



混合工作模式：指南 1

选择混合工作模式

澳大利亚的许多组织目前采用的混合工作模式都是在新冠疫情期间建立并有机发展起来的。

点击此处阅读完整指南



配套指南分享了一些原则来为组织提供支持。



关键点

- ⊕ 员工希望在工作时间和地点方面拥有灵活选择和参与决策的权利。
- ⊕ 常见的混合工作模式有 5 种。
- ⊕ 在任何一种模式下，对工作场所的心理健康产生的影响都有其积极的一面与消极的一面，因为每个组织、职位和员工都有不同的需求和期望。

研究确定了 5 种常见的混合工作模式。没有一种“万能”的混合工作模式能够适合所有组织。您的组织必须做出决定，采用一种能将以下因素都考虑在内的模式：

- 整体组织需求
- 员工所从事的工作和职务类型
- 不同部门的独特需求
- 员工的个人需求和情况。

了解每个模式可以：

- 指导您选择最适合您组织的混合工作模式
- 进一步完善当前模式
- 使您能够主动制定计划来控制和管理特定混合工作模式的社会心理风险，同时受益于其积极方面。

1. 办公室优先

员工**主要在办公室**（或在工厂场地）工作，但偶尔会远程工作。

有以下益处

- 能更方便地让经理和同事注意到自己的工作 and 表现
- 有机会建立和谐关系
- 职业发展

留意以下后果

- 员工满意度降低
- 员工缺少自主权
- 自我感觉工作表现不佳（部分原因是难以不受干扰地工作）
- 更易出现工作与生活相互干扰的情况

建议提供以下支持

- 提供深度集中工作或私人谈话的空间
- 支持工作与生活的平衡
- 创造自主权

2. 固定划分

员工每周在办公室工作的具体天数由雇主决定。

有以下益处

- 减轻在跨地点工作并需与不同团队成员合作的情况下协调工作的负担
- 更有机会不受干扰地工作

留意以下后果

- 管理层加强监督
- 员工满意度降低
- 灵活度受限
- 工作与生活界限不清晰

建议提供以下支持

- 创造自主权
- 设定明确的范围
- 支持员工制定管理策略

3. 灵活划分

员工每周在办公室工作的具体天数由自己决定。

有以下益处

- 工作对家庭生活的负面影响较小
- 与其他混合工作模式相比，能够更好地明确职务分工

留意以下后果

- 不方便让经理和同事的注意到自己的工作和表现
- 员工技能的使用减少
- 建立职场人际网络的机会更少
- 获得高质量反馈的机会更少

建议提供以下支持

- 培养职场关系
- 促进学习和发展
- 优化工作任务

4. 完全灵活

员工每天可以自由选择工作地点。

有以下益处

- 员工满意度高
- 员工自主性高
- 更好地利用技能
- 自我感觉的工作表现更好
- 更有机会不受干扰地工作

留意以下后果

- 可能更不方便让经理和同事的注意到自己的工作和表现
- 建立职场人际网络的机会可能更少
- 获得高质量反馈的机会更少
- 对“全天在线”文化的隐性支持

建议提供以下支持

- 明确职务分工
- 制定混合工作指南
- 培养职场关系
- 平衡工作与生活

5. 远程优先

员工主要远程工作，但偶尔到办公室（或现场）工作。

有以下益处

- 员工自主性高
- 更有机会不受干扰地工作
- 自我感觉的工作表现更好
- 工作与生活界限趋于模糊，但影响程度比其他模式要小

留意以下后果

- 不方便让经理和同事的注意到自己的工作和表现
- 建立职场人际网络的机会更少
- 获得高质量反馈的机会更少

建议提供以下支持

- 培养职场关系
- 促进学习和发展



如果您或您认识的人需要支持，我们的[紧急援助页面](#)列出了您现在可以联系的支持服务。紧急情况下请拨打 000。