Meu trabalho, minhas possibilidades

MATERIAL COMPLEMENTAR AO LIVRO



Um guia de Job Crafting para redesenhar sua relação com o trabalho

CARLA ANJOS IANAGUIVARA

ANTES DE COMEÇAR

Como usar este guia

Este material foi pensado para ser usado digitalmente. Você pode preencher os campos diretamente no arquivo, no computador ou em um leitor de PDF compatível. Se preferir escrever à mão, a impressão é opcional.

1. Vá no seu ritmo

Não é necessário concluir tudo de uma vez.

2. Responda com realidade

Pense no trabalho que você vive hoje, não no trabalho ideal.

3. Procure pequenos espaços

Job Crafting começa por mudanças possíveis, não por transformar tudo.

4. Preserve os limites

Problemas estruturais não devem ser individualizados.

Job Crafting descreve mudanças proativas que as pessoas fazem em aspectos de suas tarefas, relações, recursos e na forma de compreender o próprio trabalho. Aqui, a Psicologia Positiva entra como lente complementar para observar forças, sentido, recursos e bem-estar.

A proposta não é aprender a suportar qualquer trabalho.
É perceber onde existe espaço real para construir uma experiência melhor.

1 | OLHE

Como está sua relação com o trabalho hoje?

Dê uma nota de 0 a 10. Use os campos à direita de cada dimensão.

Energia

0 ——— 10 [ ]

Satisfação

0 ——— 10 [ ]

Sentido

0 ——— 10 [ ]

Autonomia

0 ——— 10 [ ]

Qualidade das relações

0 ——— 10 [ ]

Uso das minhas forças e talentos

0 ——— 10 [ ]

Aprendizado e crescimento

0 ——— 10 [ ]

Se pudesse melhorar apenas um aspecto um pouco, qual escolheria?

O que mais chama sua atenção ao olhar para essas notas?

2| PERCEBA

Meu mapa de energia

Nem tudo no trabalho produz o mesmo efeito em nós. Observe atividades, momentos e relações sem tentar corrigi-los imediatamente.

O que costuma me dar energia no trabalho?

O que mais consome minha energia?

Que atividades fazem o tempo passar mais rapidamente?

Em quais momentos sinto que estou usando o melhor de mim?

O que existe hoje no meu trabalho que eu gostaria que ocupasse um pouco mais de espaço?

3 | RECONHEÇA

O melhor de mim quando trabalho

Levamos para o trabalho conhecimentos, experiências, valores e maneiras particulares de fazer as coisas. Pense em características suas que aparecem quando você está funcionando bem.

Exemplos: criatividade, curiosidade, persistência, gentileza, liderança, organização, humor, pensamento crítico, prudência, entusiasmo.

Força ou talento 1

Força ou talento 2

Força ou talento 3

Escolha uma delas. Onde ela já aparece no meu trabalho?

Onde poderia aparecer mais?

Que pequena mudança permitiria utilizá-la com maior frequência?

4 | REDESENHE

Tarefas e relações

Job Crafting pode começar em pequenos ajustes na forma de organizar tarefas e construir relações de trabalho.

TAREFAS

Quero fazer mais de:

Quero organizar melhor:

Quero simplificar, quando possível:

RELAÇÕES

Quero me aproximar mais de:

Quero aprender com:

Existe uma conversa importante que preciso realizar?

4 | REDESENHE

Recursos e significado

RECURSOS E DESENVOLVIMENTO

Recursos podem incluir conhecimento, feedback, apoio, tecnologia, autonomia, clareza, tempo ou desenvolvimento de competências.

Um recurso de que preciso mais hoje é:

O que posso fazer para buscá-lo ou negociá-lo?

SIGNIFICADO

Às vezes, a atividade permanece a mesma, mas ampliamos a compreensão de sua contribuição.

O que eu faço:

Para quem isso importa:

Que diferença meu trabalho pode produzir:

Por que isso importa para mim:

5 | DIFERENCIE

O que está ao meu alcance?

Existe uma diferença importante entre reconhecer nossa capacidade de agir e assumir responsabilidade por tudo o que acontece no trabalho.

POSSO MUDAR

Aspectos sobre os quais tenho autonomia mais direta.

POSSO INFLUENCIAR OU NEGOCIAR

Mudanças que dependem de conversas, acordos ou decisões compartilhadas.

NÃO DEPENDE APENAS DE MIM

Questões estruturais, organizacionais ou contextuais.

Onde vale a pena colocar minha energia agora?

6 | EXPERIMENTE

Meu microexperimento de Job Crafting

Você não precisa redesenhar seu trabalho inteiro. Escolha uma mudança pequena o suficiente para ser testada e significativa o suficiente para ser percebida.

Quero mudar:

A pequena ação que vou experimentar é:

Quando vou começar?

Por quanto tempo quero observar?

Durante esse período, quero perceber:

- [ ] Minha energia
- [ ] Minha satisfação
- [ ] Minha produtividade
- [ ] Minha concentração
- [ ] Minhas relações
- [ ] Meu aprendizado
- [ ] Meu senso de contribuição
- [ ] Outro

Como saberei que essa mudança ajudou?

7 | OBSERVE

O que aconteceu quando mudei alguma coisa?

Não procure apenas saber se deu certo. Procure descobrir o que a experiência ensinou sobre a sua forma de trabalhar.

O que mudou?

Como me senti?

O que funcionou melhor do que eu esperava?

O que não funcionou?

O que quero manter?

O que preciso ajustar?

MINHA BÚSSOLA

Um trabalho que faz bem



A maneira como estou trabalhando ainda combina com a pessoa que estou me tornando?

PARA VOLTAR DEPOIS

O que aprendi sobre a maneira como trabalho melhor?

Daqui a algumas semanas, retome sua fotografia inicial. Não é preciso que todas as notas tenham aumentado. Observe o que você passou a compreender melhor.

O que permaneceu igual?

O que mudou?

Que mudança pequena teve mais efeito?

O que aprendi sobre a maneira como trabalho melhor?

O trabalho muda. Nós também mudamos.

Voltar a essa pergunta de tempos em tempos pode ser uma forma de cuidar da relação que construímos com aquilo que fazemos.

NOTAS FINAIS

Uma ideia para levar com você

Nem tudo pode ser redesenhado.

Mas perceber com mais clareza o que pode ser mudado, influenciado, negociado ou simplesmente reconhecido já altera a forma como nos posicionamos diante do trabalho.

Uma ideia que quero levar comigo a partir deste guia:

Este guia é um recurso de reflexão e desenvolvimento. Não substitui apoio profissional, políticas organizacionais ou intervenções necessárias quando as condições de trabalho apresentam riscos à saúde e ao bem-estar.

PARA CONTINUAR

Uma reflexão que permanece

O trabalho muda. Nós também mudamos.

Este guia é um convite para reconhecer possibilidades reais de transformação, sem perder de vista os limites e as condições em que o trabalho acontece.

Referências para aprofundamento

Wrzesniewski, A.; Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179·201.

Tims, M.; Bakker, A. B.; Derks, D. (2012). Development and validation of the Job Crafting Scale. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 173·186

.

Sobre a autora

Carla Anjos Ianaguivara é psicóloga, escritora e mestre em Psicologia Social e do Trabalho. É autora de Virtudes cotidianas e Entre o crachá e o espelho.

www.carlaanjos.com.br

@psi.carla.anjos.ianaguivara