



Υβριδική εργασία: Οδηγός 1

Επιλογή ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας

Πολλοί οργανισμοί στην Αυστραλία χρησιμοποιούν σήμερα μορφές υβριδικής εργασίας που καθιερώθηκαν κατά τη διάρκεια του COVID-19 και αναπτύχθηκαν οργανικά.



Βασικά συμπεράσματα

- ⊕ Οι εργαζόμενοι επιθυμούν ευελιξία και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σχετικά με το πότε και πού εργάζονται.
- ⊕ Υπάρχουν 5 κοινά υβριδικά μοντέλα εργασίας.
- ⊕ Κάθε μοντέλο μπορεί να επηρεάσει τόσο θετικά όσο και αρνητικά την ψυχική υγεία στον εργασιακό σας χώρο, επειδή κάθε οργανισμός, ρόλος εργασίας και εργαζόμενος έχει διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες.

Η έρευνα έχει εντοπίσει 5 κοινά υβριδικά μοντέλα εργασίας. Κανένα υβριδικό μοντέλο εργασίας δεν ταιριάζει σε όλους τους οργανισμούς. Ο οργανισμός σας πρέπει να αποφασίσει ένα μοντέλο που να αντικατοπτρίζει:

- τις συνολικές ανάγκες του οργανισμού
- τα είδη εργασίας και τους ρόλους που εκτελούν οι άνθρωποι
- τις μοναδικές ανάγκες των διαφόρων τμημάτων
- τις ατομικές ανάγκες και συνθήκες των εργαζομένων σας.

Η κατανόηση κάθε μοντέλου μπορεί:

- να σας καθοδηγήσει στην επιλογή του υβριδικού μοντέλου εργασίας που ταιριάζει καλύτερα στον οργανισμό σας
- να βελτιώσει περαιτέρω το τρέχον μοντέλο σας
- να σας δώσει τη δυνατότητα να αναπτύξετε προληπτικά ένα σχέδιο για τον έλεγχο και τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ενός συγκεκριμένου υβριδικού μοντέλου εργασίας, επωφελούμενοι παράλληλα από τις θετικές πτυχές του.

1. Πρώτα το Γραφείο

Ο εργαζόμενος εργάζεται κατά κύριο λόγο στο γραφείο (ή στον χώρο εργασίας), αλλά περιστασιακά εργάζεται εξ αποστάσεως.

Ιδανικό για

- Καλύτερη οπτική επαφή με τους διευθυντές και τους συναδέλφους
- Ευκαιρίες οικοδόμησης σχέσεων
- Επαγγελματική εξέλιξη

Προσέξτε για

- Μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων
- Μικρή αυτονομία για τους εργαζόμενους
- Χαμηλότερη αυτοαντίληψη της εργασιακής απόδοσης (εν μέρει, λόγω της μειωμένης ικανότητας να εργάζεται κανείς απερίσπαστος)
- Υψηλότερη συχνότητα παρεμβολών μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Προτεινόμενοι τρόποι υποστήριξης

- Παροχή χώρων για εργασία βαθιάς συγκέντρωσης ή ιδιωτικές συνομιλίες
- Υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Δημιουργία αυτονομίας

2. Σταθερός διαχωρισμός

Ο εργαζόμενος εργάζεται στο γραφείο για έναν **καθορισμένο αριθμό ημερών την εβδομάδα**, οι οποίες **αποφασίζονται από τον εργοδότη**.

Ιδανικό για

- Μειωμένη επιβάρυνση από τον συντονισμό των εργασιών σε διαφορετικές τοποθεσίες και μέλη της ομάδας
- Καλύτερη ευκαιρία να εργάζεστε ανενόχλητοι

Προσέξτε για

- Μεγαλύτερη παρακολούθηση από τους διευθυντές
- Χαμηλότερη ικανοποίηση των εργαζομένων
- Περιορισμούς στην ευελιξία
- Κακή οριοθέτηση εργασίας-προσωπικής ζωής

Προτεινόμενοι τρόποι υποστήριξης

- Δημιουργία αυτονομίας
- Καθορισμός σαφών παραμέτρων
- Υποστήριξη του προσωπικού για την ανάπτυξη στρατηγικών διαχείρισης

3. Ευέλικτος διαχωρισμός

Ο εργαζόμενος εργάζεται στο γραφείο για έναν **καθορισμένο αριθμό ημερών**, οι οποίες **αποφασίζονται από τον εργαζόμενο**.

Ιδανικό για

- Λιγότερες αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας στην οικογενειακή ζωή
- Βελτιωμένες ευκαιρίες για την παροχή σαφήνειας των ρόλων στροφές έναντι άλλων υβριδικών μοντέλων εργασίας

Προσέξτε για

- Μειωμένη οπτική επαφή με τους διευθυντές και τους συναδέλφους
- Μειωμένη χρήση των δεξιοτήτων των εργαζομένων
- Λιγότερες ευκαιρίες για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων
- Λιγότερες ευκαιρίες για λήψη σχολίων υψηλής ποιότητας

Προτεινόμενοι τρόποι υποστήριξης

- Καλλιέργεια σχέσεων στον χώρο εργασίας
- Προώθηση της μάθησης και της ανάπτυξης
- Βελτιστοποίηση εργασιακών καθηκόντων

4. Πλήρως ευέλικτο

Ο εργαζόμενος είναι **ελεύθερος να επιλέγει τον τόπο εργασίας του** κάθε μέρα.

Ιδανικό για

- Υψηλή ικανοποίηση των εργαζομένων
- Υψηλή αυτονομία των εργαζομένων
- Καλύτερη χρήση δεξιοτήτων
- Καλύτερη αυτοαντίληψη της απόδοσης στην εργασία
- Καλύτερη ευκαιρία να εργάζεστε ανενόχλητοι

Προσέξτε για

- Ενδεχομένως μειωμένη οπτική επαφή με τους διευθυντές και τους συναδέλφους
- Δυνητικά λιγότερες ευκαιρίες για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων
- Λιγότερες ευκαιρίες για λήψη σχολίων υψηλής ποιότητας
- Σιωπηρή υποστήριξη της κουλτούρας "συνεχούς διαθεσιμότητας" των εργαζομένων

Προτεινόμενοι τρόποι υποστήριξης

- Καθιέρωση σαφήνειας ρόλων
- Δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών υβριδικής εργασίας
- Καλλιέργεια σχέσεων στον χώρο εργασίας
- Διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

5. Εξ Αποστάσεως Πρώτα

Ο εργαζόμενος **εργάζεται κυρίως εξ αποστάσεως**, αλλά εργάζεται περιστασιακά στο γραφείο (ή στον εργασιακό χώρο).

Ιδανικό για

- Υψηλή αυτονομία των εργαζομένων
- Καλύτερη ευκαιρία να εργάζεστε ανενόχλητοι
- Καλύτερη αυτοαντίληψη της απόδοσης στην εργασία
- Τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τείνουν να θολώνουν, αλλά σε μικρότερο βαθμό από ό,τι σε άλλα μοντέλα

Προσέξτε για

- Μειωμένη οπτική επαφή με τους διευθυντές και τους συναδέλφους
- Λιγότερες ευκαιρίες για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων
- Λιγότερες ευκαιρίες για λήψη σχολίων υψηλής ποιότητας

Προτεινόμενοι τρόποι υποστήριξης

- Καλλιέργεια σχέσεων στον χώρο εργασίας
- Προώθηση της μάθησης και της ανάπτυξης

