

Job Crafting – budowanie poczucia sensu pracy poprzez podnoszenie zaangażowania

Najnowsze badania pokazują, że 50% pracowników na świecie i 25% w Polsce nie czuje sensu i satysfakcji z pracy. Badania Instytutu Gallupa wykazują, że tylko 13% ludzi jest zaangażowanych w pracę. Pracodawcy chcą mieć zaangażowane i efektywne zespoły. Dlatego lista wdrażanych rozwiązań (benefitów) w firmach rośnie. Jak wiemy Employee Experience ma bezpośrednie przełożenie na Customer Experience. Kluczowe pytanie brzmi: kto ostatecznie jest odpowiedzialny za poczucie szczęścia ludzi w organizacji? I czy faktycznie jest to Dział HR lub "Szef"?

Job Crafting jest najnowszą metodą budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy. Jest to potwierdzona naukowo metoda, która "przywraca" odpowiedzialność za swój dobrostan w pracy pracownikowi.



Przeznaczenie szkolenia

Spotkanie dedykowane jest liderom, project menadżerom i wszystkim osobom, które poszukują energii i inspiracji do działania w obszarze budowania poczucia sensu pracy.



Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

W czasie szkolenia, uczestnicy poznają metodę Job Crafting, za pomocą której:

- będą umieli budować poczucie zaangażowanie własne i zespołu, co przełoży się na rozwój firmy

- będą umieli samodzielnie odnaleźć sposoby przewyższania trudności, co zapewni większą satysfakcję z podejmowanych działań
- będą umieli podjąć działania, dzięki którym zwiększy się ich poczucie dopasowania do pracy w dwóch wymiarach "sens dla mnie" i "sens dla świata"
- zyskają narzędzia do przekształcania pracy, co pomaga w szybszym reagowaniu i dostosowaniu się do zmieniającego się kontekstu pracy.



Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego przygotowania



Język szkolenia

Szkolenie – język polski

Materiały – język polski



Czas trwania

2 dni / 10 godzin

Agenda szkolenia

1. Filozofia i zasady Job Craftingu.
2. Główne założenia systemu wartości korporacyjnych oraz modeli leadershipu – benchmark oraz praca na indywidualnych case'ach.
3. Job mapping oraz identyfikacja priorytetów.
4. Rozpoznanie „koszyka zasobów” (wartości, mocne strony, ulubione zadania).
5. Identyfikacja pojawiających się barier w pracy.
6. Stworzenie osobistego diagramu zasobów i zadań.
7. Osobista wizja swojej pracy.

8. Action Plan i przygotowanie na wdrożenie.