

BUDUJ ZAANGAŻOWANIE JOB CRAFTING

Środowisko sprzyjające Job Crafting:

Na poziomie budowania autonomii:

- **Zwiększenie decyzyjności pracowników** tam gdzie jest to możliwe od błażych tematów po bardziej poważne, strategiczne. Trzymajmy się zasady – decyzja tam gdzie informacja. Np. często pracownik sprzedaży wie więcej o klientach niż sam prezes.
- **Informowanie o ważnych zmianach** w firmie w odpowiedniej formie – spotkania, oficjalna komunikacja. Ostatnią rzeczą jakiej chcemy, żeby ludzie dowiadywali się o kluczowych dla firmy sprawach z plotek korytarzowych lub ... od klientów
- Zapraszanie pracowników na **spotkania z członkami zarządu, kadra managerską** i umożliwienie zadawania pytań, podzielenie się feedbackiem, opiniami. Warto pomyśleć o formie *Ask me anything*.
- **Unikanie mikromanagementu**, zamiast tego śledzenie postępów na podstawie kroków milowych w projekcie a nie na podstawie najdrobniejszych, nieznaczących szczegółów.
- Pozwolenie pracownikom na ich **własne projekty i inicjatywy**, na **eksperymentowanie**. Z takich działań można uzyskać wiele bardzo dobrych inicjatyw i innowacji dla firmy
- Wybór przez pracowników narzędzi pracy, metod, pory dnia prac, kolejności wykonywania zadań (np. dajemy z odpowiednim wyprzedzeniem deadline do kiedy ma być zrealizowane zadanie i wtedy pracownik ma szansę wybrać, które godziny są optymalne do realizacji zadania).

Na poziomie relacji:

- **Integrowanie pracowników** poprzez wspólne wyjścia, dbanie o stwarzanie okazji do angażowania się we wspólne akcje w firmie a także poza nią (np. wolontariat)
- **Team Building** – świetnie się sprawdzą warsztaty, które połączą dobrą zabawę z częścią zawierającą wypracowywanie dobrych praktyk współpracy, komunikacji a także odniesieniem wniosków np. z gry na codzienne zachowania i sposoby działania zespołu
- **Transparentność** - jasny podział zadań, otwarta komunikacja, przejrzyste zasady w zespole, wyjaśnianie na bieżąco wątpliwości, niefaworyzowanie żadnego pracownika – to zapobiegnie konfliktom i niezdrowej atmosferze pomiędzy pracownikami
- Umiejętne zarządzanie sytuacjami konfliktowymi- nauczcie się w zespole i organizacji traktować konflikty jako okazję do wymiany poglądów, różnych punktów widzenia, a nie jak przyczynę podziałów i wykluczania.
- Wspólne **rytuały zespołowe** – mogą to być wspólne posiłki, wspólne świętowanie sukcesów a nawet... porażek (bardzo ciekawe przykłady znajdziesz w książce „Kreatywne rytuały przydatne w pracy” Margaret Hagan i Kursata Ozenca
- Wyłapywanie przejawów **niezdrowej rywalizacji** i przeciwdziałanie skutkom takich postaw

Na poziomie kompetencji:

- Dostępność **szkoleń** i innych możliwości rozwoju dla pracowników. Na rynku jest wiele form, które umożliwiają nie tylko naukę ale czerpanie inspiracji – platformy z kursami (np. **Seduo**), formy e-learningowe.
- **Feedback**, który uczy, pozwala wyciągnąć wnioski, poprawić coś a nie tylko taki, który ocenia bez wskazania
- **Docenianie** tego co pracownicy robią dobrze. To ważne, ponieważ dzięki wzmocnieniu pozytywnemu możemy liczyć na to, że będą chcieli robić tego więcej i jeszcze bardziej się w tym doskonalić.
- **Job Shadowing, On the job training, Job swapping** – świetne formy na uczenia się w praktyce a nie tylko w teorii. Jest to źródło bardzo wielu inspiracji do przekształcania własnej pracy.
- **Mentoring** – dla mentora wyróżnienia i okazja do rozwoju, dla mentee- doskonała szansa na rozwój w bezpiecznych warunkach pod czujnym okiem mentora
- **Coaching** czyli samodzielne szukanie odpowiedzi, rozwiązań po usłyszeniu odpowiednich pytań od managera czy zewnętrznego coacha

- **Urozmaicenie zadań** pracownikom (najlepiej oczywiście po uzgodnieniu z nimi)
- Wpieranie kompetencji zgodnych z wymaganiami rynku (**kompetencji przyszłości**) a jednocześnie zgodnych z preferencjami i predyspozycjami pracownika
- W procesie rekrutacji dbanie aby dołączały do zespołu osoby z różnymi kompetencjami i talentami - w ten sposób wzmocnimy potencjał zespołu a jednocześnie będzie to szansa na dzielenie się wiedzą pomiędzy członkami teamu (tzw. **knowledge sharing**)

Na podst. „Job crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy” M. Puchalska- Kamińska, A. Łądka-Barańska