedna z ciemnych stron talentu WOO, ale nie możemy zapominać, że WOO to również łatwość nawiązywania kontaktów oraz lubienie bycia w centrum uwagi. I na to powinniśmy zwracać uwagę, ponieważ wiele osób z otoczenia może to przytłaczać i być dla nich nudne, bo ileż można podziwiać jedną osobę. Trzeba mieć świadomość tego, że inni ludzie też chcą być zauważeni i to nie zawsze my musimy być w centrum uwagi.

Kamila: Tak się stanie z niedojrzałym WOO, któremu wydaje się, że wszyscy muszą go lubić, musi być o nim głośno, więc staje na środku. A jeśli już masz tego świadomość, to intuicyjnie czujesz, czy to jest OK, czy nie, czy jest cię za dużo, czy za mało, czy to ma sens, jaki to przyniesie efekt i czy tego właśnie oczekujesz.

Natalia: Według mnie w talent czar wpisana jest odwaga. Gdybym nie miała tej łatwości i ciekawości, to nie byłabym w tym miejscu, w którym jestem. W moim życiu były dwa przełomowe wydarzenia z tym związane. Po pewnej prelekcji podeszłam do osoby prowadzącej z taką intencją, aby była moim mentorem. I dziś jest moją bliską znajomą.

Kamila: Na pewno to ułatwia komunikację z innymi i otwarcie się. Kiedy ja czuję się odważna? Wydaje mi się, że moja odwaga jest wtedy, kiedy robię rzeczy, które nie przychodzą mi z łatwością, lekkością,

nie mam do tego predyspozycji, np. myślenie analityczne, strategiczne, podejmowanie trudnych decyzji opartych na wielu czynnikach. Swoją odwagę widzę wtedy, kiedy postawię na ostrzu noża coś, co wymagało nie komunikacji, czyli tej kompetencji, która przychodzi mi z ogromną łatwością, ale było czymś, czego nie potrafiłam robić dobrze, a musiałam podjąć decyzję. Dla mnie to jest większa odwaga. Bo odwaga jest wtedy i człowiek wtedy staje się odważny, kiedy robi coś i zaczyna się naprawdę bać, ale robi to pomimo strachu. Wtedy to jest odwaga. Bo gdy coś jest naszą predyspozycją i przychodzi nam z łatwością, to może być odważne dla tych, którzy tego nie mają i nie przychodzi im to z łatwością. Wtedy będą patrzeć na nas jak na osoby odważne, nie mając świadomości tego, że dla nas jest to łatwe i proste. Więc dla mnie odwagą będzie to, jeśli ja z tej puli trzydziestu czterech talentów ot tak zrobię coś, co mam od miejsca dwudziestego dziewiątego do trzydziestego czwartego.

Aneta: Ale niewątpliwie w oczach innych osób może to wydawać się odważne, mimo że dla nas jest naturalne.

Kamila: Ty Aneta masz pracę polegającą na analizie, audycie w branży IT, gdzie mi – z moim brakiem predyspozycji do analizowania, łączenia faktów, do strategicznego myślenia – byłoby naprawdę trudno się odnaleźć. Być może bym się wyuczyła, bo wyuczyć się można większości rzeczy, ale osobę, która ma do tego predyspozycje, prawdopodobnie bardzo mocno musiałabym gonić. Gdybym miała konkurować z nią o stanowisko, to trudno byłoby mi ją dogonić albo prześcignąć.

Z doświadczenia wiem, że te same role można wykonywać na wiele sposobów. Aneta jest testerem, a jest i pisanie testów automatycznych, i integracyjnych, i pentestów. Ale są też testy typu: bierzemy aplikację i idziemy do pociągu, zagadujemy obce osoby i sprawdzamy, jak by jej użyły. Talent czar, otwartość do rozmowy, zaczepiania obcych osób jest tu idealny, bo polega na tym, aby porozmawiać z osobami, a nie na dokładności i wytrwałej analizie. My często używamy nazwy zawodu, np. księgowy, tester, programista, nie patrząc, że do jego wykonywania użyte mogły zostać różne talenty. Ja namawiam dwie moje znajome, jedna ma czar, druga rozwałę, aby przyszły do podcastu i porozmawiały ze mną o tym, jak to jest wykonywać ten sam zawód, korzystając z bardzo różnych talentów.

Prowadzę też podcast „Męskie spotkania”, do którego zapraszam panów w różnym wieku. Mieliśmy kiedyś odcinek o odwadze i strachu. Okazało się, że bardzo różnie definiujemy strach i odwagę. Dla kogoś odwaga to jest wystawienie się na niebezpieczeństwo, obrona kraju, rodziny, bliskich. Dla mnie odwaga to zmierzenie się ze swoimi demonami, wstanie rano, pomimo że jest ciężko wstać. Dla każdego z nas jest to przełamywanie i wystawianie się na trudne sytuacje.

Kamila: Posiadanie WOO pozwala mi nie zakładać swojej definicji np. odwagi, tylko gdybyśmy rozmawiali indywidualnie o odwadze, to zapytałabym się ciebie, co ty rozumiesz przez tę odwagę. Miałabym to szersze spojrzenie i ciekawość w tym, co ty masz tak naprawdę na myśli. Nie zakładałabym swojej definicji. Oczywiście podzieliłabym się nią z tobą, bo mam w talentach to, że chcę być dobrze zrozumiana. Ale na pewno byłabym ciekawa tego, co ty o tym myślisz.

Dzięki za podzielenie się waszymi doświadczeniami z talentem czar. Na koniec powiedzcie, gdzie słuchacze mogliby was znaleźć, aby się z wami skontaktować i poczytać coś o was. I oczywiście jaką książkę polecacie?

Natalia: Można mnie znaleźć i na Messengerze, i na LinkedInie, bądź też pod mailem nataliadykiert@gmail.com. A jeśli chodzi o książkę, to poleciłabym taką, która poszerza samoświadomość tego, kim chce się być, gdzie chce się być, żeby nie ulegać opinii innych osób. Jest to

książka *Jesteś marką* Joanny Malinowskiej-Parzydło. A szczególnie ważny jest w niej wątek związany z budowaniem relacji i oceną innych osób, chodzi m.in. o kałuże i oceany – że dla kogoś ktoś przemierzył oceany, a ktoś inny tylko kałuże.

Aneta: Mnie możecie znaleźć na LinkedInie. Jeśli ktoś chce posłuchać przyszłej mówczyni na scenie i popatrzeć trochę na mój talent *WOO*, to może mnie znaleźć na YouTube, gdzie wstawiam co jakiś czas początki z moich wystąpień publicznych Toastmasters. Jeżeli chodzi o książkę, którą chciałabym polecić, to jest nią *Jak zdobyć przyjaciół i zjednać sobie ludzi* Dale’a Carnegiego. Opowiada ona o tym, abyśmy zwracali uwagę na potrzeby innych ludzi, na to, że oni też chcą być zauważeni. To wycisza naszą potrzebę bycia w centrum uwagi, żeby ją trochę wyhamować i zwrócić też uwagę na innych ludzi.

To jest fascynujące, bo tę książkę wspomniała też Kasia z odcinka o bliskości. Polecała ją osobom z talentem relator.

Kamila: Mnie można znaleźć, wpisując frazę „Kamila Koziół coaching”, bo jestem i na YouTube, i na Instagramie, i na Facebooku. Jestem współautorką dwóch książek, więc je również można znaleźć w internecie. Wystarczy wpisać w internecie moje imię i nazwisko. Jeśli chodzi o polecenie książki, to jako że ja też napisałam książkę o poczuciu własnej wartości, też w oparciu o swoje doświadczenia, ale również *6 filarów poczucia własnej wartości*, to bardzo polecam *Księżkę ojca*, właśnie z *6 filarów poczucia własnej wartości*, która ma niesamowite ćwiczenia budujące i wzmacniające cierpliwość. Nie nauczysz się tego szybko, bo to wymaga systematyczności, minimum pięćdziesięciu dwóch tygodni, czyli praktycznie roku. Jest to dobra książka dla osób, które chcą wzmacniać swoje poczucie własnej wartości i samoocenę. A drugą książką, o której chciałabym wspomnieć, jest *Dziennik coachingowy*, który napisałam wspólnie z Kamilą Rowińską. Jest to trochę lżejsza wersja poznawania samej siebie, skupiania się na swoich mocnych stronach, wartościach, celach, sesjach wdzięczności, o których się zapomina, bo zwykle rozmawiamy o przekonaniach lub też o rzeczach, które nas spotykają, a nie pamiętamy o pozytywnych aspektach każdego dnia. Uważam, że to jest całkiem dobra lektura dla osób, które chcą rozpocząć przygodę z takim samopoznaniem, a nie chcą wejść od razu w wielkie teorie psychologiczne i w wir czterystustronicowej księgi, pisanej ciurkiem, jakby nie było, Nathaniel Branden tak ją napisał. Jest ciężka, ale warta przeczytania, jeśli ktoś chce gruntownie zrozumieć temat poczucia własnej wartości.

To nie jest książka do czytania, tylko do pracy. Ostatnio na grupę „Z pasją o mocnych stronach” przychodzi bardzo dużo osób od Kamili Rowińskiej, bo na jej grupie wspomniane są talenty i ona sama ostatnio sporo o nich mówi.

Kamila: Tak, bo sama ponad pół roku temu wraz ze swoim zespołem pracowała nad talentami Gallupa.

Sporo kobiet z jej grupy właśnie przychodzi. Szerzymy dobre działania. Im więcej osób zna swoje talenty, tym więcej osób działa świadomie, tym lepiej się komunikuje, tym lepiej daje feedback, tym lepiej deleguje, dogaduje się. Więc to jest win-win dla wszystkich.

Kamila: O to chodzi, żeby się nie wygryzać, tylko wykorzystywać swoje talenty i predyspozycje.

Bardzo miłe podsumowanie odcinka. Dziękuję wam bardzo. Do usłyszenia. Cześć!

Kamila, Aneta, Natalia: Cześć!

I już po rozmowie. Dziękuję dziewczynom, że zgodziły się na rozmowę i fajnie pokazały talent czar z różnych stron. Ja się znowu dużo nauczyłem. Lubię nagrywać te odcinki, bo bardzo dużo się ucę. Każdy odcinek podcastu wnosi coś nowego. Według mnie w tym odcinku było słychać to, że dziewczyny były bardzo nastawione na zadanie, aby opowiedzieć o talencie *WOO*, a dopiero pod koniec to talent *WOO* przejął kontrolę i było słychać bardzo tę otwartość, chęć rozmowy i przeciąganie innych na swoją stronę, co było bardzo sympatyczne. Jeszcze raz dziękuję dziewczynom za spotkanie i za rozmowę. Mam nadzieję, że wy z tego również skorzystacie.

Na koniec jedno ogłoszenie. Przypominam, że prowadzę newsletter. Mam listę mailingową, w ramach której co tydzień wysyłam maila. Jeżeli jeszcze nie znaleźliście się na liście, to zapraszam. Gdy kurs był sprzedawany, to największa zniżka była właśnie dla tych osób, które widniały na tej liście. Te osoby dowiadują się również o moich różnych rozterkach, wnioskach. Zapraszam do zapisania się na tę listę. Możecie to również zrobić pod adresem dominikjuszczyk.pl/lista.

Dzięki, że jesteście, że słuchacie, że komentujecie, piszecie, pytacie, rozmawiacie. To mnie bardzo motywuje do dalszego działania. Mam nadzieję, że tak będzie dalej. A tymczasem życzę wam dobrego, produktywnego czasu. Do usłyszenia! Cześć!