

Rheoli Timau mewn Amgylchedd Gweithio Deinamig

Mae llawer o fanteision i weithio deinamig, i'r brifysgol ac i unigolion. Wrth i weithio deinamig ddatblygu, rhaid i ninnau ddatblygu ein sgiliau rheoli a'n sgiliau i weithio mewn timau sy'n aml yn gweithio ar wahanol adegau neu wahanol leoliadau ddatblygu hefyd, er mwyn sicrhau'r manteision hyn

Mae mwy o bwyslais ar fod yn fwy systematig, ac ar ddefnyddio dulliau cyfathrebu newydd mewn modd effeithiol.

Dyma rai awgrymiadau defnyddiol ar reoli timau mewn amgylchedd gweithio deinamig:

Trin hyblygrwydd a rhithwirdeb fel rhywbeth arferol, yn hytrach nac eithriad i'r ffordd reolaidd o weithio yn y gwaith

Gweithio ar y sail bod hyblygrwydd ar gael i bawb mewn rhyw ffordd oni bai bod rhesymau busnes amlwg pam nad yw'n gallu bod ar gael.

Mewn sefydliadau lle caiff gweithio hyblyg ei drin fel eithriad i ffordd ddiofyn draddodiadol o weithio yn y swyddfa neu oriau gwaith rheolaidd, ni chaiff manteision gweithio deinamig eu gwireddu.

Dylai fod un diwylliant o weithio i aelodau eich tîm, gyda phobl sy'n gweithio mewn gwahanol ffyrdd wedi eu hintegreiddio mewn un fframwaith gyda disgwyliadau cyffredin a dulliau o drefnu gwaith. Bydd hyn yn creu amgylchedd gwaith gwell a hapusach i bawb.

Edrych ar y tasgau sy'n gysylltiedig â swydd ac yng ngwaith y tîm wrth ystyried ble a phryd y gall pobl weithio

Mae 'hyblygrwydd fel arfer yn wahanol i ymateb i geisiadau i weithio'n hyblyg fesul un. Gallwch edrych ar y mathau o weithgareddau sy'n gysylltiedig â chyflawni gwaith y tîm cyfan, a bod yn fwy strategol a rhagweithiol wrth gefnogi gwahanol ffyrdd o weithio.

Bydd y 'dull 7 cam i ystyried gweithio deinamig' yn helpu i'ch tywys trwy'r broses o feddwl ac ystyried a fydd gweithio dynamig yn gweithio i'ch tîm a sut.

Bod yn esiampl o weithio dynamig

Dangos i'r tîm sut mae gweithio deinamig yn gweithio'n ymarferol. Trwy ddangos eich bod yn gallu rheoli o wahanol leoliadau, rydych yn gosod esiampl i'r tîm.

Bydd hyn nid yn unig yn modelu patrwm gwaith gwahanol - ond sut i fod yn drefnus a sut i ddefnyddio gwahanol dechnegau cydweithredu i weithio'n fwy effeithiol.

Gosod seiliau ymddiriedaeth

Mae gweithio deinamig yn cynnwys diwylliant sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth. Mae hyn yn golygu ymddiried mewn aelodau staff i weithredu fel unigolion aeddfed a all, gydag arweiniad a chytundeb priodol, wneud dewisiadau cyfrifol ynglŷn â sut i wneud eu gwaith a chyflawni eu cyfrifoldebau. Mae aelodau staff dibynadwy yn tueddu i fod â mwy o deyrngarwch ac yn aml yn fwy parod i fynd yr ail filltir i sicrhau'r canlyniadau gorau.

Rheoli yn ôl canlyniadau, nid presenoldeb

Mae ymddiriedaeth yn rhan o'r cyd-destun angenrheidiol er mwyn rheoli yn ôl canlyniadau. Mae'n golygu peidio â chanolbwyntio ar y ffaith bod aelodau staff yn troi i fyny ac yn eistedd wrth ddesg, ond ar ansawdd eu gwaith.

Mewn nifer o achosion bydd hyn yn gofyn am gynllunio, trefnu a monitro gwaith mewn modd mwy systematig. A gwybod beth ddylai allbynnau a chanlyniadau gwaith pobl fod.

Adeiladu a chynnal hunaniaeth tîm

Mae'n weddol hawdd i bobl sy'n gweithio o bell yn rheolaidd, neu sydd â phatrwm gweithio gwahanol, o ran amser gael eu neilltuo o bethau neu deimlo eu bod yn cael eu neilltuo. Dyma rai o'r mesurau a all gefnogi adeiladu tîm a chynnal hunaniaeth tîm:

- Cytundeb tîm, gyda chyfraniad o bwys gan y tîm, sy'n ymdrin â nodau cyffredinol a'r egwyddor o gydweithio
- Galwadau/cyfarfodydd fideo gynadledda rheolaidd, a mynd ati i hyrwyddo rhyngweithio rhwng aelodau'r tîm trwy'r amrywiaeth o ddulliau sydd ar gael
- Annog aelodau'r tîm i helpu gyda llwyth gwaith ei gilydd a rhannu gwybodaeth
- Tynnu sylw rheolaidd at gyflawniadau'r tîm a'r sefydliad; er enghraifft, sut mae'r tîm wedi cyfrannu at nodau ehangach y brifysgol ac wedi sicrhau gwerth i gwsmeriaid priodol, a nodi cyflawniadau aelodau'r tîm yn rheolaidd, i hyrwyddo ymdeimlad o falchder yng nghyflawniadau ei gilydd.
- Annog arloesi o fewn y tîm, a sicrhau bod y syniadau'n cael eu rhannu
- Defnyddio technolegau i hybu rhyngweithio, nid yn unig ynglŷn â'r gwaith
- Gweithgareddau ar y cyd y tu allan i'r gwaith, er enghraifft, cefnogi elusen, neu weithgareddau elusennol aelodau unigol; gweithgareddau chwaraeon neu gymdeithasol, ac ati.

Cadw llygad am broblemau a thrafferthion - ond peidio â mynd yn ôl i hen ffyrdd o weithio i chwilio am atebion

Cyfrifoldeb rheolwyr yw cadw llygad am broblemau a heriau pan fydd pobl yn gweithio mewn ffyrdd newydd.

Dylai hyn gynnwys sgysiau agored gydag aelodau'r tîm ynglŷn â'r hyn sy'n gweithio neu ddim yn gweithio yn y trefniadau gwaith newydd. Efallai y bydd problemau gyda'r patrwm gwaith ei hun, trafferthion penodol gyda'r gwaith, neu broblemau o gyd-destun ehangach eu bywyd.

Mae'n rhaid i'r rheolwr wybod pryd y gall helpu i ddatrys y broblem, neu a ddylid cyfeirio'r unigolyn at rywun arall am gyngor (e.e. yn achos materion iechyd meddwl).

Os oes anawsterau, dylid gwrthsefyll y demtasiwn i fynd yn ôl at hen ffyrdd o weithio, e.e. mynnu yn syth eu bod yn gweithio yn ôl yn y lle gwaith lle gellir eu rheoli trwy bresenoldeb. Byddai hyn yn peryglu eich potensial eich hun i weithio'n ddeinamig, ac os na ellir sicrhau canlyniadau heb eu gwyllo, yna rhaid ceisio datrys problemau perfformiad dyfnach yn y ffordd briodol.

Dathlu llwyddiant a chydabod ymdrech

Pan fyddwch yn gweld aelodau'r tîm yn llai aml, mae'n bwysig cydnabod eu hymdrechion. Nid yw dweud 'diolch' a 'da iawn' byth yn ofer. Os yw rhywun yn gweithio i ffwrdd o'r tîm, gall fod yn siomedig iddynt gwblhau darn o waith a chael dim ymateb i'r gwaith.

Ac mae'n beth da dathlu llwyddiant, yn ymdrechion unigol a chyflawniadau'r tîm. Nid oes rhaid wrth seremoni wobrwyo ar gyfer hyn, dim ond rhoi adborth cadarnhaol pan fyddwch yn dod at eich gilydd neu drwy ddulliau cyfathrebu arferol y tîm. Ac efallai dod ynghyd mewn achlysur arbennig os yw pobl wedi gwneud ymdrech wirioneddol arwrol.