

Coronafirws: pum ffordd i fod yn well rheolwr wrth weithio gartref

Mae pawb yn addasu i fywyd yn ystod y pandemig coronafirws. I lawer, gweithio gartref yw'r ffordd arferol newydd ac mae'n achosi pob math o heriau newydd. Mae nifer mewn swyddi rheoli wedi colli llawer o'r agweddau ymarferol o wneud eu gwaith dros nos - yn enwedig y ffyrdd o gyfathrebu heb eiriau a sut rydym yn rhyngweithio'n bersonol.

Mae'n hanfodol bod rheolwyr yn ymwybodol o wahanol anghenion personol eu cydweithwyr ar yr adeg hon. Caiff y ffiniau rhwng gwaith a bywyd personol eu dileu pan fyddwn yn gweithio gartref a bydd profiad pawb o'r sefyllfa yn wahanol, yn dibynnu ar eu sefyllfa deuluol, eu dibynyddion, a gwahanol agweddau ar eu personoliaethau.

Felly mae'n rhaid i reolwyr roi eu hunain yn sefyllfa eu cydweithwyr a gweld pethau o'u safbwynt nhw. Mae llawer iawn o ymchwil wedi caei ei wneud i'r syniad hwn o weld pethau o safbwynt rhywun arall, gan fod llawer o ganlyniadau cadarnhaol i'r dull hwn o weithredu - yn arbennig dod â phobl yn nes at ei gilydd. Yn sylfaenol, mae'n rhaid i ni gyd fod yn fwy tosturiol a gofalgar. Dyma bum awgrym i helpu yn ystod yr adeg anodd hon.

1. Deall manylion sefyllfaoedd personol

I'r rhai nad oes ganddynt blant na dibynyddion i ofalu amdanynt, gall fod yn hawdd dychmygu bod coronafirws yn rhywbeth sydd wedi clirio ein agenda yn sylweddol. Efallai y bydd rhai yn credu eu bod yn gallu canolbwyntio'n well wrth weithio gartref, heb y pethau arferol sy'n tynnu ein sylw yn y swyddfa.

Ond bydd y realiti i lawer yn cynnwys goruchwyllo gofalu am blant a hyd yn oed eu dysgu gartref ers i'r ysgolion gau. Bydd hon yn dasg frawychus. Efallai y bydd eraill yn teimlo dan straen hefyd oherwydd eu bod wedi eu gwahanu oddi wrth anwyliad a all fod mewn perygl mawr o ddioddef o'r pandemig presennol.

2. Addasu disgwyliadau gwaith

Mae'r newid sydyn mewn trefniadau arferol yn ei gwneud hi'n ofynnol i reolwyr addasu eu disgwyliadau o'u gweithwyr, a all fod yn llai cynhyrchiol neu'n ei chael hi'n anodd i ganolbwyntio. Dylai rheolwyr ganolbwyntio ar wrando mwy, o ystyried y diffyg signalau swyddfa gweladwy, a mabwysiadu dull rheoli meddalach sy'n galluogi gweithwyr i egluro eu cyfyngiadau a dulliau penodol i addasu iddynt.

Mae'n bwysig cofio hefyd efallai na fydd pobl yn dweud sut mae'r cynnwrf presennol yn effeithio ar eu hiechyd meddwl. Mae angen i reolwyr fod yn ymwybodol o hyn fel y gallwn gynnig cefnogaeth naill ai trwy Adnoddau Dynol neu wahanol sianeli eraill.

3. Cadw mewn cysylltiad a'i wneud yn drefn arferol

Mae angen cynnal ac atgyfnerthu sianeli cyfathrebu cyson. Ni fydd negeseuon e-bost yn disodli'r mân siarad a rhyngweithio cyffredin yn y gweithle sy'n creu diwylliant cadarnhaol a chyfeillgar sy'n galluogi sefydliadau i symud ymlaen â thasgau cysylltiedig â gwaith.

Un ffordd o gadw mewn cysylltiad yw trefnu fideo-gynadledda rheolaidd lle rhoddir pum munud i bob aelod o'r tîm rannu eu teimpladau a'u profiadau. Gall trefnu cynnal amser paned rhithiol ar yr un amser bob dydd weithio'n dda hefyd, gan ei fod yn helpu i ail-greu cymaint â phosibl o brofiad cymunedol a rennir. Bydd hyn yn galluogi rheolwyr i gael gwell dealltwriaeth o sut mae pawb yn ymdopi, oherwydd mae argraffiadau ac emosiynau'n fwy tebygol o gael eu rhannu trwy gyfathrebu rhyngbersonol ac mewn grŵp.

4. Sylweddoli ein bod yn colli ciwiau cymdeithasol anweledig

Rydym i gyd yn cyfathrebu ac yn rhyngweithio trwy ystumiau ac iaith y corff. Mae hyn yn berthnasol yn y gweithle gymaint ag unrhyw le arall. Wrth reoli eraill, nid ydym yn sylweddoli bod ein mynegiant corfforol yn cyfleu bron cymaint â'r hyn rydym yn ei ddweud.

Yn y sefyllfa bresennol, mae'r rhan fwyaf o'r ciwiau hyn bellach yn anweledig. Bydd llawer o'r arwyddion corfforol rydym yn dibynnu arnynt yn draddodiadol yn cael eu colli tu ôl i sgrin cynhadledd fideo. Felly mae'n rhaid i reolwyr ystyried sut mae eu negeseuon yn cael eu canfod a'u hystyried.

5. Gwneud pethau hyd yn oed yn gliriach

Mae angen i reolwyr fod yn ofalus iawn ynglŷn â'r hyn maent yn bwriadu ei gyfathrebu, a bod yn fwy eglur am eu hamcanion, eu disgwyliadau a'u cynlluniau. Mae e-byst yn fwy tebygol o gael eu dehongli'n anghywir na sgwrsio'n bersonol, felly dylai rheolwyr brawf ddarllen eu negeseuon hyd yn oed yn fwy gofalus - i wirio'r tŷn yn ogystal â'r cynnwys. Hyd yn oed os ydych wedi gweithio ochr yn ochr â'ch cydweithwyr am nifer o flynyddoedd cyn y pandemig coronafirws, mae'n bwysig sylweddoli na allant ddarllen eich meddwl.

Bydd yr argyfwng hwn yn bendant yn newid y ffordd rydym yn rheoli ac yn rhyngweithio yn y gwaith, p'un ai trwy sgriniau neu'n gorfforol. Mae croesawu'r syniad o ystyried persbectif yn hanfodol er mwyn i reolwyr ddeall sefyllfaoedd a chyfyngiadau penodol eu gweithwyr, a darparu'r gefnogaeth angenrheidiol.

Yn y pen draw, bydd y newid hwn mewn disgwyliadau arweinyddiaeth, sianeli cyfathrebu mwy agored, a threfniadau newydd yn galluogi sefydliadau i weithredu mewn ffordd ddynol, er gwaethaf yr ynysu cymdeithasol gorfodol.