

Podcast *Finanse Bardzo Osobiste*, odcinek 108

Data publikacji: 2020-03-12

link do opisu na blogu: <https://marciniwuc.com/fbo-108/>

## FBO 108

# Co zrobić, gdy jesteś na zawodowym rozdrożu? Rozmowa z Dominikiem Juszczykiem

Cześć, dobry wieczór! Witam Was bardzo serdecznie na *Wtorku z Finansami*. Odcinek jubileuszowy – pięćdziesiąty. I z tej okazji, jak widzicie, mam dla Was odcinek niecodzienny, bo nie jestem sam, jestem z moim gościem, a jest nim autor podcastu „Z pasją o mocnych stronach” i mistrz świata, jeśli chodzi o mocne strony i budowanie swojej przyszłości w oparciu o talenty – Dominik Juszczyk.

**Cześć, Dominiku.**

Cześć. Tak mnie nikt jeszcze nie przedstawiał – *mistrz świata*. OK, biorę!

**Dziękuję ci bardzo serdecznie, że przyjąłeś zaproszenie. Powiedz trochę więcej o sobie.**

Cześć, mam na imię Dominik. Na moim blogu mam taki *tagline*: *Pomagam efektywnie osiągać cele, wykorzystując talenty*, gdzie łączę dwie moje pasje: od 10 lat produktywność, efektywność i optymalizację, a od kilku lat – pracę z talentami, czyli pomaganie innym zrozumieć, jakie są ich talenty (naturalne sposoby działania, myślenia i reagowania), jak zbudować z tego mocne strony. Wykorzystuję to w pracy z klientami indywidualnymi w ramach coachingów, a obecnie najwięcej pracuję z firmami, z zespołami. Czyli przychodzę do zespołu, robimy badanie StrengthsFinder, otrzymujemy talenty i patrzymy, jak je możemy wykorzystać, aby działać efektywniej i produktywniej.

**Bardzo lubię słuchać twój podcast. Wyciągnąłem z niego dużo wartościowych rzeczy dla siebie. I bardzo zależało mi na tym, żebyś to ty był właśnie gościem tego odcinka, i zaraz powiem dlaczego. Bo w finansach też wszystko zaczyna się od zarabiania**

pieniędzy, od tego, ile ich przyniesiemy. Jak nie ma przychodów, to nie ma całej reszty. I dostaję dość często maile od ludzi, którzy są na takim zawodowym zakręcie, którzy gdzieś słyszeli czy wiedzą, że fajnie jest pracować z pasją, super jest na niej zarabiać, ale bardzo trudno jest ją znaleźć. Nawet dostaję takie informacje, w których ktoś mówi: *No fajnie, zarabiam naprawdę dużo, ale czuję, że to jest jakaś pułapka. Chciałbym robić coś innego.* Dlatego pomyślałem, że właśnie taka osoba jak ty będzie najwłaściwsza. Mam zasadę, że jeżeli coś nie jest obszarem mojej bezpośredniej kompetencji, to wtedy szukam najlepszych osób, które się na tym znają. I stwierdziłem, że w takim razie przekieruję takich słuchaczy do eksperta, jakim jesteś ty. Powiedz, jak można znaleźć takie obszary, które chcielibyśmy zmienić, jak znaleźć te właściwe obszary, na których powinniśmy budować naszą karierę czy pracę z pasją.

Pytanie jest obszerne i można by było potraktować je jak ogromny wykład, ale chciałbym tak praktycznie na nie odpowiedzieć. Ja też dostaję bardzo często maile typu: *Zrobiłem badanie StrengthsFinder, czyli dostałem listę pięciu talentów. Jakie zawody mogę wykonywać?* To nie jest takie proste, bo Instytut Gallupa podkreśla, że talenty nie mówią o tym, co możemy robić, tylko jak to będziemy robić. Mogą być menedżerowie, księgowi, programiści czy kierownicy z różnymi talentami, natomiast ja bardzo praktycznie podchodzę do szukania obszaru, w którym pracujemy. Robiłem to dla siebie, robiłem to dla swoich pracowników, kiedy byłem menedżerem, robię to teraz dla moich klientów. I stosuję takie trzy kroki, które pomagają mi ten obszar znaleźć.

### Co to za kroki?

Jest takie ćwiczenie, które stosuje jako pierwsze. Niewiele osób je zna. Nazywa się *starfish exercise* – *starfish* oznacza rozgwiazdę, która ma pięć ramion. Ćwiczenie to polega na zadaniu sobie pięciu pytań na poziomie tego, co robimy teraz. Czyli każdy z nas wykonuje jakąś pracę, w jakiś sposób zarabia pieniądze i analizując tę swoją rolę, swój zawód, zadajemy sobie następujące pytania: co z tego, co robię, chciałbym kontynuować? Co mi się podoba, co lubię i jest OK? Czego chciałbym robić więcej, czyli już trochę robię, ale chcę, żeby było tego jeszcze więcej i na co dzień? Czego bym chciał robić mniej (*do less*)? Czyli jakie rzeczy są w ramach mojej roli i nie bardzo mi się one podobają, mogę je robić czasami, ale nie za często. Jakie rzeczy chciałbym zacząć robić? Czyli podobają mi się, ale jeszcze ich nie robię. Jakie rzeczy chciałbym przestać robić? Czyli w ogóle mieć z tym zero styczności.

Pamiętam, że jak byłem szefem działu HR, to gdy analizowałem moją pracę, zauważyłem, że bardzo chciałem kontynuować pracę z pracownikami na poziomie rozwoju – pokazywać im, jakie są ścieżki rozwoju, jakie są szkolenia, jaki następny krok mogą zrobić. Natomiast jak miałem siadać do budżetu firmowego, analizy alokacji, utylizacji w Excelu, to zdecydowanie było to *do less* albo *stop doing*. I tak naprawdę ta analiza (czyli co mogę kontynuować, robić tego więcej, mniej, zatrzymać, wystartować) pozwoliła mi

zrozumieć, czy dokonanie tych zmian jest możliwe w mojej roli, czy nie. Oczywiście porozmawiałem o tym z moim przełożonym. Okazało się, że długofalowo nie jest możliwe, żebym zrezygnował z tych rzeczy, które są w ramach funkcji szefa HR. Wtedy uznałem, że czas zrobić kolejny krok i zmienić pracę. Ale już miałem pierwszą analizę, już wiedziałem, że chcę pracować z ludźmi, chcę ich rozwijać, nie chcę mieć nic wspólnego z Excelem i z analizą alokacji, utylizacji.

Kiedy robiłem to potem dla znajomych programistów, pytałem, czego chcą robić więcej, to mówili, że np. chcą robić więcej rzeczy z systemami, optymalizacją, np. *continuous delivery* itp. I na podstawie tej analizy znowu padało pytanie: czy ja tę zmianę roli mogę wykonać w mojej organizacji, czy nie? I to pytanie zawsze stawiane było jako pierwsze, bo zmiana roli w organizacji jest zawsze najtańsza zarówno emocjonalnie, jak i logistycznie. Natomiast czasami okazywało się, że nie mogę tego zrobić. To było pierwsze ćwiczenie, które uzmysłowiło mi, co lubię robić, a co chcę zmienić.

**Zwróciłeś uwagę na dwie rzeczy. Po pierwsze, podałeś bardzo konkretne ćwiczenie, czyli co lubię, czego nie lubię, czego chcę robić więcej, czego mniej, co powinienem przestać robić. I należy odpowiedzieć sobie najpierw na te pytanie, zanim rzucimy papierami i zaczniemy zmieniać pracę, bo to jest częsty sposób działania niektórych ludzi, że nie wiedzą do końca, co nie zgadza się w tym, co robią teraz, co im nie odpowiada, co chcieliby robić, a już zaczynają podejmować kroki zawodowe. I oczywiście często źle się to odbija na ich finansach. Mówię o tym z taką troską: nie rzucajcie papierami, dopóki nie wiecie, co dalej.**

Okazuje się, że naprawdę w większości przypadków udawało się tę rolę zmienić w ramach organizacji. Więc można było robić coś, co się chciało robić bardziej, nie zmieniając pracy.

**Czyli zmiana stanowiska, awans, ale w ramach firmy, w której pracujemy.**

Tak, zmiana projektu, przejście z działu do działu. I to jest zwykle możliwe, tylko warto pójść do przełożonego i mu powiedzieć: *To są rzeczy, które robię teraz. One mi bardzo odpowiadają. Tych chcę robić mniej, a te chciałbym zacząć robić.* Wtedy mamy już prosty opis tego, czego szukamy w organizacji. Ja bardzo lubiłem taką proaktywność ludzi, którzy nie tylko mówili, że chcą coś zmienić, tylko komunikowali to wprost. A to ćwiczenie w bardzo prosty sposób pokazuje i nazywa te rzeczy. Bardzo do niego zachęcam.

**Co jeszcze pozwoli nam znaleźć bądź zdefiniować takie role czy zawody, w których możemy czuć się dobrze?**

Moim drugim obszarem specjalizacji jest praca z talentami i pomaganie w tym, aby zrozumieć, jak one wpływają na to, co i jak robimy. I dla tych osób, które nie wiedzą, czym

są talenty, i nie robiły badania StrengthsFinder lub innego badania, kilka słów wprowadzenia. Chodzi o takie naturalne, powtarzalne, wrodzone sposoby działania, myślenia i reagowania, które możemy wykorzystać. Niektórzy z nas mają tendencję do tego, że zadają pytania, szukają danych, analizują i zastanawiają się, skąd dana osoba coś wie, skąd wzięła te informacje. Inni chcą od razu działać – mniej gadania, więcej akcji, nieważne, czy mamy wszystkie informacje, przy pierwszej iteracji się okaże. Ktoś chce działać na poziomie emocji, móc mówić, że czuje się dobrze, źle, wносить emocje. Ktoś jeszcze inny mówi: *Ale słuchajcie, tu jest najlepszy obszar naszego działania, więc skupmy się na tym maksymalnym efekcie, a resztę zostawmy.* Mówimy tu o takich naturalnych sposobach działania, że jedna osoba skupia się na czymś, co jej wychodzi najłatwiej i naturalnie, a na czymś innym trochę mniej. I jeżeli umiemy nazwać te sposoby działania, myślenia i reagowania, które są dla nas naturalne, to możemy nałożyć je na naszą rolę, na to, co robimy. Czyli jeżeli wiemy, że zanim zaczniemy działać, lubimy się zastanowić, zadać pytania, to będziemy szukać takiej pracy, w której te pytania będziemy mogli zadawać. Bo z tym, że się zastanawiamy, jest związane to, że potrzebujemy trochę czasu do namysłu. Więc możemy to określać.

Pamiętam, że gdy pracowałem na etacie i zastanawiałem się, czy to, co robię ma sens, czy nie powinienem robić raczej czegoś innego, rozmawiałem właśnie z jedną z takich osób, która była moją mentorką. Ona uświadomiła mi, na czym polega praca w oparciu o swoje mocne strony. Poprosiła, żebym podpisał się na kartce papieru. Ja wziąłem długopis, podpisałem się, a potem powiedziała mi: *A teraz przełóż długopis do lewej dłoni i się podpisz.* Ja się oczywiście z tym męczyłem. Ona na to: *To podpisz się raz jeszcze.* I męczyłem się tak kilka razy. Za trzecim, czwartym, piątym razem ten podpis wyglądał już trochę lepiej. Ona powiedziała: *Widzisz, jak pracujesz w obszarze, który nie jest twoją mocną stroną, to jest tak, jakbyś się podpisywał tą lewą ręką. Będziesz się męczyć, wcześniej czy później ta jakość się trochę poprawi, ale to nigdy nie będzie coś, co będzie ci przychodziło z taką łatwością, jak podpisanie się tą właściwą ręką.* Do dzisiaj pamiętam tę metaforę i bardzo mi ona pomaga w szukaniu tych rzeczy, które lubię robić. Uwielbiam to, co robię.

Dokładnie takie samo ćwiczenie robimy na warsztatach zespołowych. Mierzymy czas i obserwujemy. Zwykle jak ludzie piszą lewą ręką, to się fukają, frustrują, mówią, że są zmęczeni. Więc to jest bardzo fajna metafora. Zresztą to jest ciekawe, bo na poziomie mózgu jest bardzo podobnie jak z talentami. Osoby leworęczne i praworęczne mają trochę inne „okablowanie” w mózgu, w tym sensie, że w innych miejscach w mózgu mają ośrodki kontroli ruchu, precyzji. I tak samo jest w przypadku talentów. Są tzw. talenty neuronalne. Polega to na tym, że w pewnych obszarach mózgu mamy więcej połączeń nerwowych, a w innych mniej. Więc łatwiej przepychać informacje tam, gdzie mamy ich więcej, a trochę trudniej tam, gdzie mamy mniej tych połączeń neuronowych.

To jest właśnie jeden z powodów, dla których tak bardzo lubię słuchać twoich podcastów: nie tylko mówisz o mocnych stronach, ale ty masz to wszystko rozkminione do piątego miejsca po przecinku, zawsze wiadomo, co z czego wynika. Super.

Opowiem tu o jeszcze jednym ćwiczeniu w kontekście talentów. Jeżeli tylko ktoś zna swoje Top 5 talentów z badania StrengthsFinder, to zachęcam go do wypisania wszystkich wartości i potrzeb wynikających z każdego talentu. Myślę, że możemy podesłać potem link do takiego PDF-u, który przygotowuję dla czytelników mojego bloga, więc też możesz umieścić go u siebie. Tam jest wprost wypisane, że jeśli np. jestem aktywatorem, to potrzebuję więcej tej akcji, ale żeby to było spełnione, to moją potrzebą jest to, aby moje środowisko mnie wspierało. Jeśli mam pryncypialność, czyli działam zgodnie z wartościami, to chciałbym, żeby te wartości wnosić i o nich opowiadać, zapytać o wartości w zespole. Wypisując sobie pięć takich wartości, określamy nasz sposób działania, który możemy wprost przyłożyć do tej naszej kolejnej roli albo tego, czego szukamy. Dla przykładu: jestem programistą w zespole, który ma jakiś *legacy code*, utrzymuje stare systemy, chcę być w zespole, który prototypuje. Sprawdźmy, czy nasze umiejętności w tym obszarze, nasz sposób działania wynikający z talentów w tej nowej roli może się sprawdzić. Jest to również bardzo praktyczny sposób patrzenia na informacje, które uzyskaliśmy z tego badania i analizy siebie.

**Gdybyś spotkał osobę, która w ogóle nigdy wcześniej się nad tym nie zastanawiała, czuje, że jest na rozdrożu, i miałbyś powiedzieć jej, od czego powinna zacząć, jaki powinien być jej naturalny pierwszy krok, to co by to było?**

I jeśli nie miałbym informacji, czy zna swoje talenty, czy nie, to zacząłbym od ćwiczenia *starfish*. I dalej nie widząc, czy te talenty zna, czy nie zna, to bym poobserwował siebie, to, kiedy mam stan *flow*, w którym potrafię siedzieć godzinami i nie myśleć o jedzeniu, picciu, pójściu do toalety, tylko jestem zanurzony w tym, co robię. Bo to pokazuje ten obszar naszej ekspertyzy, tego, gdzie coś nam wychodzi prawie bezwysiłkowo i jeszcze mamy z tego duży *fun*. Zadałbym pytanie: *Czego się najszybciej uczysz? Jakiej aktywności, jakiej wiedzy?* Uzyskałbym w ten sposób informacje na temat naturalnych predyspozycji, zainteresowań i łącząc te kropki można wywnioskować: w tym obszarze jest mi najłatwiej, najszybciej się uczę, najbardziej mnie to cieszy, więc co mogę robić, żeby robić tego jeszcze więcej i częściej? Więc te dwie rzeczy zrobiłbym na początku.

Moglibyśmy drażnić ten temat, ale ja zachęcam wszystkich widzów i słuchaczy do tego, abyście zajrzeli na stronę Dominika Juszczyka: [dominikjuszczyk.pl](http://dominikjuszczyk.pl). Tam znajdziecie wpisy, podcasty i pewnie dużo ciekawych odpowiedzi na pytania.

Dominiku, pod postem informującym o tym, że będziesz gościem Wtorków z Finansami, pojawiło się bardzo popularne pytanie od Łukasza Zabielskiego. Wiele

**osób wcisnęło lajka, potwierdzając, że chcieliby usłyszeć na nie odpowiedź. Brzmi ono tak: *Czy istnieją osoby, które nigdy nie odnajdą swojej pasji? Uważam się za taką osobę. Robiłem w życiu milion różnych rzeczy, jednak nic nigdy nie przykuło mojej uwagi na dłużej. Co byś poradził takiej osobie?***

Lubię to pytanie! W moim odczuciu uważam, że nie ma takich osób, które nie znajdują swojej pasji. Zwykle trafiamy na coś, co nam się będzie bardzo podobało, będziemy to lubili, będzie nas to w pełni pochłaniało. Ale wydaje mi się, że zbyt często coś zmieniamy. My często myślimy, że pasja jest jak taka iskra, w którą trafimy, zakochamy się w tym, że to będzie coś cudownego, wydarzy się nagle, my to pocujemy i stwierdzimy, że to jest to. Niestety tak to nie wygląda. Jeden z moich ulubionych autorów, Cal Newport, którego uwielbiam i czytam wszystko, co wyda, napisał książkę zatytułowaną *So Good They Can't Ignore You – Tak dobry, że nie będą mogli cię zignorować*. Przedstawił tam bardzo ciekawą tezę, w której opisał to, jak badał ludzi, którzy mają pasję. Okazało się, że w większości były to osoby będące najpierw dobrymi rzemieślnikami w tym, co robią, i tak długo w tym pracowały, że odkryły pewne niuanse, obszar mistrzostwa, który sprawił, że zakochały się w tym działaniu. Więc jeśli my rzucimy coś po miesiącu, to my jeszcze nie wiemy, czy to może być naszą pasją, czy nie. Możemy to dopiero stwierdzić po włożonym w to wysiłku i przeżytym czasie. Oczywiście są pewne przesłanki informujące, czy jest to zgodne z naszymi wartościami, co możemy robić z ludźmi, co służy większym grupom. Natomiast moja praca z ludźmi pokazała, że jeśli kogoś coś pasjonuje, to on to robi trochę dłużej. Moja rada jest taka, żeby jednak troszeczkę więcej czasu na to poświęcić. Skoro Łukasz mówi, że lubi milion rzeczy, to my żyjemy na tyle krótko, że nie można tego miliona rzeczy robić choćby trochę dłużej, żeby poczuć, który dokładnie obszar może być naszą pasją.

**Czyli żeby trochę bardziej świadomie podejść do tego, jaka ta kolejna rzecz powinna być. I może warto zacząć właśnie od odpowiedzi na takie pytania, które Dominik wskazywał na początku, czyli najpierw dobrze zdefiniować to, co ma wysoką szansę, żeby stać się naszą pasją, i dopiero później w tym kierunku pójść. Była taka książka Angeli Duckworth *Grit*, czyli *Upór*. I autorka też pisała o tym, że pasję się wykuwa. W miarę, jak stajesz się w czymś coraz lepszy, to rośnie prawdopodobieństwo, że będzie to twoją pasją.**

**Kolejne pytanie jest od Krzysztofa, który pyta tak: *A co zrobić, jak ma się więcej niż jedną pasję? Jak wybrać tę właściwą?***

Od razu nasuwa mi się pytanie o to, co znaczy „właściwa”? Ja w talentach StrengthsFinder mam talent intelekt, który pomaga coś bardziej zrozumieć, połączyć kropki, zanurzyć się w tym wszystkim. Nie wiem, czy jest potrzeba wybierania. Gdy pracuję z moimi klientami nad produktywnością, efektywnością i kiedy oni wybierają, co warto robić w życiu, to najpierw jest definiowanie kontekstów życiowych, które są dla

nas istotne – partnerka, rodzina, dzieci, kariera, rozwój itp. I to jest jeden poziom. Potem robimy drugie ćwiczenie, które ja uwielbiam i które wielu ludziom otwiera oczy. Rysujemy koło, które jest budżetem tygodniowym. W tygodniu mamy 168 godzin. Wypełniamy to koło, wpisując: ilość czasu, jaki poświęcamy na sen, pracę, dojazd do pracy, jedzenie, zakupy, dzieci, partnera, uczenie się, rozwój itd. I z tego wychodzi nam jakaś liczba godzin, którą odejmujemy od 168 godzin.

Są trzy możliwe wyniki tego ćwiczenia. Albo komuś wychodzi minus, czyli przeszacował, co robi w tygodniu, albo wynik zbliżony jest do zera, albo wychodzi plus. Rekordzista przeszacował i nie mógł znaleźć dwudziestu paru godzin w tygodniu. Jeśli wynik oscyluje wokół zera, to jest to ważna informacja mówiąca o tym, że jeżeli ja chcę mieć kilka pasji, to potrzebuję wybrać, zamiast czego to będzie. Od razu sugeruję, żeby nie robić tego kosztem snu – sen jest ważny, istotny i to jest podstawa. Natomiast to jest dla mnie informacja: jeżeli mam kilka pasji, mam na to czas, to może nie warto wybierać, tylko nadal je robić i z czasem zobaczyć, co z tego wyjdzie. Ale jeśli te pasje odbywają się kosztem czegoś ważnego, to wówczas warto wybierać w kontekście tego czasu.

I podrzucę tu jeszcze jedno pytanie z książki *The One Thing – Jedna rzecz* – którą absolutnie uwielbiam: jaka jest jedna rzecz, po zrobieniu której wszystkie inne będą łatwiejsze lub niepotrzebne? Dla mnie to jest natychmiastowy filtr na rzeczy, które robię. Bo zastanawiam się, czy ta pasja sprawi, że łatwo połączę kilka pasji w sobie albo będę mógł to robić razem z moimi dziećmi. A taka pasja jest cudowna, bo mogę z kimś ją dzielić. Oczywiście mówię to przez pryzmat moich wartości, bo dla słuchaczy odpowiedzi mogą być zupełnie inne. Ale naprawdę, to pytanie wraz z tą informacją z tego koła daje takiego kopa do podjęcia decyzji.

**Pytanie od Sylwii: Czy pasja jest odnawialna? Jak ją odzyskać, kiedy lubimy to, co robimy, ale już bez iskry?**

Odpowiem znowu przez pryzmat własnych doświadczeń i przemyśleń. Moja pasja zmniejszyła się, kiedy stała się przymusem lub pracą. I to jest ta pułapka, która wiąże się z tym, co się często mówi, że jeżeli pasjonuje cię to, co robisz, to nigdy nie będziesz pracować. Ale jeśli musisz to robić, żeby zarobić, to już nie wybierasz, czy to jest twoją pasją czy nie, tylko to jest już twoją pracą. Więc ja robię sobie wtedy różne ćwiczenia. Zastanawiam się, co na początku mnie do tego przyciągnęło, co mi się w tym podobało, a co się teraz zmieniło. I przy takiej analizie można znaleźć tę deltę, tę różnicę między tym, co było wcześniej, a tym, co jest teraz. Najczęściej jest tak, że ta pasja stała się naszym przymusem albo zaczęliśmy wkładać w nią więcej wysiłku, który nie jest naszym wyborem, tylko my to robimy z jakiegoś powodu.

Czasami utrata pasji może łączyć się z procesem uczenia się. W początkowym stadium cyklu uczenia się krzywa wzrostu jest bardzo duża, poznajemy nowe rzeczy, odkrycia są

wspañiałe, mamy zasilenie dopaminą. Po pewnym czasie dochodzi do *plateau*, czyli wypłaszczenia krzywej, które objawia się tym, że przez jakiś czas nie uczymy się niczego nowego. A jeżeli umiemy przetrwać ten okres, to znowu pojawia się kolejny wzrost. Chyba najlepsza książka o uczeniu się i rozwoju to *Peak: Secrets from the New Science of Expertise* – nie ma polskiego wydania, ale są TED Talks, które o tym mówią po polsku. Jej autorem jest Anders Ericsson, który w ogóle wykuł ten termin mówiący o tym, że potrzebujemy dziesięciu tysięcy godzin, żeby stać się w czymś mistrzem. On mówi w tej książce o tym, że jeżeli się w czymś rozwijamy i chcemy być w tym coraz lepsi, cieszyć się tym, to warto umieć obserwować postępy. Zauważać nawet mikropostępy, bo nawet to zaczyna nas motywować. Więc kiedy pasja przestaje być pasją, to być może dlatego, że nie było tego rejestrowania postępów. W takim wypadku zastanówmy się, co możemy zrobić, żeby zauważyć te mikropostępy. I Ericsson mówi też o kilku innych rzeczach, np. żeby mieć zawsze *feedback*, który jest właściwy. Czasami warto zmieniać osoby, które dają nam ten *feedback*, bo my wyrastamy z naszych mistrzów i czasem warto znaleźć sobie kolejnego mistrza. I może to doda nam kolejnej iskry do tej pasji.

**Super, że przytaczasz te książki, bo one kolejny raz uświadamiają mi, że my często działamy taką metodą prób i błędów. Staramy się coś wymyślić, a na większość problemów rozwiązania już gdzieś są, już ktoś je opracował, tak jak powiedziałaś, że jest to wypłaszczenie się tej krzywej uczenia się, że mamy to *plateau*, kiedy coś zaczyna nam się trochę nudzić i musimy przetrwać, żeby dalej się rozwijać. Jeżeli wiemy o tym i ktoś z nami popracuje i powie, że to normalne, że na tym etapie rozwoju to właśnie powinno się dziać i, że za chwilę będzie lepiej, to możemy też inaczej do tego podejść.**

Odnosnie książek, mam taki sposób ich czytania polegający na stosowaniu *mind map*, w których mam notatki, ale nie na poziomie książek, bo pierwszy poziom to są koncepty typu wybieranie wizji, upraszczanie, budowanie kultury. I jeżeli dany temat się powtarza w kilku książkach, to dopisuję go sobie do punktu z danym elementem. I to jest dla mnie tożsame z tym, co ty powiedziałaś, że jak czytamy książki, to nagle widzimy, że w pięciu z nich jest bardzo podobny koncept. Uznałem, że warto w to zainwestować. Skoro pięciu autorów niezależnie od siebie napisało o tym samym, to jest to istotne. Warto więc czytać te książki właśnie w taki sposób, żeby szukać połączeń, że jeśli dwie książki mówią o tym samym z różnego punktu widzenia, to wtedy należy czerpać z nich jeszcze bardziej. To jest jedna z ważniejszych rzeczy, których nauczyłem się, jeśli chodzi o uczenie się.

**Przejdę do pytania od Łukasza: *Jak sądzicie, kiedy najszybciej w karierze zawodowej można stwierdzić, że jest się na rozdrożu? Po ilu latach lub po ilu miesiącach?***

Dla mnie ten moment jest wtedy, kiedy nie rozwijam się, nie uczę się czegoś nowego. Jeśli widzę, że przez ostatnie pół roku robię dokładnie te same rzeczy, niczego nowego się nie nauczyłem, a rozwój jest dla mnie ważny, jest w moich wartościach, to sygnalizuje mi to, żeby poszukać nowej drogi. I zwróciłbym się tu w stronę wartości i w stronę swojego *why*



– po co i dlaczego pracujemy? Bo są takie osoby, dla których praca jest czysto utylitarnym źródłem przychodu i nie potrzebują się rozwijać, bo mają spełnione te wartości gdzie indziej i mogą być w jednej roli latami. I to jest jak najbardziej OK. Oni wychodzą z pracy i robią swoje, to ich zasila. A są osoby, które chciałyby, aby ten czas, który poświęcają pracy, był równie wartościowy. Więc kiedy nie czują, żeby taki był, to szukamy dla nich kolejnego kroku. Natomiast znam osoby, które pracują rok i już są na rozdrożu, a ostatnio pracują w firmie, w której ludzie pracują ponad 20 lat i są zadowoleni, nie czują, że są na rozdrożu. Więc zwróciłbym się w kierunku tego, jaką wartość z pracy wyciągamy.

**Przyszła mi do głowy taka mądrość: jeżeli czujesz, że jesteś na rozdrożu albo jeżeli myślisz, że jesteś na rozdrożu, to prawdopodobni na nim jesteś.**

Dokładnie tak.

**Pytanie od Leszka: A jak ktoś nie ma żadnych talentów?**

Uwielbiam to pytanie, ponieważ mogę przyjść z dobrą wiadomością: każdy ma talenty. Przynajmniej w tej metodyce, o której mówimy. Bo często myślimy o talentach przez pryzmat takiego telewizyjnego show jak np. „Mam Talent!” czy „X Factor”, ludzi wybitnie śpiewających, grających, skaczących, ale jak pomyślimy, co nam najbardziej naturalnie przychodzi w działaniu, to każdy z nas ma działania takie albo takie. Są osoby, dla których naturalnym jest to, że mają łatwość zagadywania nowych osób, nie boją się odrzucenia i potrafią powiedzieć komuś „cześć”. I na spotkaniach networkingowych chodzą od osoby do osoby. I to jest talent do tego, że umieją być otwarci na nowe znajomości.

Są ludzie, którzy zauważają jakieś drobne szczegóły, np. przychodzę i oni widzą, że mam taki zegarek, sznurówki, buty. Potrafią o to zapytać. Mają talent do zauważania szczegółów i dzięki temu nawiązują relacje. Są osoby, które budzą się rano i od razu widzą, jaki mają plan i potrafią go konsekwentnie realizować – ten talent nazywa się osiągnięcie. I to też jest jakieś podejście, które pewne osoby mają, pewne nie mają. Więc absolutnie każdy ma talent – jakiś naturalny sposób działania, myślenia, reagowania – dlatego warto go sobie nazwać, bo wtedy łatwiej jest z nim pracować, czyli stwierdzić: czy on jest dojrzały, czy niedojrzały, czy mi bardziej pomaga, czy czasami stoi na drodze do osiągnięcia rzeczy. Natomiast z całą odpowiedzialnością stwierdzam, że każdy ma talent. I będę tego bronił w każdej dyskusji.

**Podzielał twoje zdanie i tej wersji się trzymajmy. W ogóle ta metodologia Instytutu Gallupa określa liczbę talentów, a StrengthsFinder pomaga nam je uporządkować.**

Według metodologii Instytutu Gallupa są 34 talenty. Naszymi talentami dominującymi jest pierwszych dziesięć, czyli ok. 30% talentów – czasami jest ich 8, czasami 13.

**Spojrzałem właśnie na komentarz od Justyny, która napisała: *Polecam ćwiczenie StrengthsFinder, z nim rozpoczynałam ten rok. Bardzo ciekawe ćwiczenie i jeden talent,***

***mocna strona, była zaskoczeniem. Pytanie do Dominika: Gdzie szukać informacji, jak te mocne strony rozwijać? Gdzie można więcej na ich temat poczytać?***

Mówiliśmy już o moim blogu, tam jest jedno miejsce, w które wkładam duży wysiłek, żeby popularyzować te informacje w Polsce. Jest tam absolutnie cudowna grupa – 20 tys. osób – nazywa się „Z pasją o mocnych stronach”, są tam tylko osoby, które zrobiły to badanie, wszyscy nawzajem sobie pomagają. Można poznać osoby o podobnym profilu, zobaczyć, jak one sobie z danymi talentami radziły, jak je rozwijały, jak zaczynały nad nimi pracę.

Jeżeli znamy język angielski, to Gallup ma wyśmienite materiały na YouTubie, które nazywają się Gallup Theme Thursday. Już jest pięć sezonów, w każdym z nich są 34 odcinki. Każdy trwa ok. 30-40 min. Za każdym razem gości tam osoba, która bardzo szczegółowo opowiada o swoim talencie.

Jeżeli nie zrobimy tych powyższych rzeczy, to mamy jeszcze jedno źródło, od którego możemy zacząć. Mianowicie po zrobieniu badania StrengthsFinder udostępniane są nam raporty. Jeżeli tylko z nich skorzystamy, wydrukujemy, podkreślimy w nich zdania, które są o nas, które z nami rezonują, wydrukujemy drugą kopię, damy ją partnerowi lub partnerce, poprosimy ich o to, aby podkreślili zdania o nas, porównamy te wersje, to już mamy pierwsze źródło analizy – zobaczymy, co my widzimy w swoim działaniu, a co osoba obok. Jeżeli dla tych talentów, podkreślonych zdań napiszemy po dwa, trzy przykłady, jak widzieliśmy zachowania tych talentów w praktyce, to już mamy pierwsze wnioski, jak można to wykorzystać jeszcze bardziej. Więc możliwości jest sporo.

**Szukając więcej informacji o tobie na twoim blogu, zobaczyłem, że przygotowałaś kurs on-line’owy, który jest zatytułowany „Poznaj talenty”. Powiedz, co w tym kursie się znajduje.**

Ja zaprojektowałem, a właściwie wzięłem to, co przygotował Instytut Gallupa, przetworzyłem przez swoje doświadczenia pracy coachingowej, zaprojektowałem 13 kroków, przez które można przejść od zrobienia badania StrengthsFinder aż do praktycznego korzystania z talentów. To jest 13 lekcji z bardzo konkretnymi ćwiczeniami. Czasami są to ćwiczenia, które robi się w godzinę, czasami w dwie lub cztery, więc można w to włożyć ze dwa, trzy tygodnie pracy. Ale celem jest to, aby przeprowadzić ludzi przez ten proces – od poznania talentów do wykorzystania ich w praktyce. I te ćwiczenia, o których mówiłem, też są tam zawarte – od tego zaczynamy, to są podstawowe kroki.

**Może zdefiniowałbyś tam jakiś kącik promocyjny dla czytelników bloga *Finanse bardzo osobiste*?**

Bardzo chętnie! Ja w swojej misji mam to, aby pokazywać innym, jak żyć i StrengthsFinder bardzo w tym pomaga. Więc umówimy się na kodzik FBO.

Nie spodziewałem się takiej reakcji. A po tych mailach widzę, że wiele osób się o to dopytuje.

*Mam pytanie od Przemka: Mam właśnie wrażenie, że znalazłem się na takim rozdrożu. W pracy pracuję od trzech lat, przez dwa pierwsze był jakiś progres, zarówno rozwojowy, jak i finansowy. Niestety od roku widzę, że stanąłem w miejscu. Firma nie daje mi jakichś dodatkowych bodźców rozwojowych, a samemu też trudno jest je znaleźć. Waham się, czy pracować nad sobą, szukać rozwoju na własną rękę, czy może jednak zmienić otoczenie i pracę. Będę wdzięczny za wszelkie sugestie.*

Bardzo zachęcam do zrobienia tych ćwiczeń, o których mówiliśmy na początku, przynajmniej tego *starfish exercise*. Natomiast jest jeszcze jedna rzecz, o której nie wspomniałem, a która też mogłaby być przydatna. Bo my czasami w naszym otoczeniu, niekoniecznie w organizacji czy w firmie, w której pracujemy, ale wśród naszych znajomych mamy kogoś, kto pracuje w taki sposób, w jaki my byśmy chcieli pracować. Ja też bardzo często inspiruję się takimi osobami i trochę sobie z nimi rozmawiam. Pytam się ich: *Jak to się stało, że pracujesz w takim miejscu? Czego się uczyłeś/-łaś? Jak przeszedłeś od takiej podstawowej roli do roli eksperta, menedżera czy osoby, która ma swoją działalność?* Czyli jest możliwość poszukania osób, które robią już to, co my byśmy chcieli robić. Czasami ciężko jest zdefiniować, co chcielibyśmy robić, ale przez pryzmat osoby, która już to robi, będzie łatwiej nam to nazwać.

Pamiętam, że kiedy czułem, że bycie w HR-ach już mi nie pasuje, nie spełnia mnie, to wydrukowałem sobie profile trzech osób: Marcina Kwiecińskiego, który prowadzi projekt pomagający menedżerom wyjść z przepracowania, Michała Śliwińskiego, który prowadzi firmę Nozbe, i jeszcze jednego Niemca, którego nazwiska nie umiem wymówić. I każdy z nich pracował w takim obszarze, w którym chciałem pracować. Michał prowadzi firmę zdalną i ma możliwość pracy on-line, kiedy tylko chce. Marcin pracuje z ludźmi, pomaga im się lepiej zorganizować. A ten pan Bert, Niemiec, ma taką rolę, że wchodzi do firmy, pracuje tam przez pół roku i sprawia, że po tym czasie ta firma lepiej działa. I pomyślałem, że chcę robić dokładnie te same rzeczy. Wszystkie te trzy osoby dużo publikowały w Internecie, do niektórych mogłem się odezwać. I zobaczyłem, jakie miały ścieżki w karierze, jakie kursy i szkolenia robiły, czego się uczyły. Zaplanowałem to sobie tak: jestem w tym miejscu, robię te same pierwsze kroki co tamte trzy osoby i gdzieś mnie to zaprowadzi. Po trzech latach byłem dokładnie w tym miejscu co one. Obecnie mam już kolejne trzy osoby, które są dla mnie mentorami.

**Dominik, bardzo serdecznie ci dziękuję. Pomimo naszej krótkiej formuły, zdołałeś przekazać bardzo wiele konkretnych i cennych odpowiedzi. Ostatnie pytanie od Romana: *Witam. Jak się z Dominikiem skontaktować?***

Dominikjuszczyk.pl – zakładka „Kontakt”. Jestem też na Facebooku, ale ostatnio najprościej złapać mnie przez Instagram. Tam jestem najczęściej i tam mam najbardziej bezpośredni kontakt ze społecznością, z osobami, które śledzą to, co robię. Ja mam dosyć długi czas odpowiedzi. Mam SLA (Service Level Agreement) – trzy dni na odpowiedź na maila, ale odpowiadam na wszystkie wiadomości.

**Super! Myślę, że po dzisiejszym spotkaniu będziesz miał ich w swojej skrzynce odbiorczej znacznie więcej. Jeszcze raz bardzo serdecznie ci dziękuję. Wam bardzo gorąco dziękuję za uczestnictwo dzisiaj.**

**Dominik, co chciałbyś dodać na sam koniec?**

Dziękuję bardzo za zaproszenie. Jestem pod ogromnym wrażeniem tego, jak to zorganizowałeś. Chcę powiedzieć jedną rzecz. Nie musicie od razu znaleźć tej jednej roli. Próbujcie, eksperymentujcie małymi krokami. W moim życiu każde kolejne doświadczenie budowało mi wiedzę, umiejętności, ekspertyzę, która w pewnym momencie sprawiła, że jestem we właściwym miejscu. Absolutnie każdy kolejny krok uczył mnie czegoś, co teraz wykorzystuję. Więc w tym całym szukaniu kolejnej roli nie trzeba szukać idealnego następnego kroku. Można się uczyć, zmieniając coś co jakiś czas. I tego Wam życzę, żebyście na tej drodze robili kolejne kroki we właściwym dla siebie kierunku.

**Doskonała myśl na zakończenie. Naszym gościem był Dominik Juszczyk, człowiek, który z ogromną pasją mówi o tym, jak z pasją budować na swoich mocnych stronach.**