

DR KLAUDIA KAŁAŻNA

SŁUCHAJ I DZIAŁAJ!

AKADEMIA GROWINGS
PODCAST #29
TRANSKRYPT



Droga Słuchaczko, Drogi Słuchaczu,
dziękuję, że tutaj jesteś!

[00:00:00] Dziś mówię znowu o naszych SUPERMOCACH. W odcinkach z tej serii skupiamy się na mądrym odkrywaniu mocnych stron i wartości, a to wszystko po to, byśmy mogli realizować ważne dla nas cele w zgodzie ze sobą.

Jeśli jesteś ze mną od jakiegoś czasu, to wiesz, że moją misją jest to, by każdy potrafił zidentyfikować swój zestaw supermocy i świadomie ich używać.

Dzięki mądrym pogłębianiu samoświadomości łatwiej ruszyć z miejsca i podążać w odpowiednim kierunku, w odpowiednim dla siebie tempie.

Wielu z nas chce się wечно naprawiać i szukać dziury w całym, i - co gorsza - porównuje się z innymi. Naprawdę, nie warto skupiać się na tym, w czym jesteśmy słabi, zaniedbując pracę nad mądrym wykorzystaniem mocnych stron po to, by działać w pełni swojego potencjału.

A w zamian warto poznawać siebie, po to, by działać w zgodzie ze swoimi wartościami i mocnymi stronami oraz mądrze zarządzać tym, co w nas słabsze.

Jaki świat byłby piękny, gdyby każdy z nas potrafił się skupić na tym, co w nim oraz w innych ludziach jest piękne i by każdy z nas mądrze zarządzał tym, w czym nie jest najmocniejszy.

By tradycji stało się zadość, powtórzę jedno z moich ulubionych zdań: doceniajmy siebie i innych, a nie oceniamy! Dodajmy literkę "D" do słowa OCENIAM.

[00:01:41] Dziś dowiesz się między innymi:

- z jakiego powodu nie powinniśmy oceniać ludzi powierzchownie, biorąc pod uwagę wyłącznie ich zachowania, w tym styl komunikacji,
- dlaczego czasami niby wszystko jest w porządku, ale nie czujemy spełnienia w pracy, brak nam "tego czegoś",
- dlaczego czasami próbujemy nowych rzeczy, skaczemy z kwiatka na kwiatek, a czasami po prostu czujemy, że jesteśmy w odpowiednim miejscu,
- jak nasze wewnętrzne motywatory wpływają na zaangażowanie w pracę,
- jak precyzyjnie możesz zbadać, co Cię naturalnie napędza i pomaga podejmować z radością pewne działania
- jak znajomość motywatorów innych ludzi pomaga w lepszym zaangażowaniu ich w pracę.

Przygotuj proszę kartkę i długopis, bo podzielę się z Tobą wartościowymi informacjami i narzędziami. Przygotowałam też dla Ciebie transkrypt oraz karty pracy, które możesz pobrać w opisie do tego odcinka na mojej stronie internetowej: www.klaudiakalazna.com/podcast

Akademia Growings zaprasza także w odwiedziny na profil na [Instagramie](https://www.instagram.com/klaudiakalazna) (klaudiakalazna) i kanał [YouTube](https://www.youtube.com/klaudiakalazna).

[00:02:59] Jeśli słuchasz tego odcinka jesienią 2021 roku, to właśnie trwają naboru do programu **BOHATER** w którym przeprowadzam Cię kompleksowo przez proces zmiany. Drzwi do tego programu otwieram maksymalnie dwa razy do roku, ponieważ wymaga on ode mnie mojego osobistego zaangażowania i wspierania Cię w procesie.

Możesz sprawdzić szczegóły na stronie: www.jakodkrycismocnestrony.pl/bohater

Przechodzimy w tym programie wspólnie przez proces, który opracowałam dla siebie, a teraz świetnie się sprawdza u ludzi, z którymi pracuję indywidualnie lub w programach grupowych.

Zaczynamy od zidentyfikowania swoich wartości i mocnych stron, potem pogłębiany świadomość na temat stylów zachowania, myślenia, wartości zawodowych i motywatorów, aż dochodzimy do opracowania precyzyjnego planu działania, który pomoże Ci realizować ważne dla Ciebie cele w zgodzie ze sobą.

Jeśli słuchasz tego odcinka później, to możesz zapisać się na listę zainteresowanych kolejną edycją. Na pewno dam znać, gdy rozpoczną się nabory!

A jeśli nie chcesz czekać do kolejnej edycji, to możesz wykonać badanie kompetencji DISC 4D. Wyjaśnię Ci tak dokładnie wszystkie jego aspekty, że nie będzie ono po zrobieniu leżeć w szufladzie. Wiesz, że uważam, że bez działania nic się nie zmienia i należy używać wiedzy o swoich zachowaniach, stylach myślenia, wartościach i postawach w praktyce. Pamiętaj, praca z badaniem dopiero się zaczyna po jego zrobieniu, dlatego opracowałam nagrania przeprowadzające Cię krok po kroku przez interpretację wszystkich części badania.

Możesz wskoczyć na moją stronę i sprawdzić tę propozycję: [badanie DISC 4D wraz z nagraniami](#).

INTRO

[00:04:57] Witaj w Akademii Growings! To miejsce dla każdego, kto chce przystawić swoją drabinę do ściany, na którą warto się wspinać. Czyli realizować cele w zgodzie ze sobą, dzięki odkryciu swoich mocnych stron i wartości, bez tracenia czasu na bajki typu "możesz wszystko!" i "samo się zrobić".

Prowadząca - Klaudia Kałużna - jak nikt inny pomoże Ci rozwinąć skrzydła oraz pokaże, jak przekuć wiedzę w działanie! Jeżeli potrzebujesz skutecznych narzędzi oraz szczypty inspiracji, by ruszyć z miejsca, to ten podcast jest właśnie dla Ciebie.

[00:05:41] Zdarza Ci się czasami, że:

- z kimś od razu nadajesz na tej samej fali, ale po dłuższej relacji okazuje się, że się różnicie?
- wydaje Ci się, że z kimś się świetnie dogadujesz, ale gdy przychodzi co do czego, to okazuje się, że patrzycie w innym kierunku?
- masz znajomych, którzy wydają się kompletnie inni od Ciebie, ale czujesz, że rozumiecie się bez słów i zależy wam na podobnych rzeczach?
- zatrudniasz kogoś, kto podczas rozmowy kwalifikacyjnej wydaje Ci się idealnym pracownikiem, a potem żalujesz, bo ta osoba nie pasuje do kultury zespołu i wydaje się kompletnie niezaangażowana?

Podam Ci przykład. Ja i mój mąż różnimy się bardzo na poziomie zachowań, w tym stylu komunikacji. Poznaliśmy się dwadzieścia lat temu. Ludzie, którzy nas znają mówili wtedy: "Wy jesteście jak ogień i woda! Jak to możliwe, że Wy jesteście razem? Wcale do siebie nie pasujecie!".

Otóż byli w błędzie. Jeśli chodzi o sposób komunikacji i tempa działania bardzo się od siebie różnimy z moim mężem. Ja jestem bardziej ekspresyjna i szybka, on woli długo przemyśleć i dużo słuchać zamiast mówić. Teoretycznie zupełnie przeciwieństwa!

O czterech typach zachowań DISC (dominujący, inspirujący, wpływowy, sumienny) mówiłam sporo w poprzednich odcinkach podcastu.

Tutaj odsyłam Cię do odcinka szóstego: ["SUPERMOCE: Jak lepiej zrozumieć siebie i innych ludzi?"](#) oraz do kilku innych odcinków, w którym omawiam poszczególne typy zachowań, w tym komunikacji, z modelu zachowań DISC, którego autorem jest Dr William Moulton Marston, autor książki ["Emotions Of Normal People"](#).

Wracając do przykładu z mężem. Dlaczego jesteśmy ze sobą dwadzieścia lat i się do tego prawie wcale nie kłócimy?

Pewnie jest mnóstwo czynników, natomiast ważne jest to, że jesteśmy bardzo podobni na poziomie naszych wartości i motywatorów. I co ciekawe, nawet mamy podobne style myślenia!

Jeśli słuchasz moich programów, to wiesz, że często mówię o tym, że jesteśmy jak taka góra lodowa - to, co jest widoczne nad poziomem wody, to są nasze zachowania (czyli właśnie wspomniany przeze mnie poziom DISC), pod taflą wody znajduje się TEAMS, czyli nasze style myślenia, jeszcze niżej poziom wartości i najniżej poziom naszych motywatorów, o których dziś powiem więcej.

To, w jaki sposób myślimy powoduje, że wybieramy pewnego rodzaju zadania chętniej i łatwiej przychodzi nam ich wykonywanie (mówiłam o stylach myślenia TEAMS w odcinku siedemnastym: ["Jakie zadania w pracy lubisz wykonywać? Dopasuj pracę do stylu myślenia i więcej się nie męcz!"](#)).

Zatem głęboko pod wodą znajduje się niewidzialna część góry lodowej - nasze wartości i postawy, czyli potocznie mówiąc, nasze pasje/głębokie motywatory. Tego nie widać u osoby, którą dopiero poznajemy, często nawet po latach pracy lub życia z kimś nie wiemy, co w nim siedzi. Zwłaszcza, jeśli nie rozmawiamy szczerze, w bezpiecznej atmosferze.

W odcinku dwudziestym szóstym pt. ["SUPERMOCE: Jak zrozumieć innych ludzi, mimo tylu różnic? Rozmawiajcie o Waszych wartościach!"](#) mówiłam o tym jak nasze wartości wpływają na nasz proces decyzyjny i jak różnica w nich może mieć konsekwencje dla naszych relacji.

Zatem podsumowując: fajnie wybierać do współpracy ludzi różniących się od nas na poziomie zachowań DISC, czy też stylów myślenia TEAMS. To piękna różnorodność! Natomiast jeśli chcesz z kimś patrzeć w tym samym kierunku i przez lata budować efektywny, żyty zespół, trwały związek lub inne trwałe relacje, to warto zwracać uwagę na to, czy dobieramy się z ludźmi na zasadzie podobnych wartości i najgłębszych motywatorów.

Podpowiem, że warto też posłuchać wywiadów z cyklu SUPERBOHATER, w których osoby, z którymi rozmawiam mówią w jaki sposób działają i myślą, jak wykorzystują swoje mocne strony i zarządzają słabościami oraz jak ich wartości oraz motywatory przejawiają się na co dzień w ich życiu i w pracy.

SKRZYŃKA Z NARZĘDZIAMI

[00:10:35] Zapraszam Cię do Skrzynki z narzędziami, w której dzielę się z Tobą różnymi metodami, dzięki którym możesz usprawnić swoje działanie!

[00:10:45] Co Cię napędza i daje poczucie spełnienia? (BAI)

W skrzynce z narzędziami chciałam na początek zaprosić Cię do ćwiczenia.

Powiedziałam, że najmniej widoczne dla oka, czyli najgłębiej pod wodą znajdują się nasze postawy BAI (Behavioural Attitude Index). To, że znajdują się na samym dole góry lodowej symbolizuje to, że są one tymi wewnętrznymi czynnikami motywacyjnymi, które najmniej ulegają wpływom środowiska.

Mówiąc potocznie, to jest to coś, co rozpala w Tobie wewnętrzny ogień, potocznie mówimy że to pasje, coś, co Cię napędza do działania i nadaje kierunek Twoim działaniom.

Wyobraź sobie teraz piękne, rozłożyste drzewo, które gdy zakwitnie wszystkich wprawia w zachwyt. BAI to korzenie drzewa lub rośliny, które jeśli będą odpowiednio odżywione, to będzie widać tego efekt.

Czyli, gdy działasz w zgodzie ze swoimi postawami BAI, o których zaraz Ci opowiem, czujesz spełnienie, zachowujesz się naturalnie, łatwo wchodzisz w stan flow. W ostatnim wywiadzie z Miriam mówiłyśmy właśnie m.in. o jej motywatorach i tym, jak świadomie ich używa na co dzień.

[00:12:13] Jak bardzo czujesz w sobie ten motywator?

Proszę, pobierz karty pracy do tego odcinka (znajdziesz je w opisie do tego odcinka na stronie: www.klaudiakalazna.com/podcast), by móc wykonać to ćwiczenie.

Wyobraź sobie następującą sytuację. Otrzymujesz ofertę pracy. Twój przyszły szef mówi do Ciebie jedno zdanie. Zaraz Ci je podam.

Opiszę też za chwilę pokrótce sześć motywatorów, a Ty proszę zapisz w swoich kartach pracy odpowiedzi na następujące pytania:

- Która z tych postaw jest Ci najbliższa? Dlaczego? Zapisz swoje refleksje.
- Znasz kogoś w swoim otoczeniu, kto też w tym zakresie jest podobny?
- Znasz kogoś, z kim masz nieporozumienia, gdyż widzisz, że co innego jest dla niego ważne, by się angażować w jakieś projekty?
- Masz to zapewnione w swojej pracy zawodowej/w swoim biznesie/w innych projektach?

[00:13:39] Pierwsza postawa

I = WEWNĘTRZNY SPOKÓJ (ang. Inner Awareness)

W naszej firmie ważne jest to, by każdy rozumiał, że działa dla wspólnej wizji, by dawać innym rzeczywistą wartość, a do tego pragniemy, by pracownicy mieli zapewnioną harmonię pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

[00:14:39] Druga postawa

S = SOLIDARNOŚĆ (ang. Social).

W naszej firmie należy być bardzo empatycznym, nieść pomoc innym i dbać o ich potrzeby, wykazywać się dużą wolą wspierania innych ludzi.

[00:15:13] Trzecia postawa

P = WPŁYW (ang. Power)

W naszej firmie zachęcamy do wchodzenia na wyższe szczeble kariery, do awansu, do sięgania po więcej, do stawiania się liderem i wywierania realnego wpływu.

[00:15:44] Czwarta postawa

E = EKONOMIA (ang. Economic)

W naszej firmie ważne jest, by pracownicy dążyli do osiągnięcia mierzalnych rezultatów, w tym finansowych, doceniamy i dobrze wynagradzamy za efekty i szybko "dowożone" cele.

[00:16:15] Piąta postawa

A = ARTYZM (ang. Artistic)

W naszej firmie ważne jest, by pracownicy mogli dążyć do wyrażania siebie, dostarczać innowacyjne rozwiązania, lubili estetykę i chcieli tworzyć coś nowego w niekonwencjonalny sposób.

[00:16:53] Szósta postawa

K = WIEDZA (ang. Knowledge)

W naszej firmie ważne jest, by pracownicy chcieli się uczyć i odkrywać więcej na tematy związane z naszą branżą oraz czerpali niesamowitą przyjemność z ich zgłębiania i lubili się doszkalać w tym zakresie.

[00:17:57] Badanie BAI (Behavioral Attitudes Index)

To, co przed chwilą zrobiliśmy, to była próba określenia Twoich dominujących motywatorów. Oczywiście możemy też precyzyjnie je zmierzyć, a mierzy je poziom BAI (Behavioral Attitudes Index) w badaniu DISC 4D.

Zachęcam Cię w tym miejscu do odsłuchania w formie podcastu lub obejrzenia na moim kanale na YouTube odcinków z cyklu SUPERBOHATER, w których osoby, które goszczę, opowiadają m.in. o swoich postawach BAI i tym, w jaki sposób używają ich w praktyce. Link do odcinków opublikowanych do tej pory zamieszczam w opisie do tego odcinka.

Pierwsze litery sześciu postaw, o których mówiliśmy w tym module, układają się w akronim: "I SPEAK" - który znaczy w języku ang. "Ja mówię". To pięknie symbolizuje fakt, że "I SPEAK"

to ukryty język, którym porozumiewają się ludzie. Coś, co jest w środku człowieka, w jego SERCU i nadaje kierunek wszystkim jego działaniom.

Chciałam tutaj zaznaczyć, że prace nad Indekssem Wewnętrznych Motywacji trwały siedem lat w firmie PeopleKeys® (od 2006 do 2013 roku).

Zastanawiano się, dlaczego DISC, TEAMS i VALUES nie były wystarczające w przewidywaniu sukcesów osób nowo zatrudnionych na danych stanowiskach. Okazało się, że tym sekretnym składnikiem, który może bardziej pomóc w dopasowaniu zawodowym, w sprawdzeniu, dlaczego niektórzy się angażują, podczas gdy inni nie, jest właśnie BAI.

„Dr Sanford Kulkín i dr Brad Smith zapoznali się z kilkoma „pionierami myśli” z dziedziny mającej swoje początki czasach dra Williama Marstona, który w 1928 roku ukuł nazwę DISC. Jednym z pionierów był dr Eduard Spranger, który w tym samym roku napisał książkę pt. *Typy ludzi; Psychologia i Etyka Osobowości*. Spranger wyróżnił 6 bardzo silnych motywatorów behawioralnych zwanych stylami motywacyjnymi lub (rzadziej) indeksem wartości. Dziś nazwalibyśmy te cechy pasjami, które wciąż postrzegane są jako czynniki motywacyjne.

Dr Spranger użył pewnych elementów, które do dziś mają swoje zastosowanie. Inne atrybuty, takie jak przekonania religijne, nie mogą być brane pod uwagę w procesie rekrutacji i zostały usunięte. W 2006 roku naszym celem było uwspółcześnienie motywatorów oraz przeprowadzenie szeroko zakrojonych testów z udziałem klientów, nauczycieli i badaczy. Przez kolejne 7 lat udoskonalaliśmy diagnozy BAI i raporty, by przewidywania co do najlepszego np. sprzedawcy w konkretnej grupie osiągnęły dokładność przynajmniej 90%”. ([Analiza Statystyczna. Wyniki międzynarodowego badania](#)).

[00:21:43] Nie oceniaj ludzi powierzchownie wyłącznie przez pryzmat ich zachowań!

Bardzo dużo o sposobie działania danej osoby powie nam jej styl zachowania DISC, natomiast to właśnie nasze postawy BAI są kluczem do zrozumienia co motywuje Ciebie, Twoich znajomych, współpracowników lub pracowników. Jeśli jesteś szefem, to właśnie w BAI nie w samym DISC, znajdziesz odpowiedź, **co masz zrobić, by Twoi ludzie byli naprawdę zaangażowani.**

Pamiętaj, że działamy oraz mówimy do innych z poziomu własnego BAI, czyli tego, co nas motywuje. Tego, co odżywia nasze korzenie, nie biorąc pod uwagę, że inni ludzie potrzebują innego nawozu, by lepiej się rozwijali.

A powinniśmy to robić, zwłaszcza w bliższych relacjach osobistych, czy w naszych zespołach warto poznać BAI innych, aby zrozumieć, skąd bierze się brak zaangażowania w różne zadania. Dzięki poznaniu głębszej motywacji wewnętrznej innych ludzi możesz lepiej zrozumieć, co w danym etapie życia się najbardziej dla tej osoby liczy i co należy jej zapewnić, by działała chętniej i lepiej.

Podam Ci przykład. Mój klient, właściciel firmy, zamartwiał się, że odejdzie od niego pracownica. Powiedział mi, że dał jej kolejną podwyżkę, a ona rozważa, czy nie odejść. A ja mu powiedziałam: „A może ona woli mieć więcej czasu dla rodziny?”. On doznał olśnienia i powiedział: „No tak! Ona mnie od dwóch lat prosi o wolne piątki...”

Widzisz teraz, co mam na myśli? Być może jego pracownica ma motywator WEWNĘTRZNY SPOKÓJ. A mój klient, który - jak się pewnie domyślasz - bardzo lubi stawiać sobie cele finansowe, myślał, że podwyżka jest wystarczającą motywacją dla jego pracownicy do tego, by chciała dalej z zaangażowaniem u niego pracować.

Podam jeszcze jeden przykład: mam bardzo wysoki motywator WIEDZA. I odkąd pamiętam, odchodziłam z każdej pracy, wycofywałam się z każdego projektu, w którym nie mogłam się rozwijać, uczyć czegoś nowego. I co jeszcze istotne - uwielbiam też uczyć innych! I zobacz, teraz dzień w dzień wstaję uradowana do pracy. Bo biorę każde doświadczenie, każde spotkanie, każdą książkę przez pryzmat pytania:

"Czego mogę się dziś nauczyć i jak to wykorzystam w uczeniu innych lub w pomocy innym w rozwoju?"

[00:24:47] Dlaczego DISC to nie wszystko?

Często słyszę od moich klientów, z którymi przechodzimy proces rozwoju potencjału, że zatrzymywanie się na poziomie zachowań DISC, bez chęci poznania człowieka może być wręcz krzywdzące. Bo wtedy zatrzymujemy się na czubku góry lodowej i możemy pochopnie ocenić człowieka tylko po sposobie jego mówienia, mowy ciała, tym, czy się uśmiecha, czy jest bardziej zadaniowy.

Na Instagramie napisało do mnie kilka osób, które mają wysoki jeden styl, np. Styl D, bez innych "domieszek" lub z niewielkimi natężeniami innego stylu, że nie lubią modelu DISC, bo ich wsadza w szufladki, pokazuje bardzo jednowymiarowo.

Osoba o stylu D powiedziała, że w jej firmie podczas szkolenia, zdiagnozowano właśnie wyłącznie profi DISC i ludzie zaczęli "dziwnie na nią patrzeć" i nawet ktoś jej zarzucił brak empatii.

To bardzo dynamiczna, szybka, a jednocześnie wrażliwa osoba, więc czuję, że pewnie miała wysokie motywatory: ARTYZM i SOLIDARNOŚĆ - (lubi pomagać ludziom, stąd tak zabolata ją pochopna ocena współpracowników).

W pełni się z tym zgadzam! Powinniśmy poczynić wysiłek, by nie tylko spojrzeć na okładkę, ale też spróbować otworzyć książkę i chcieć ją chociaż zacząć czytać...

Podam Ci znowu przykład: prowadziłam warsztaty z kompetencji przywódczych dla managerów pewnej firmy. Był tam bardzo szybki, konkretny, zadaniowy szef, którego sposób wypowiedzi był dość ostry.

Jednak jego pracownicy mówili o nim, że jest... do rany przyłóż i zawsze pomoże. Dlaczego? Ponieważ w jego BAI na pierwszym miejscu jest SOLIDARNOŚĆ. Ten szef rzeczywiście nie był zbyt relacyjny, ale walczył jak lew o swoich pracowników i gdy trzeba było komuś pomóc, zakasywał rękawy i ruszał do działania, by wesprzeć.

Pamiętaj zatem, że osoby o tym samym stylu DISC mogą mieć zupełnie inne motywacje wewnętrzne, a przez to podążać w dwóch różnych kierunkach. I może też być odwrotnie: dwie osoby o różnych stylach DISC mogą iść prężnym krokiem w tym samym kierunku, bo to samo ich motywuje, zależy im na tym samym.

I tradycyjnie podam Ci przykład. Ja mam wysoki styl C (sumienny), a Marta Liwak, która montuje ten podcast i moje filmy na YouTube, ma bardzo wysoki styl I (inspirujący). Marto, pozdrawiam Cię, wiem, że się uśmiechniesz przy montażu! Zresztą osoby o stylu I (przypomnę) są bardzo relacyjne i lubią, gdy się na nie zwróci uwagę.

Obie mamy wspólne dwa motywatory: WIEDZA i WEWNĘTRZNY SPOKÓJ - gdy zapytam o coś Marty, a ona nie wie tego, odpowiada: "Dowiem się!", a gdy poproszę o grafiki do promocji podcastu, czy też filmu na YouTube, to wiem, że zawsze otrzymam coś, co przekroczy moje oczekiwania.

Obie działamy jak dobrze naoliwiona maszyna i wiemy, że moje szczegółowe C z modelu DISC potrafi się dogadać z żywiołowym i kreatywnym I na głębszych poziomach, niż tylko słowa. To się chyba nazywa: "dogadać się bez słów".

Zatem zachęcam, przyjrzyj się stylom zachowania, myślenia, wartościom i postawom po to, by coraz lepiej poruszać się w skomplikowanym świecie relacji zawodowych i prywatnych.

Dlaczego tyle o tym mówię? By lepiej rozumieć siebie i innych oraz nauczyć się doceniać naszą różnorodność. By świat był lepszy, by skończyć z ocenianiem, porównywaniem i krytykowaniem.

Proszę, pamiętaj, że żaden styl zachowania, czy myślenia, żadne wartości lub postawy nie są LEPSZE czy GORSZE - są po prostu INNE. I jeśli dopasujesz swoje supermoce i wartości do środowiska, w którym funkcjonujesz, będziesz działać w pełni swojego potencjału.

Warto zacząć budować dobrą relację ze sobą. Warto zacząć od siebie. Wtedy łatwiej będzie Ci też zrozumieć innych i zaakceptować to, że ktoś może mieć inny punkt widzenia lub

Zatem mam jedną prośbę: spróbuj może w kolejnym tygodniu doceniać siebie i innych zamiast oceniania. I skup się po prostu na zrozumieniu i słuchaniu innych. I daj znać, jak poszło, jeśli chcesz.

SKRZYNIA BIEGÓW

[00:30:58] I A w skrzyni biegów odpowiemy na pytanie: "Jak włączyć wyższy bieg?" czyli jak nadać skalę swoim działaniom, pracować efektywniej i mieć zapas paliwa. Jak ruszać by silnik nie zgasił? Zastanowimy się jak zadbać o siebie oraz swój biznes lub karierę zanim zapali się kontrolka.

A może warto chwilowo wrzucić niższy bieg?

W tej części chciałabym Ci podpowiedzieć jedno proste ćwiczenie.

Zadaj sobie proste pytanie:

"Co mnie zapala do działania?"

Wypisz szybko na kartce wszystko to, co przychodzi Ci do głowy.

I teraz wrzuć wyższy bieg! Proszę, wybierz jedną pozycję z Twojej listy i spróbuj znaleźć sposób, by mieć tego czegoś w życiu więcej. Do dzieła!

Dziękuję za to, że ze mną tutaj jesteś i do usłyszenia w kolejnym odcinku!

Przypominę, że jeśli chcesz przejść wszystkie poziomy badania pod moim okiem, to masz trzy możliwości:

1. Praca w kompleksowym programie BOHATER (rusza edycja jesienna)
2. Praca w programie "Chcesz lepiej zrozumieć siebie i innych?"
3. Praca indywidualna - badanie plus kilka (5 - 8 sesji indywidualnych) plus dostęp do nagrań (napisz do mnie w tej sprawie, ponieważ mam tzw. listę oczekujących lutym do lutego): info@klaudiakalazna.com

OUTRO

[00:34:12] Jeśli zabierzesz dla siebie coś wartościowego z któregoś z odcinków tej audycji, jeśli coś Cię sprowokuje do działania lub myślenia, daj koniecznie znać! Zostaw dla mnie komentarz w aplikacji podcastowej, w której słuchasz tego programu, jeśli oczywiście ta aplikacja umożliwia zostawienie takiego komentarza. Napisz też do mnie wiadomość mailową, w której treść tego komentarza przytoczysz, żebym wiedziała, że to akurat Ty jesteś autorką/autorem tego komentarza. Spośród Tych z Was, którzy podzielą się swoimi refleksjami, wybiorę co kwartał osobę, która otrzyma ode mnie badanie DISC 4D i dwugodzinną konsultację ze mną. Badanie to diagnozuje nasze style zachowania, style myślenia, wartości i nasze najgłębsze motywatory. W dużym skrócie: bardzo ułatwia życie i pomaga budować zdrowe relacje. Będę wdzięczna, jeśli napiszesz do mnie w komentarzu lub wiadomości mailowej, jakie tematy chciał(a) byś, abym poruszała częściej w tej audycji.

POBIERZ KARTY PRACY: <https://akademiagrowings.com/p/karty-pracy>

LUBISZ ODKRYWAĆ? SPRAWDŹ KONIECZNIE PROGRAM BOHATER (zawiera badanie DISC 4D): <https://www.jakodkrycemocnestrony.pl/bohater>

LUB

PROGRAM Z DISC 4D: <https://www.jakodkrycemocnestrony.pl/DISC4D>

MATERIAŁY, O KTÓRYCH WSPOMINAŁAM W TYM ODCINKU:

KSIĄŻKA: W. M. Marston, "Emotions of normal people", Routledge, 1928.

BADANIE KOMPETENCJI: DISC 4D

ODCINEK PODCASTU (DISC): "SUPERMOCE: Jak lepiej zrozumieć siebie i innych ludzi?"

ODCINEK PODCASTU (TEAMS): "SUPERMOCE: Jakie zadania w pracy lubisz wykonywać? Dopasuj pracę do stylu myślenia i więcej się nie męcz!"

ODCINEK PODCASTU (VALUES): "SUPERMOCE: Jak zrozumieć innych ludzi, mimo tylu różnic? Rozmawiajcie o Waszych wartościach!"

ODCINEK PODCASTU (STYL D): "SUPERMOCE: Jak poradzić sobie z "trudnymi ludźmi"? Oswój dominującego!"

ODCINEK PODCASTU (STYL I): "SUPERMOCE: Jak lepiej współpracować z wrażliwymi gadułami? O trudnych zachowaniach"

ODCINEK PODCASTU (STYL S): "SUPERMOCE: ABC obsługi niezdecydowanych! Jak zmobilizować spokojne i małomównne osoby?"

ODCINEK PODCASTU (STYL C): "SUPERMOCE: Jak komunikować się z perfekcyjnym pracownikiem? Doceń człowieka encyklopedię i poskrom zapędy krytykanta!"

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATER: Jak szukać pracy w zgodzie ze sobą?" Przepytany: Marek Wicher

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATERKA: Moc, jaką daje empatia - czy łagodność i umiejętność słuchania pomagają w spełnieniu zawodowym i życiu w zgodzie ze sobą?" Przepytana: Joanna Michutka

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATERKA: Dlaczego warto iść przez życie z optymizmem? Jak wykorzystać radość i entuzjazm w pracy?" Przepytana: Marta Liwak

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATER: Jak pracować w obszarze, w którym czujesz się najlepiej? Zmienić karierę!" Przepytany: Michał Kasprzyk

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATERKA: Mocne strony ujawniają się w działaniu! Jak je zidentyfikować i ich używać?" Przepytana: Judyta Kowalczyk

ODCINEK PODCASTU: "SUPERBOHATERKA: Jak osiągnąć w pracy stan flow? Wykorzystuj świadomie mocne strony! Przepytana: Miriam Witych-Gusowska"