

اختيار نموذج العمل المختلط

تستخدم العديد من المؤسسات في أستراليا حاليًا نظام العمل المختلط المستحدث خلال جائحة كوفيد وتطور بشكل طبيعي.



انقر هنا لقراءة الدليل الكامل

يشترك الدليل المُرفق مبادئ دعم المؤسسات.



أظهرت الأبحاث 5 نماذج عمل مختلطة شائعة. لا يوجد نموذج عمل مختلط يمثل "مقاس واحد يناسب الجميع" يناسب جميع المنظمات. يجب أن تقرر مؤسستك نموذجًا يعكس ما يلي:

- الاحتياجات الشاملة للمؤسسة
- أنواع العمل والمهام التي يؤديها الأفراد
- الاحتياجات الفريدة للأقسام المختلفة
- الاحتياجات والظروف الفردية للعاملين لديك.

إن فهم كل نموذج يمكن أن:

- يوجه اختيارك لنموذج العمل المختلط الذي يناسب مؤسستك
- يزيد من التحسين للنموذج الحالي لديك
- يمكنك من وضع خطة استباقية للتحكم وإدارة المخاطر النفسية الاجتماعية لنموذج عمل مختلط محدد مع الاستفادة من جوانبه الإيجابية.

النقاط الرئيسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار

يريد الموظفون المرونة والمشاركة في صنع القرار عندما يتعلق الأمر بموعد ومكان عملهم.

هناك 5 نماذج عمل مختلطة شائعة.

يمكن أن يؤثر كل نموذج بشكل إيجابي أو سلبي على الصحة النفسية في مكان عملك، لأن كل مؤسسة ودور وظيفي وموظف لديه احتياجات وتوقعات مختلفة.

أشكال الدعم المقترح

- توفير مناطق للتركيز العميق في العمل أو المحادثات الخاصة
- دعم التوازن بين العمل والحياة
- خلق الاستقلالية

راقب

- انخفاض مستوى رضا الموظفين
- انخفاض استقلالية الموظفين
- انخفاض الأداء الوظيفي المتصور ذاتيًا (جزئيًا بسبب انخفاض القدرة على العمل دون تشويش)
- ارتفاع معدل التدخل بين العمل والحياة

هذا مفيد

- لرؤية أوضح بين المدراء والأقران
- لفرص بناء العلاقات
- للتطوير الوظيفي

1. المكتب أولاً

يعمل الموظف في الغالب في المكتب (أو في الموقع) ولكنه يعمل أحيانًا عن بعد.

2. تقسيم ثابت

يتواجد الموظف في المكتب لعدد محدد من الأيام في الأسبوع ويقرر ذلك صاحب العمل.

هذا مفيد

- لتقليل عبء تنسيق العمل عبر المواقع المختلفة وأعضاء الفريق
- لخلق فرصة أفضل للعمل دون تشويش

راقب

- تزايد رقابة المدراء
- انخفاض رضا العمال
- قيود المرونة
- تقليل الحدود بين العمل والحياة

أشكال الدعم المقترح

- خلق الاستقلالية
- إنشاء مقاييس واضحة
- دعم الموظفين لتطوير استراتيجيات الإدارة

3. التقسيم المرن

يتواجد الموظف في المكتب لعدد محدد من الأيام يحدده الموظف.

هذا مفيد

- لخفض التأثير السلبي للعمل على الحياة المنزلية
- لتحسين الفرص لتوفير وضوح المهام مقارنة بنماذج العمل المختلطة الأخرى

راقب

- انخفاض فرص الرؤية مع المديرين والأقران
- انخفاض استخدام مهارات الموظفين
- انخفاض فرص بناء شبكات مهنية
- انخفاض فرص تلقي ملاحظات عالية الجودة

أشكال الدعم المقترح

- تعزيز العلاقات في مكان العمل
- تعزيز التعلم والتطوير
- تحسين المهام الوظيفية

4. مرونة كاملة

الموظف حر في اختيار موقع عمله بشكل يومي.

هذا مفيد

- لرفع مستوى رضا الموظفين
- لرفع استقلالية الموظف لاستخدام أفضل للمهارات
- لتحسين الأداء الوظيفي المتصور ذاتيًا
- لخلق فرصة أفضل للعمل دون تشويش

راقب

- احتمالية انخفاض فرص الرؤية مع المديرين والزملاء
- احتمالية انخفاض فرص بناء شبكات مهنية
- انخفاض فرص تلقي ملاحظات عالية الجودة
- تعزيز الغير مباشر لثقافة "الموظف متاح دائمًا".

أشكال الدعم المقترح

- تحديد ماهية المهام
- إنشاء مبادئ توجيهية للعمل المختلط
- تعزيز العلاقات في مكان العمل
- إدارة التوازن بين العمل والحياة

5. البعيد أولاً

يعمل الموظف في الغالب عن بعد ولكنه يعمل في المكتب (أو في الموقع) من حين لآخر.

هذا مفيد

- لرفع استقلالية الموظف
- لخلق فرصة أفضل للعمل دون تشويش
- لتحسين الأداء الوظيفي المتصور ذاتيًا
- لجعل حدود العمل والحياة تميل إلى أن تكون غير واضحة، ولكن بدرجة أقل من النماذج الأخرى

راقب

- انخفاض فرص الرؤية مع المديرين والأقران
- انخفاض فرص بناء شبكات مهنية
- انخفاض فرص تلقي ملاحظات عالية الجودة

أشكال الدعم المقترح

- تعزيز العلاقات في مكان العمل
- تعزيز التعلم والتطوير

