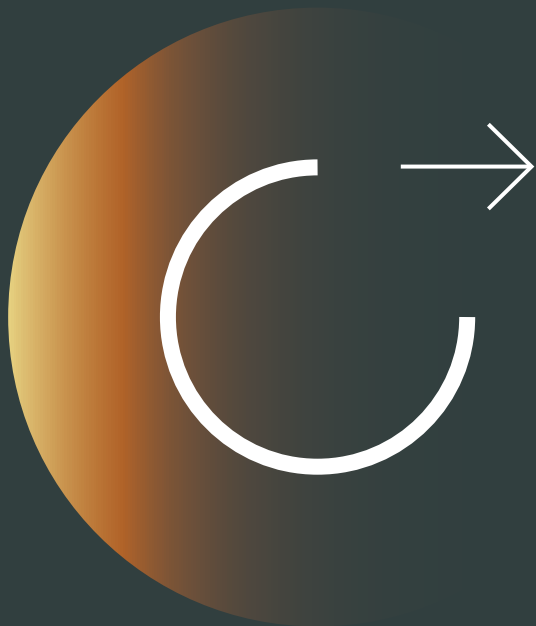


Postaw *na* **pracę**



Job Crafting dla Klientki, Klienta



Fundacja
Aktywizacja

OPRACOWANIE: ANNA GRUSZCZYŃSKA,
AGNIESZKA JAŚKIEWICZ-KŁOSOWSKA

Spis treści

Definicja job craftingu 4

Kim jest job crafter? 6

Po co ci Job crafting? 11

W czym może ci pomóc job crafter? 16

Jakimi metodami wspiera job crafter? 22

Autocraftowanie – czyli jak być job crafterem dla samego siebie? 27

Job crafting w Fundacji Aktywizacja 31

Narzędziownia 40

Bibliografia 43

Definicja job craftingu

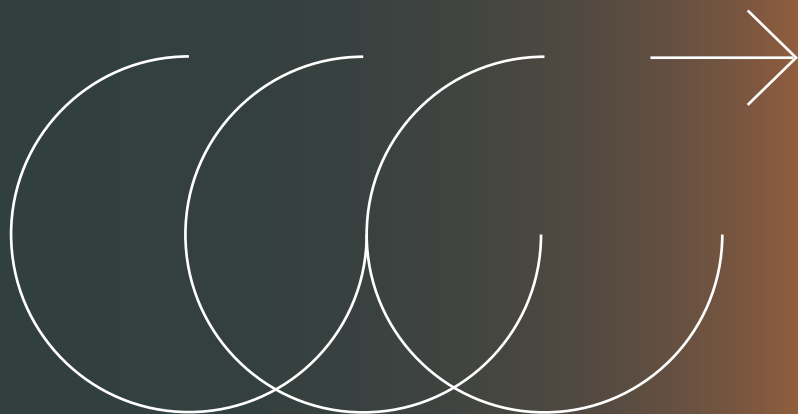
Job crafting jest koncepcją stworzoną w 2001 r. przez dwie amerykańskie badaczki, Amy Wrzesniewski i Jane Dutton, na potrzeby psychologii pracy i organizacji. Psycholożki zdefiniowały job crafting jako „indywidualne, samodzielne działania zmierzające do zmiany pracy w celu uczynienia jej bardziej sensowną i satysfakcjonującą”¹. W skrócie podejście zaprezentowane przez psycholożki określa job crafting jako proces, w którym pracownik dostosowuje swoje obowiązki, relacje z innymi osobami oraz sposób postrzegania swojej roli zawodowej w taki sposób, aby lepiej odpowiadała jego oczekiwaniom, wartościom i umiejętnościom.

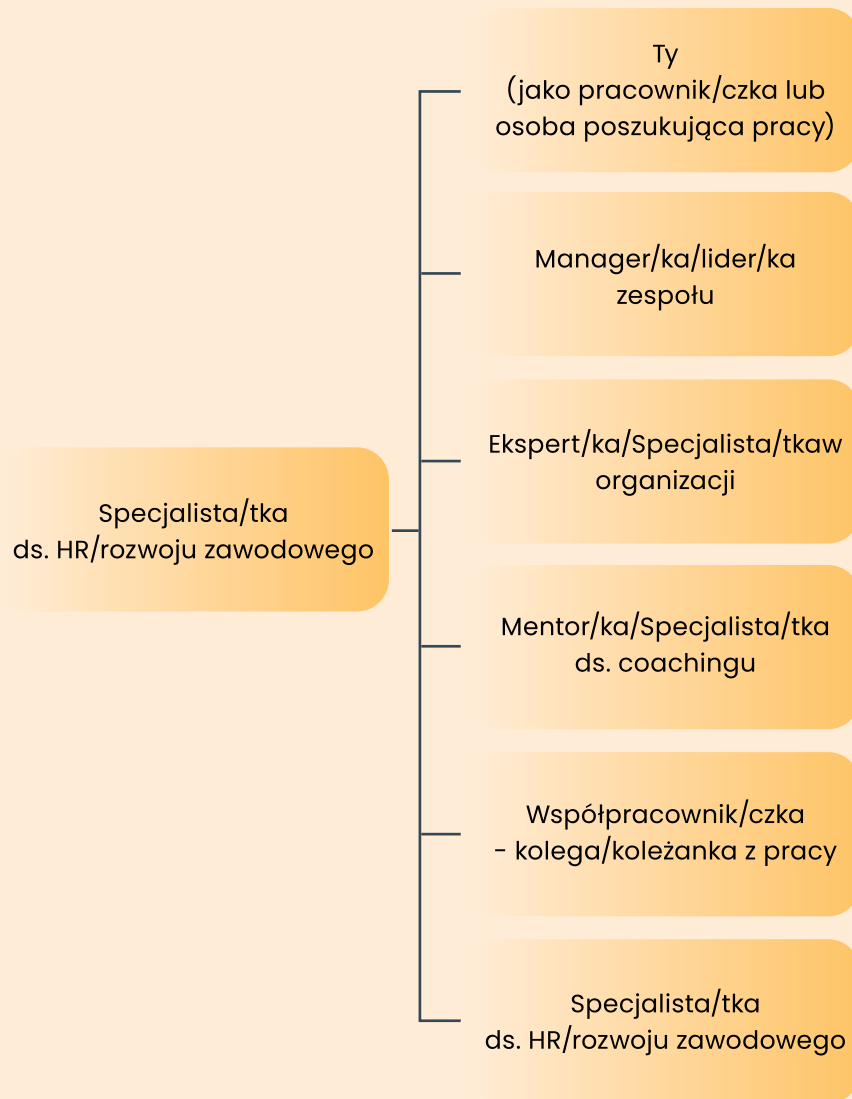
¹ Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, Academy of Management Review 2001, tom 26(2), str. 180



Kim jest job crafter?

O ile w literaturze specjalistycznej spotkać możemy charakterystykę procesu job craftingu, o tyle rola job crafterki i job craftera nie jest w niej zdefiniowana. W myśl tego, na potrzeby niniejszego opracowania, job crafterką i job crafterem określić można każdą osobę, która świadomie kształtuje bądź wspiera kształtowanie roli zawodowej poprzez wprowadzanie zmian w sposobie wykonywania zadań, relacjach z innymi, czy podejściu do realizowanych obowiązków. Mówiąc o tworzeniu/przekształcaniu miejsca pracy należy rozumieć działania, które podejmowanie są przede wszystkim samodzielnie przez pracowniczki, pracowników, czy osoby poszukujące pracy. Jedynie w większych organizacjach spotkać można specjalistów, którzy dedykowani są do tej roli i posiadają niezbędne kompetencje potrzebne do craftowania (przekształcania) pracy.

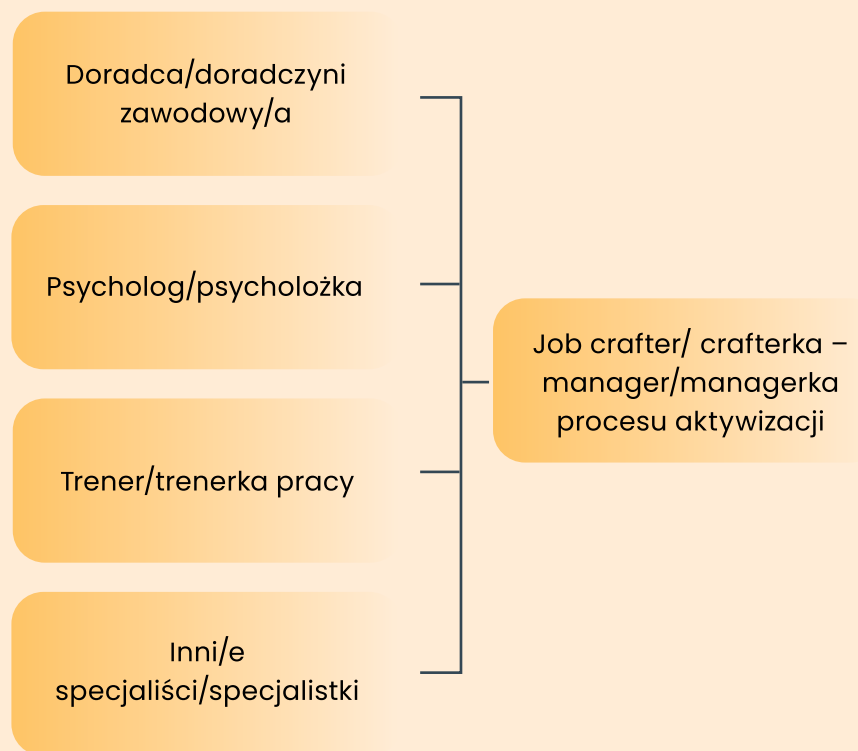




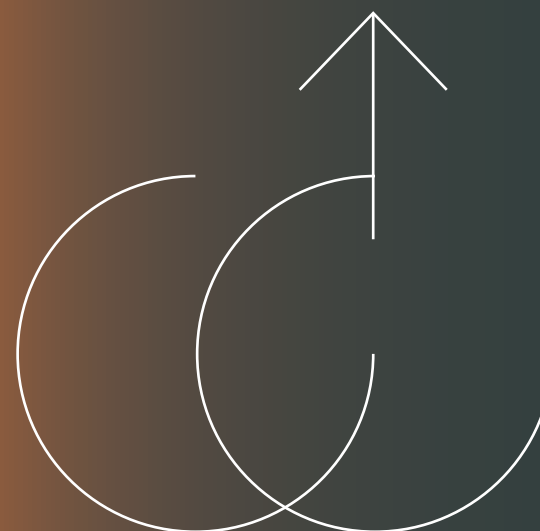
W modelu job craftingu zdefiniowanym przez Fundację Aktywizacja na potrzeby aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami do pracy na stanowisku job crafterki i job craftera dedykowany jest osobny specjalista, specjalistka. Osoba ta musi posiadać doświadczenie w wykonywaniu obowiązków związanych ze wsparciem osób poszukujących pracy oraz podstawową wiedzę z zakresu niepełnosprawności². Dodatkowo, job crafterka i job crafter posiada wiedzę o trendach na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem ich lokalnej specyfiki i idealnie, aby posiadał doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Do innych cech i umiejętności ważnych dla tej roli zaliczyć można: umiejętność łączenie potrzeb pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia, kreatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów i przedsiębiorczość. Rolę job crafterki i job craftera w Fundacji Aktywizacja najczęściej pełnią doradczynie, doradcy zawodowi, zawodowe, psycholożki i psychologowie, czy trenerki i trenerzy pracy.

² Na podstawie Fundacja Aktywizacja, Standard usługi job craftingu

Po co ci job crafting?



Źródło: Fundacja Aktywizacja, Standard usługi job craftingu



Job crafting jest metodą odpowiadającą najnowszym trendom w psychologii pozytywnej, w myśl której charakter i miejsce pracy powinno być czynnikiem codziennej satysfakcji. Z uwagi na to, że w pracy spędzamy dużą część dnia (a w dłuższej perspektywie również znaczną część życia), ważne jest, abyśmy sami bądź z pomocą innej osoby, potrafili dostosować ją do naszych potrzeb oraz preferencji. W kontekście osób z niepełnosprawnościami, metoda ta ma jeszcze jeden dodatkowy walor – pozwala na takie zaprojektowanie pracy, która uwzględniać będzie również aspekt związany z posiadaną niepełnosprawnością.

Z jednej strony, job crafting odnosi się do zachowań, które możemy podejmować każdego dnia, aby **poprawić dopasowanie między swoją pracą, a naszymi talentami, mocnymi stronami, umiejętnościami, zainteresowaniami i wartościami**. Pomaga nam elastycznie kształtować doświadczenie zawodowe, budować zasoby osobiste, a także sprzyja wydajności w pracy prowadząc do zwiększenia zaangażowania i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

dostosowanie
miejsca pracy

wybór właściwego
miejsca pracy

Z drugiej strony, job crafting traktowany może być jako działanie poprzedzające poszukiwanie pracy, podjęcie zatrudnienia i projektowanie rozwoju zawodowego. W takim ujęciu polega on na wyborze środowiska pracy, które w maksymalny sposób dostosowane będzie do naszych zasobów lub dawać będzie możliwość modyfikacji.

Wśród korzyści wynikających ze stosowania job craftingu wymienić można³:

- wzrost posiadanych zasobów – przyjmowanie nowych wyzwań w ramach craftingu (tworzenia/przekształcania) zadań sprzyja rozwojowi umiejętności i przygotowuje do pełnienia bardziej wymagających ról,
- wzrost zaangażowania w pracę – job crafting umożliwia lepsze dopasowanie swoich

³ na podstawie Kapica Ł, Baka Ł, Najmiec A., Job Crafting jako metoda budowania zasobów i pozytywnych postaw młodych pracowników wobec pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców, Warszawa 2022, str. 12

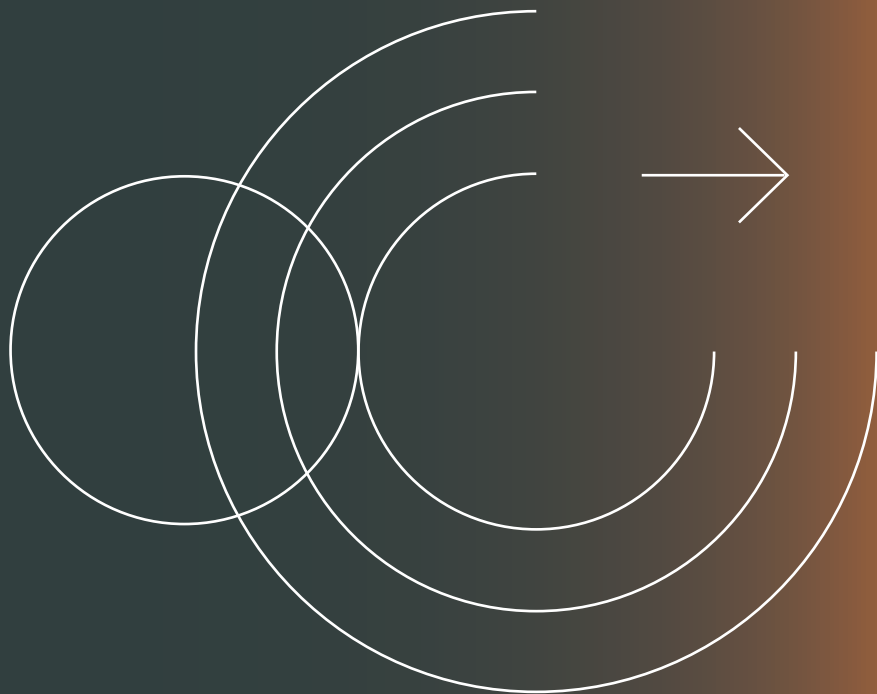
obowiązków do preferencji, co zwiększa ich zaangażowanie w pracę. W myśl tego osoby, które aktywnie kształtują swoje role, są bardziej zmotywowane do realizacji celów organizacyjnych,

- profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego – zmniejszenie monotonii i stresu poprzez zmianę zadań lub relacji zawodowych pomaga w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu,
- wzrost satysfakcji z pracy – badania wykazują, że job crafting pozytywnie wpływa na satysfakcję zawodową, ponieważ pozwala stworzyć bardziej dopasowane do siebie środowisko pracy,
- poprawa samopoczucia – wprowadzanie zmiany w swoim środowisku pracy, przekłada się na większe poczucie sensu, satysfakcji i dobrostan,
- wzrost kapitału społecznego rozumianego jako nadzieja, odporność psychiczna, poczucie własnej skuteczności i optymizm – bardziej aktywne i świadome podejście do swojej pracy buduje odporność psychiczną oraz poczucie sprawstwa, przyczyniając się do ogólnej satysfakcji i komfortu w miejscu pracy,

- rozwój twórczości, elastyczności i kreatywności – podejmowanie działań zmierzających do dostosowania pracy do indywidualnych potrzeb sprzyja kreatywności i poszukiwaniu nowych rozwiązań,
- wzrost przywiązania do organizacji – dopasowanie pracy do własnych wartości, celów i potrzeb sprzyja budowaniu poczucia przynależności, satysfakcji oraz identyfikacji z miejscem pracy,
- wzrost wydajności – dostrajanie zadań do własnych predyspozycji może poprawić jakość i efektywność realizowanych obowiązków.

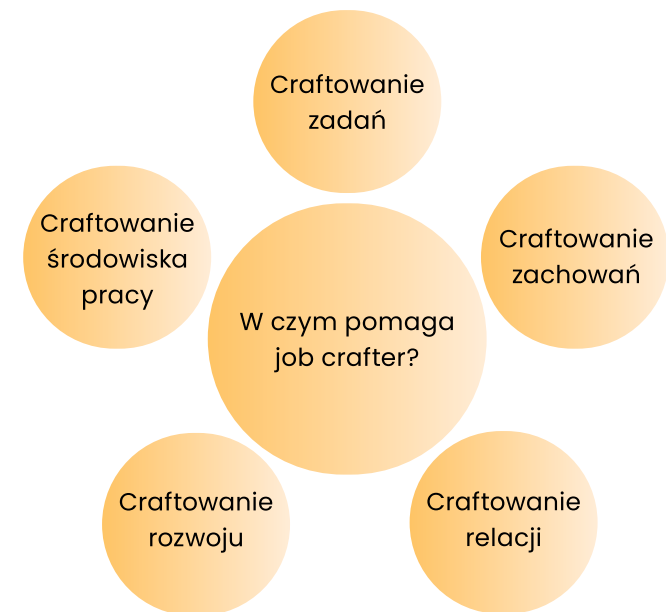


W czym może ci pomóc job crafter?



Job crafterka i job crafter może być Twoim sprzymierzeńcem w osiągnięciu większej satysfakcji zawodowej. Dzięki współpracy z nim będziesz wiedzieć, jak lepiej wykorzystać swoje mocne strony, zmniejszyć obciążenia i znaleźć większy sens w codziennych zadaniach.

Istotne obszary działań job crafterki i job craftera prezentuje poniższy wykres⁴:



⁴ Beitner J., Introduction to Job Crafting w: WELL-BEING WEEK IN LAW ACTIVITY PLANNING GUIDE, <https://lawyerwellbeing.net/wp-content/uploads/2021/03/Job-Crafting-1.pdf>

1. Craftowanie zadań (Task crafting) – job crafterka i job crafter pomoże Ci przyjrzeć się Twoim obowiązkom i zaproponuje zmiany, które ułatwią Ci pracę. Może to polegać na:

- eliminacji lub ograniczeniu zadań, które są dla Ciebie trudne,
- dodaniu zadań, które lepiej odpowiadają Twoim umiejętnościom i zainteresowaniom,
- zmianie sposobu wykonywania zadań, aby były bardziej dostępne (np. korzystanie z technologii wspomagających).

2. Budowanie relacji (Relationship crafting)
– praca z innymi ludźmi może być dużym wyzwaniem, stąd współpraca z job crafterką i job crafterem może być dla Ciebie wsparciem w takich zakresach jak:

- nawiązanie kontaktu z osobami, które mogą Cię wspierać w pracy,
- ograniczenie kontaktów, które są dla Ciebie stresujące,
- dostosowanie formy komunikacji do Twoich potrzeb (np. spotkania online zamiast stacjonarnych).

3. Zmiana podejścia (Cognitive crafting) – job crafterka i job crafter pomoże Ci spojrzeć na Twoją pracę z nowej perspektywy, dostrzec jej znaczenie i wartości. Wspólnie z job crafterem:

- określisz, które zadania rozwijają Twoje umiejętności i przynoszą satysfakcję,
- nauczysz się dostrzegać długoterminowe korzyści płynące z codziennych działań.

4. Craftowanie środowiska pracy (Environment crafting) – polega na aktywnym dostosowywaniu fizycznego oraz społecznego otoczenia pracy w taki sposób, aby było bardziej sprzyjające realizacji celów zawodowych, Twojemu komfortowi i efektywności. W tym obszarze job crafter może wesprzeć Ciebie w:

- dostosowaniu biura do Twoich potrzeb, np. poprzez umieszczenie biurka pod oknem,
- dostosowaniu używanych narzędzi technologicznych (np. oprogramowania, powiększalników) do własnych preferencji, aby praca była bardziej efektywna.

- automatyzacji zadań, np. poprzez wykorzystanie technologii w celu uproszczenia rutynowych działań (np. korespondencja seryjna) i zaoszczędzenia czasu na bardziej twórcze zadania.

5. Planowanie rozwoju (Development crafting)

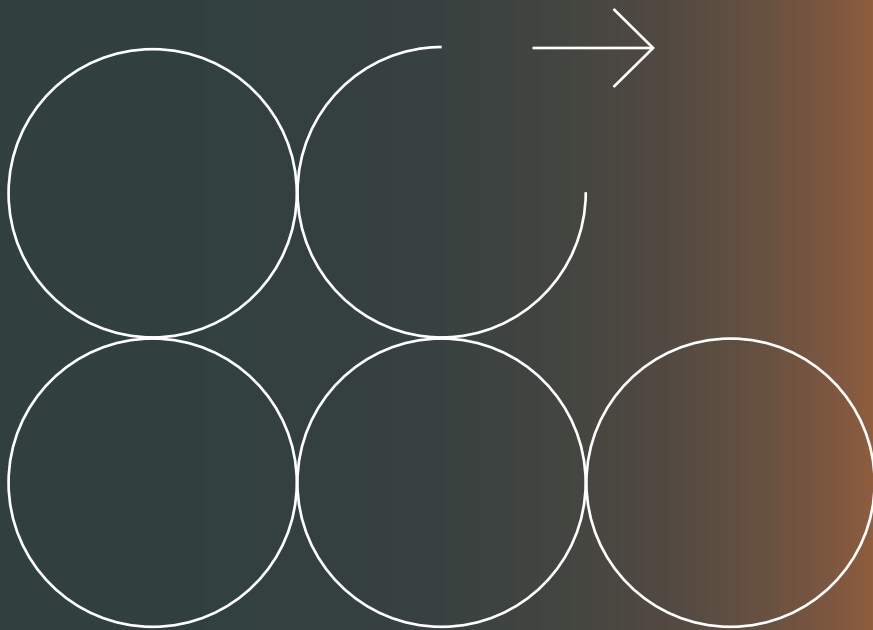
– to najbardziej złożony obszar interwencji job crafterki i job craftera, obejmuje takie obszary jak analiza umiejętności i mocnych stron, wyznaczenie celów rozwojowych oraz sposobów ich realizacji. W tym kontekście job crafterka i job crafter może pomóc Ci w:

- wyborze odpowiedniego szkolenia zawodowego,
- znalezieniu w zespole mentora dzielącego się swoją wiedzą, pomagającego określić kolejne cele zawodowe i sposoby ich realizacji.

Wspólnie z job crafterką i job crafterem możesz stworzyć środowisko pracy, które wspiera Twój rozwój i dobre samopoczucie, tak aby praca była nie tylko obowiązkiem, ale także źródłem radości i spełnienia.



Jakimi metodami wspiera job crafter?



Job crafting jest złożonym i interdyscyplinarnym procesem, który wymaga od job crafterki i job craftera umiejętnego reagowania na potrzeby osób zainteresowanych craftowaniem pracy. Do tego celu wykorzystywane są zarówno indywidualne, jak i grupowe metody pracy, które wzajemnie się uzupełniają.

Literatura poświęcona job craftingowi nie dostarcza konkretnego podziału metod i technik pracy wspierającej ten proces, jednak wyróżnić można takie formy pomocne w craftowaniu pracy jak:

- konsultacje/sesje indywidualne - spotkania skoncentrowane na wsparciu pracowniczki, pracownika w dostosowywaniu swojej pracy do osobistych potrzeb, umiejętności i aspiracji. W trakcie takich konsultacji job crafterka i job crafter, pracowniczka i pracownik wspólnie analizują obecne obowiązki, identyfikują obszary wymagające zmiany i opracowują strategię na ich wprowadzenie. Celem takich konsultacji jest: pomoc w lepszym zrozumieniu swoich mocnych stron, wartości i preferencji zawodowych, identyfikacja obszarów pracy, które można dostosować, aby zwiększyć zaangażowanie i satysfakcję oraz wdrożenie konkretnych zmian w zakresie zadań, relacji lub organizacji pracy. Sesje te wspierane mogą

być wykorzystaniem elementów programów rozwojowych, testów i narzędzi diagnostycznych,

- szkolenia i kursy – rozwijające nowe kwalifikacje i kompetencje potrzebne do wprowadzania zmian w swojej pracy,
- mentoring – proces polegający na współpracy z doświadczonym pracownikiem, który dzieli się swoim wiedzą i doświadczeniem, pomagając osobie craftującej/przekształcającej swoją pracę wyznaczać cele i rozwijać konkretne umiejętności,
- coaching – proces prowadzony przez doświadczonego coacha, który wspiera osobę craftującą/przekształcającą pracy w odkrywaniu indywidualnego potencjału i realizacji celów zawodowych,
- job shadowing, on the job training, job swapping – czyli praktyczne formy uczenia się/przekształcania pracy realizowane na danym stanowisku czy organizacji i poza nią, np. poprzez testowanie różnych ról i rotacje w organizacji, konsultacje z pracowniczkami, pracownikami z innych działów, zamianę ról z innym członkiem i członkinią zespołu, uczenie się od bardziej doświadczonej pracowniczki i pracownika czy wykonywanie nowych zadań pod nadzorem,

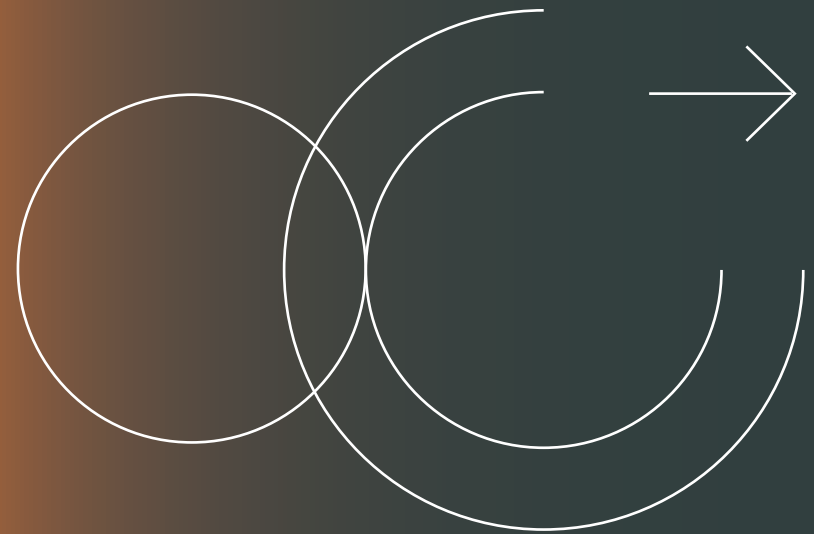
- warsztaty job craftingu (coaching grupowy) – „gdzie każdy z uczestniczek i uczestników indywidualnie pracuje nad swoim obszarem pracy, lub gdy cały zespół pracuje nad wspólnymi zadaniami, zasobami i celami”⁵. Podejście to zakłada, że wzajemne dzielenie się doświadczeniami buduje poczucie wspólnoty i przynosi korzyści na etapie przekształcania pracy. Uczestniczki i uczestnicy, określając swoje cele indywidualne i kształtując swój obszar pracy, niejednokrotnie angażują się również w proces zmian zachodzący u innych członkiń i członków zespołu.

5 Puchalska-Kamińska M., Łódka-Barańska A., Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy, Warszawa 2022, str. 87–88

Współpraca organizacji z job crafterem może przybierać różnorodne formy. Mamy tu cały wachlarz możliwości od warsztatów i szkoleń poprzez konsultacje, czy indywidualnie doradztwo. Każda z tych form ma na celu nie tylko poprawę satysfakcji i zaangażowania pracowników, ale także wzmocnienie efektywności firmy poprzez lepsze dopasowanie stanowisk do indywidualnych talentów i aspiracji. Dzięki elastycznym modelom współpracy, pracodawcy mogą skutecznie wdrażać job crafting, tworząc bardziej dynamiczne i efektywne środowisko pracy.

Magdalena Jakonis, job crafterka,
Fundacja Aktywizacja Filia w Gdańsku

Autocraftowanie – czyli jak być job crafterem dla samego siebie?



Do tej pory omawialiśmy job crafting w kontekście metody stosowanej przez specjalistki i specjalistów ds. rozwoju zawodowego, czy inne osoby z naszego otoczenia (przełożony/a, mentor/ka, zespół, współpracownicy/czki), które mają wspierać proces przekształcania pracy dostosowanej do naszych zasobów. Warto jednak pamiętać, że job crafting jest przede wszystkim metodą, dzięki której poprzez własne aktywne działania możesz kształtować swój rozwój zawodowy stosując tzw. autocraftowanie (samocraftowanie) i w tym kontekście najczęściej opisywany jest w literaturze.

Autocraftowanie opisuje proces, w którym sami dokonujemy analizy wykonywanej pracy i dostępnych zasobów, po czym przekształcamy te pierwsze w sposób zapewniający nam większą satysfakcję z wykonywanych zadań.

W kontekście autocraftowania praca to nie tylko wykonywanie zadań zawodowych, ale również elementy dookoła zadań zawodowych. Warto więc „pomyśleć o pracy jako o zbiorze różnych elementów na które składają się min.:

wykonywania zadań zawodowych, warunków pracy (fizyczne, psychospołeczne), relacje z przełożonymi, relacje ze współpracownikami, postawy wobec pracy, to co myślę o pracy, to jakie emocje odczuwam w związku z wykonywaną pracą, możliwości i ograniczenia, jakie stawia mi praca zawodowa itd⁶.

Ćwiczenie:

Oznacz, jaki jest Twój poziom zadowolenia z dotychczasowej pracy wybierając od 1-10 ze skali, gdzie „0” oznacza że jesteś z niej niezadowolony, a „10” pełną satysfakcję zawodową.

0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Co musiałyby się wydarzyć, abyś mógł przeskoczyć chociażby o jeden poziom?

.....

No dobra, to jakie kroki musisz teraz podjąć, aby to osiągnąć?

.....

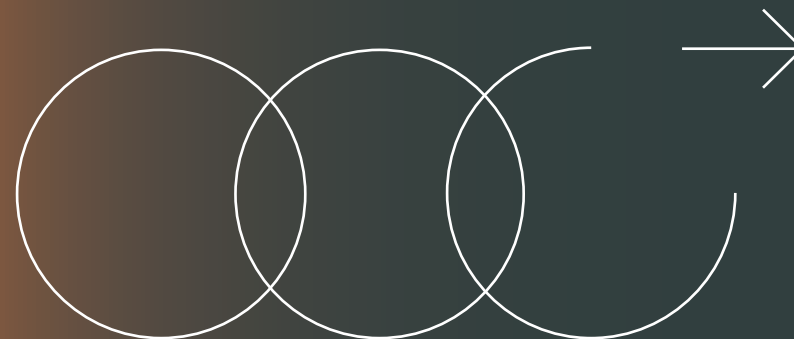
⁶ Kapica Ł., Baka Ł., Najmiec A., Job Crafting jako metoda budowania zasobów i pozytywnych postaw młodych pracowników wobec pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców, Warszawa 2022, str. 43

Autocraftowaniem może być na przykład⁷:

- myślenie o znaczeniu swojej pracy (dla mnie, dla sukcesu organizacji, dla społeczeństwa...),
- dbanie o rozwój zawodowy poprzez udział w szkoleniach,
- uczenie się nowych umiejętności,
- poszukiwanie inspiracji,
- wykazywanie inicjatywy w pracy poprzez angażowanie się w nowe zadania,
- dbanie o sprawniejsze wykonywanie pracy,
- poszukiwanie nowych rozwiązań,
- podejmowanie dodatkowych zadań,
- ograniczanie obciążających kontaktów społecznych

⁷ Na podstawie: Kapica Ł, Baka Ł, Najmiec A., Job Crafting jako metoda budowania zasobów i pozytywnych postaw młodych pracowników wobec pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców, Warszawa 2022, str. 45

Job crafting w Fundacji Aktywizacja



Fundacja Aktywizacja zaimplementowała metodę job craftingu, jako usługę wspierającą proces aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i stanowi ona odpowiedź na zwiększające się wykluczenie z rynku pracy osób o niskich kwalifikacjach lub tych, które na skutek nieodpowiedniej organizacji pracy nie mają możliwości pełnego rozwijania własnych kompetencji.

Podstawą modelu job craftingu jest założenie, że każda osoba powinna mieć możliwość rozwoju zawodowego, niezależnie od wyjściowych kwalifikacji, umiejętności, wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych, zawodowych czy szczególnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

W ujęciu metody realizowanej przez Fundację Aktywizacja, głównym zadaniem job crafterki i job craftera jest bycie pomostem pomiędzy osobą poszukującą pracy, a pracodawczynią, pracodawcą dzięki któremu możliwe będzie doprowadzenie do zatrudnienia i utrzymania zatrudnienia przez osobę z niepełnosprawnością.



Dla osoby z niepełnosprawnością usługa job craftingu składa się z trzech etapów:

1. **Crafting zadań i czynności zawodowych** – wynikiem tego etapu jest analiza stanowiska pracy oraz szczegółowa mapa kwalifikacji, która staje się punktem wyjścia do dalszych działań nad rozwojem kompetencji. Job crafterka i job crafter opracowuje profil oraz plan zawodowy osoby poszukującej pracy. Wspiera się formularzami diagnozy stanowiska pracy i kwalifikacji zawodowych.
2. **Crafting relacji społecznych w miejscu pracy** – polega na określeniu podstawowych zależności, przepływu informacji, podziału ról i zadań oraz ustaleniu, kto może być dla danej osoby wsparciem w przypadku różnego rodzaju wyzwań zawodowych. Rezultatem dla tego etapu będzie lepsze odnajdywanie się w strukturze organizacyjnej i wypracowanie ścieżek komunikacji w celu usprawniania pracy i rozwiązywania problemów.
3. **Crafting ogólnego celu wykonywanej pracy** – w ramach tego działania przygotowujemy jest ramowy plan działania i wdrożenia zmian na stanowisku pracy powstałych na dwóch wcześniejszych etapach. Tworzy to

bazę do przeprowadzenia procesu zmiany „zarządzania pracą” i „reorganizacji systemu pracy” w sytuacji, gdy pracownik jest częścią większego zespołu. Job crafterka i job crafter wspiera pracowniczkę i pracownika w utrzymaniu zatrudnienia na bieżąco monitorując jego adaptację w nowych warunkach pracy.

To co najistotniejsze, opisane powyżej wsparcie poprzedzone jest przygotowaniem osoby z niepełnosprawnością do procesu poszukiwania pracy. Sprowadza się ono w takim wypadku do pomocy w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i rozmowy kwalifikacyjnej, rozpoznania aktualnej sytuacji i trendów na lokalnym rynku pracy, wyszukiwaniu konkretnych ofert pracy oraz nauki samodzielności w poruszaniu się na rynku pracy.

W zakresie współpracy z pracodawczynią, pracodawcą job crafterka i job crafter wspiera proces poszukiwania zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, który obejmuje m.in. etap rekrutacji kandydata, jak również specjalistyczne doradztwo dotyczące szczególnych aspektów związanych z zatrudnieniem pracowniczki i pracownika z niepełnosprawnościami. Ponadto, usługa job craftingu to również wsparcie w zakresie

utrzymania osoby z niepełnosprawnością w zatrudnieniu poprzez jego monitoring, przygotowanie propozycji zoptymalizowania procesów organizacyjno-kadrowych oraz analizę relacji osoby z niepełnosprawnością z pozostałymi współpracownikami.

Kluczowym elementem usługi kierowanej do osób z niepełnosprawnościami jest nauka umiejętności samodzielnego craftowania (autocraftowania) swojego stanowiska pracy, motywowanie do działań wspierających samokształcenie oraz podejmowanie inicjatywy do dodatkowej aktywności.



Na job crafterze spoczywa odpowiedzialność pomocy uczestnicze, uczestnikowi projektu, czy to w znalezieniu zatrudnienia, czy przeprowadzeniu go przez proces podnoszenia kompetencji, jak np. skierowania na odpowiednie szkolenie. Niejednokrotnie zdarza się, że asystujemy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, pomagamy w wysłaniu CV do pracodawcy czy chociażby przygotowujemy i uzupełniamy dokumentację dotyczącą np. stażu.

Kamila Kowalczyk, job crafterka, Fundacja Aktywizacja Oddział w Opolu

Doświadczenie Fundacji Aktywizacja potwierdza, że klientki i klienci objęte, objęci wsparciem job crafterki i job craftera **częściej negocjują korzystniejsze dla siebie warunki pracy** (np. w zakresie wysokości wynagrodzenia), **mają większe szanse awansu i podejmują działania przyczyniające się do poprawy jakości zatrudnienia** (są bardziej otwarte na zmianę swojej roli, wykonywanie nowych zadań, czy nawet na poszukiwanie innej pracy).

Model job craftingu zainicjowany w Fundacji Aktywizacja ma na celu rozwijanie wśród osób z niepełnosprawnościami takich postaw, które prowadzić będą do realnego wzrostu kompetencji, rozwoju posiadanych zasobów, poszerzania zakresu odpowiedzialności, przyczyniając się bezpośrednio do poprawy warunków zatrudnienia.

Budowanie nowych umiejętności poprzez rozszerzanie zakresu obowiązków, wykorzystywanie kontaktów z innymi pracowniczkami i pracownikami organizacji, angażowanie się w dodatkowe inicjatywy, zwiększa wartość pracowniczki i pracownika wewnątrz organizacji. Korzyści osiągnęte przez pracowniczkę i pracownika w wyniku craftowania/przekształcania pracy mogą w tym aspekcie stanowić przygotowywanie argumentacji służącej rozpoczynaniu rozmów

o wzroście wynagrodzenia lub zmianie stanowiska pracy, są też znaczącym atutem przy negocjowaniu warunków zatrudnienia na etapie rozmowy rekrutacyjnej.

Rozwiąż test!

Specjalistki i specjaliści Fundacji Aktywizacja opracowali narzędzie badające zadowolenie z pracy, które umożliwiające jednocześnie wskazanie obszarów wymagających craftowania (relacje, umiejętności i postawa w pracy, przekraczanie swojej strefy komfortu, komfort w pracy). Test wskaże obszary, nad którymi musisz popracować, chcąc osiągnąć satysfakcję ze swojej roli zawodowej, zapewniając realizację powiedzenia 'praca sżyta na miarę'.

Jeśli jednak uznasz, że chciałbyś porozmawiać z job crafterką i job crafterem o swoich trudnościach i wątpliwościach związanych z pracą, zapraszamy do kontaktu z najbliższym Oddziałem Fundacji Aktywizacja!

Test dostępny jest pod linkiem
<https://realizujmysie.pl/test/>



Narzędziownia



1. Strona internetowa www.realizujmysie.pl, administrowana przez Fundację Aktywizacja, na której znajdziesz artykuły dotyczące rozwoju zawodowego i osobistego oraz poszukiwania pracy. Na stronie udostępniony jest również test określający, na ile jesteś usatysfakcjonowany ze swojej pozycji zawodowej, jak również wskazujący na działania, które mogą się przyczynić do zwiększenia zadowolenia z pracy.
2. Książka: Kotarski R., Inaczej. Jak pracować mniej, ale lepiej i przyjemniej, Warszawa 2020. Pozycja idealna dla tych, którzy chcą autocraftować swoją pracę, analizując takie obszary jak motywacja, cele, rozpraszacze, prokrastynacja.
3. Książka: Puchalska-Kamińska M, Łądko-Barańska A, Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy, Warszawa 2022. Publikacja opisująca sposoby adaptacji narzędzi job craftingu do polskiej kultury oraz wdrażanie ich w firmach.
4. Poradnik: Kapica Ł, Baka Ł, Najmiec A., Job Crafting jako metoda budowania zasobów i pozytywnych postaw młodych pracowników wobec pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców, Warszawa

2022. Zawiera praktyczne wskazówki dotyczące wdrażania job craftingu w organizacjach oraz narzędzia wspierające ten proces.

5. Artykuł Job Crafting w praktyce https://pracowniazycia.pl/job-crafting-w-praktyce/?utm_source=chatgpt.com
6. Rozmowa pt. Czym jest job crafting i jak pomaga odnaleźć sens pracy z Malwiną Puchalską-Kamińską i Agnieszką Łądką-Barańską, psychologami i badaczkami zajmującymi się obszarem zaangażowania w pracy. https://www.youtube.com/watch?v=u4N-GaFm5xg&ab_channel=Zwinno%C5%9B%C4%87osobista
7. Wykład doktora Jarosława Kulbata pt. Job crafting – konstruowanie pracy i szczęścia https://www.youtube.com/watch?v=7NfpWhYEvXI&t=486s&ab_channel=StrefaPsycheUniwersytetuSWPS
8. Webinar Extended Tools, Job Crafting – praktyczna metoda budowania zaangażowania pracowników https://www.youtube.com/watch?v=Y272UBsztC8&ab_channel=ExtendedToolsPolska

Bibliografia



1. Baka Ł, Kapica Ł, Najmiec A., Job Crafting jako metoda budowania zasobów i pozytywnych postaw młodych pracowników wobec pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców, Warszawa 2022
2. Beitner J., Introduction to Job Crafting w: WELL-BEING WEEK IN LAW ACTIVITY PLANNING GUIDE, <https://lawyerwellbeing.net/wp-content/uploads/2021/03/Job-Crafting-1.pdf>
3. Fundacja Aktywizacja, Standard usługi job craftingu
4. Puchalska-Kamińska M., Łądko-Barańska A., Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy, Warszawa 2022
5. Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, Academy of Management Review 2001, tom 26(2)



Fundacja Aktywizacja

Opracowanie: Anna Gruszczyńska, Agnieszka
Jaśkiewicz-Kłosowska

Projekt okładki i layoutu: Agnieszka Prus

Skład: Marcin Grant

Zdjęcia: Lucyna Lewandowska

ISBN 978-83-64734-31-1



Projekt „Aktywuj Pracę” jest realizowany dzięki dofinansowaniu ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

