

新民环球

兼顾工作与生活 优点与挑战并存

欧美“上班族”尝试“共享工作”

文 / 浦城

平衡工作与生活,除了远程办公和碎片化拼接,还有其他方式吗?答案是肯定的,“共享工作”就是其中之一。

“共享工作”怎么操作?找谁配对?如何搭配?是互相弥补、共同成就还是磨合不易、互相拖累?“实战”过的企业和员工对此如何评价?

据新华社报道,对一些人、特别是产假后重返工作岗位的女性来说,全力以赴拼事业会影响照顾家庭,兼职发展前景有限,而辞职回归家庭代价巨大。为此,欧美有些人尝试“共享工作”,即两个人共享一个工作岗位,轮换上班,以少拿薪水换取更多自由时间。

网上寻找工作搭档

宝妈埃玛·赖特在英国福特汽车公司的财务部门工作。她在第一次产假后选择了兼职。但受工作性质限制,这份工作节奏缓慢,也缺乏挑战性,赖特并不太满意。于是,在第二次产假后,她选择了另一种尝试:运用公司内部的“匹配工具”,找到了一个愿与她共享一份全职工作的搭档。

赖特说,她所在的部门有多个“共享工作”的成功案例,她渴望成为其中一员。

福特公司的这个内部平台可以为希望工作共享的员工牵线搭桥。员工输入自己的信息,比如目前的专业技能、希望寻找怎样的搭子、下一步的职业规划以及总体的职业目标等。然后算法评估这些信息并进行配对,再发送给相关员工。

福特欧洲办事处高级 IT 经理霍奇森·伍德在福特工作了 27 年,选择“共享工作”已有 8 年,她对公司支持员工平衡工作与生活十分赞赏,“这是我们许多人留在这里工作多年的原因。”

除了公司内部的“拉郎配”,一些初创公司在发现这一需求后也纷纷推出了“共享工作”伙伴匹配业务,用类似相亲网站的运作模式帮用户寻找工作搭子。

总部位于瑞士的共享工作配对平台“我们工作分享”迄今已为 2500 人成功找到工作搭档。该平台创建的理念是,任何人都可以与一个完全陌生的人配对成为工作搭档,而不必局限于朋友或同事,从而大大增加潜在候选人的数量。

在该平台的网站上,用户首先需要创建个人资料库,输入工作地点、工作需求以及每周理想的工作时长;然后填写对工作搭档的期望,比如是寻找具有相似还是互补技能的人等;此外还要完成一份简短的性格问卷,问题涉及压力应对、创新能力、风险规避、对搭档错误的宽容度等方面。根据这些数据,平台将为用户匹配合适的人选。

“我们工作分享”的联合创始人之一伊伦卡·克罗内说,“上班族”在某些人生阶段可能想要离开工作岗位,不少公司意识到,想要留住优秀人才,需要采用新的雇佣模式,而“共享工作”就是一个好方法。有意思的是,克罗内也正与她自己的工作搭子拉兹万·奥佩拉一起经营这家公司。

无独有偶,美国初创公司“工作分享连接”也以类似的方式运作,利用其“强大的人才库”,帮助那些找“搭子”困难的户提高成功率。

这些“小而美”的平台呈现持续增长态势,因为“共享工作”虽是全职工作的一半,却不是兼职,而兼职可能影响薪酬和晋升机会。值得一提的是,尽管普遍认为“共享工



▲ 许多上班族在工作中感到压力巨大

◀ “我们工作分享”创始人之一伊伦卡·克罗内

有十五年
▲ 安吉拉·内利森(左)和克里斯蒂安·哈西斯工作共享已
本版图片 ©

任务没有固定模式,重要的是找到对双方都最有效的方式。她举例:“一开始,我们尝试分摊项目,每人负责自己的部分,但实际操作后发现这样效率缓慢。于是,我们改为同时处理所有项目,并在周中进行交接。”

新形式也有新麻烦

对于这一工作模式,不同地区、行业、企业以及不同员工的接受度和适应度不尽相同。“共享工作”在带来惊喜成果的同时,显然也会遇到一些挑战。

在联合利华公司,“共享工作”已不是新鲜事,甚至在实施了 15 年之后,公司为这一伙伴关系起了一个内部的正式名称:“Chan”。公司目前有 18 对“共享工作”伙伴。

值得一提的是,两人共享一份工作,每人每周工作三天,最终可能会让公司多花 20% 的工资,这也意味着需要为这一岗位制定特别的合同。此外,英国税法要求提供“共享工作”的公司为相关职位平均缴纳 23% 的额外税款,这令一些雇主对“共享工作”望而却步。

数据显示,瑞士“共享工作”的比例远高于英国。2021 年,瑞士 3.6% 的员工处于“共享工作”的机制中。2022 年,英国约有 10.1 万名员工签订了“共享工作”合同,仅占英国所有员工的 0.31%,低于 2021 年的 12.4 万人。

“工作灵感”是一家为寻求“共享工作”的雇主和雇员提供咨询的公司。创始人梅丽莎·尼科尔森估计,目前只有大约 20% 的美国公司表示他们提供“共享工作”。而即使在这些公司,“共享工作”在许多情况下也不被鼓励,因为一个岗位雇两个人可能令人事部和部门领导感到头疼。

另一方面,对员工来说,并非所有人都适合“共享工作”。英国特许职业发展学会 2023 年对 5139 名英国雇员进行的调查显示,75% 的受访者表示,他们不愿意选择“共享工作”。

此外,找到合适的搭子、形成彼此都满意的分担模式也并非易事。在高等教育管理部门工作的瑞塔觉得自己的活儿比搭子多,也缺少领导的支持。她还后悔选择周一到周三工作。“你知道周一来上班是什么感觉,所有东西都堆在收件箱里。在分担的事务中,我似乎总是在周初就完成了所有的事情,她的日子轻松多了。”

另一个问题是,一旦共享岗位中的一人离职,另一人怎么办?正面临这一尴尬状况的艾玛形容:“搭档和我‘离婚’了。”想要短时间内顺利“再婚”似乎不易,那么,是暂时独自扛下所有,还是索性一起走人,或是其他选择,这也是选择“共享工作”的上班族们不得不提前考虑的。

作”起源于职场妈妈的需求,但并不限于此。在“岗位共享”平台上,约 40% 有兴趣分担工作的用户是男性,而且他们并不都是出于养育子女的考虑。照顾长辈、打拼副业、追求梦想、致力志愿服务、投入学习和健身等都可能促使员工寻求“共享工作”。

“工作分享连接”网站的创始人之一杰茜卡·查尔森认为,对于那些想做出改变但又不能马上离职的人来说,工作共享是一个很好的解决方案。

此外,“共享工作”也是一些雇主用来招聘和留住关键人才的解决方案。比如,一些医疗保健企业通过这一方法延长资深员工的工作年限。

分工没有固定模式

安妮拉·奥斯本和莎拉·奥康纳是英国一家传媒公司市场部的负责人。3 年来,她们两人分担每周 5 个工作日,其中每人独自工作 2 天,周三则一起工作。这对搭子说,如果不是“共享工作”,她们可能早就离开这个行业了。

莎拉说:“成为母亲让我重新评估工作与生活平衡。”得益于“共享工作”机制以及良好的配合,两人如今工作得心应手,满意度颇高。重要的是,她们不仅分担了工作压力,还将丰富的经验整合在了一起。

在安妮拉看来,选对搭子是重要的第一

步。她的建议是,找一个能与自己互补、对事物提出不同看法的人。“我们工作共享的效果之所以如此好,是因为我们来自不同行业,有着不同背景,拥有两个职业的专业知识。这让我们和企业为解决问题和处理项目等多方面都能受益。”

商业心理学家斯图尔特·达夫也持相同的观点,让两个具有不同经验和风格的人分担工作,可以带来更多可能性,这对公司而言,往往利大于弊。

有了工作搭子后,安妮拉感到轻松很多,“当我下班回家,把注意力放在家人身上时,我的工作不再原地停摆,而是可以继续向前推进——解决问题、取得进展——并为我的回归做好准备。”

她补充说:“当你不在岗位上,你就真的不用工作了——它不再偷偷占据你的大脑,因为一切都在搭子的手中。”

除了选对“搭子”,增进了解、加强沟通、优化磨合也很重要。

“当刚开始共同承担这份工作时,我们的交接费时费力,但现在我们对彼此已足够了解,可以很快写下一份交接单,告知对方需要知道的内容。”安妮拉说,与他人密切合作需要一段时间来磨合,保持条理清晰并记下要点十分重要。

在莎拉看来,在“共享工作”中,如何分担