



دورکاری برای تیم‌های طراحی

نویسندگان: بن گلدمن، ابی سینوت، گرگ استوی

مترجمین: سمانه سلطانی، محبوبه اردکانی

ویراستار: سامان وحدت



فهرست :

فصل ۱

طراحی در دنیای دورکاری

چگونه در شرایط دورکاری طراحی کنیم و به نتایج مطلوبی دست پیدا کنیم؟

فصل ۲

خلاقیت و همکاری

معنا بخشیدن به فعالیت های طراحی در دورکاری

فصل ۳

رهبری و هدایت

مشاوره عملی و کاربردی برای مدیریت و هدایت تیم ها در دورکاری

فصل ۴

نکات، ابزارها و ترفندهایی برای دورکاری

مشاوره هایی برای تیم های طراحی در دورکاری

فصل ۵

دورکاری همیشه گزینه خوبی است

تأثیر مثبت کار از راه دور

{ کتاب پیش‌رو، تنها ترجمه دو فصل از Remote Work for Design Teams می باشد. جهت مطالعه

نسخه کامل کتاب به این [لینک](#) مراجعه کنید. }

در دنیایی زندگی می‌کنیم که پیوسته در حال تغییر است و هر روز با مسائلی روبه رو می‌شویم که ناگزیریم برای رسیدن به نتیجه‌ی دلخواه، راه حل مناسبی برای آن بیابیم. از اواخر سال ۱۳۹۸ (اوایل سال ۲۰۲۰) ویروسی به نام کوید ۱۹ کل جهان را در بر گرفت، همه‌چیز دگرگون شد و زمانی فراگیر شد که فکرش را هم نمی‌کردیم. اگر بخواهیم تاثیرات این ویروس را بر کسب و کارها مرور کنیم به تعطیلی بسیاری از شرکت‌ها در سراسر دنیا می‌رسیم که در این بین، شرکت‌هایی نیز تصمیم گرفتند با افراد به صورت دورکاری کار کنند که با توجه به موضوع حفظ ارتباط اجتماعی، یک چالش مهم برای افراد و شرکت‌ها بوجود آمد که مزایای زیادی را برای کارفرمایان و کارکنان دربرگرفت که و باعث شد به این نتیجه برسند که در شرایط دورکاری تنها کسانی می‌توانند رشد کنند که منعطف باشند و با ذهن‌هایی کنجکاو با شرکت در رویدادهای مجازی با اشتیاق بیشتری برای توسعه فردی و تیمی تلاش کنند.

ما در زمان فراگیری این ویروس افتخار داشتیم که بتوانیم با تیم UXBook آشنا شویم و همکاری ما با این تیم برای ترجمه کتاب صورت پذیرفت. با توجه به شرایط دورکاری ایجاد شده برای اکثر افراد شاغل، این فرصت را مناسب دیدیم که کتابی در حوزه دورکاری ترجمه کنیم. حمایت‌های سامان وحدت، بنیانگذار مجموعه UXBook به ما انگیزه داد تا بتوانیم دو فصل از کتاب Remote Work for Design Teams از تیم InVision را ترجمه کنیم و در اختیار شما عزیزان قرار دهیم.

امید داریم که با مطالعه این کتاب بهترین عملکرد را در انجام وظایف خود چه به صورت فردی و چه در تیم‌ها داشته باشید.



سامان وحدت
ویراستار

@saman-vahdat

@saman-vahdat



محبوبه اردکانی
مترجم

@mahbub.uix

@mahbube-ardakani892353201-



سمانه سلطانی
مترجم، صفحه آرایی

@soltani.designer

@samaneh-soltani



فصل اول

طراحی در دنیای دورکاری

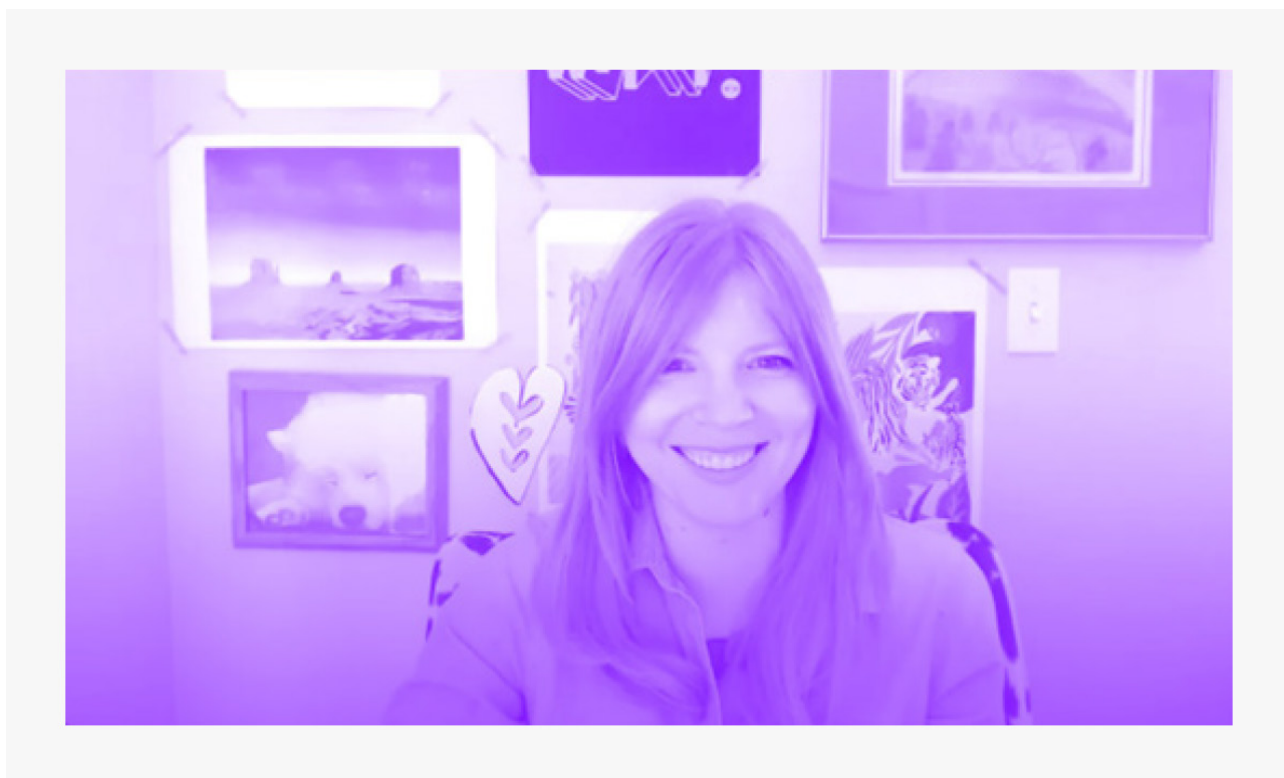
چگونه در شرایط دورکاری طراحی کنیم و به نتایج مطلوبی دست پیدا کنیم؟
نویسنده: بن گلدمن

برای اکثر ما، همکاری در ساخت محصولات خلاق مدت زیادی است که در یک قاب مشخص ترسیم شده، تصویری جذاب از همکاری افراد با ایده‌های فراوان که در یک دفتر با تخته‌های سفید، یادداشت‌ها و ... جمع می‌شوند و روی جنبه‌های اصلی یک محصول کار می‌کنند. در واقع اکثر طراحان فکر می‌کنند تنها در محیط‌های فیزیکی و از طریق ارتباطات رو در رو می‌توانند بر روی یک پروژه کار کنند.

ابتدا اینطور به نظر می‌رسد که دورکاری برای طراحان ناخوشایند باشد اما در حال حاضر ساخت بیشتر تجربه‌های کاربری موفق با خلاقیت و همکاری مرتبط است و این تجربه چه به صورت دورکاری و چه به صورت حضوری در یک دفتر کار، می‌تواند شکل بگیرد. پس خبر خوب این است که خلاقیت و همکاری با فاصله فیزیکی ضعیف نمی‌شوند، بلکه فقط نوع اجرای کار تغییر می‌کند و همین نکته باعث می‌شود تا شرایطی که فرد در پروژه فعالیت می‌کند، ثابت بماند.

فراموش نکنید که یک همکاری موفق به عواملی مانند اعتماد، امنیت روانی، تبادل آزاد ایده‌ها و تخصص‌های مختلف نیاز دارد. به همین دلیل، روند شکل گیری خلاقیت، محدود به فضای دفتر یا ساختمان اداری نمی‌شود و هنوز هم شامل همان چرخه قدیمی تحقیق، ایده پردازی، نمونه سازی اولیه، آزمایش و تکرار است. شاید تنها تفاوت آن در این باشد که شما برای انجام برخی فعالیت‌ها در یک محیط دیجیتال و پیشرفته به ابزارهای جدیدی نیاز داشته باشید.

دقت کنید که دورکاری ماهیت اساسی همکاری و خلاقیت را تغییر نمی‌دهد، بلکه با سرعت بیشتری نقص‌های موجود در فرهنگ کار تیمی، روند انجام کار و مدیریت پروژه را تقویت می‌کند. همانطور که استفان گیتس^۱، طراح ارشد در InVision^۲ گفته است: «با هم بودن افراد در یک فضای فیزیکی می‌تواند مثل یک ورقه‌ی قلب عمل کند! در دورکاری، اگر کاری را به درستی انجام نداده باشید، بسیاری از خطاهای شما مشخص می‌شود.»



برای دریافت اطلاعات بیشتر می‌توانید، ویدئو امیلی کمپبل^۳ را در رابطه با [ایجاد اعتماد در محیط‌های دورکاری](#) مشاهده کنید.

1 Stephen Gates
2 www.invisionapp.com
3 Emily Campbell

تیم‌هایی که دارای اعتماد و امنیت روانی کافی نیستند، باید به ایجاد روابط بین افراد و همچنین ایجاد فضایی امن برای همکاری اعضای تیم عمیق‌تری بدهند، و در شرایط دورکاری تلاش کنند تا برای ساخت محیطی که همه افراد در آن با خلاقیت کار کنند، پیش قدم باشند. افرادی که قبلاً چرخه حیات ایجاد یک محصول را پیموده‌اند، به لزوم این تعریف و حمایت صریح از فرآیند ساخت یک محصول خلاقانه پی برده‌اند.

پس همانطور که حدس می‌زنید، دورکاری فقط یک چالش نیست که شما باید آن را حل کنید، بلکه فرصتی عالی برای پیشرفت و کسب مهارت توسط شماست، دورکاری حتی می‌تواند با از بین بردن پوششی که قبلاً در یک محیط اداری پنهان بوده است، به شفاف سازی و بهبود فعالیت‌های شما کمک کند! تیم‌هایی که برای رفع مشکلات خود وقت می‌گذارند و انرژی لازم و مفید را صرف می‌کنند، نسبت به تیم‌های دیگر عملکرد بهتری دارند و حتی نقاط قوت و مزایای بیشتری را کشف می‌کنند.

این چیزی است که ما از ابتدا تا به امروز در InVision یاد گرفته‌ایم.

از زمان تأسیس ما در سال ۲۰۱۱، InVision به یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های کاملاً فراگیر و پیشرو در صنعت طراحی تبدیل شده است که بیش از ۷۰۰ کارمند در سراسر جهان دارد و با این حال، تعداد دفاتر فیزیکی آن در هر کشور صفر است! با وجود ماهیت دور کاری در شرکت ما، تیم‌ها در این محیط بهترین و با ارزش‌ترین کار خود را انجام داده‌اند و با گذشت سال‌ها یاد گرفته‌اند که در حل هر چالشی یک نکته مثبت جذاب نیز وجود دارد.

توانایی در نوع دیدگاه مدیریت منابع انسانی و جستجویی که فراتر از مرزهای یک منطقه برای استخدام استعدادها از هر نقطه‌ی دنیا وجود دارد، شخصیت تیم‌های ما را با چشم اندازی جهانی روبرو کرده است و این فرصت را برای ما فراهم کرده تا با تیم‌های طراحی در سراسر جهان، کار کنیم. وجود این نوع فرهنگ در زندگی کاری ما باعث بهبود صمیمیت همکاران با همدیگر و منجر به ساخت روابط کاری عمیق شده است.

به همین دلیل است که InVision دورکاری را یک پیشرفت مهم در نحوه‌ی کار افراد می‌داند. اگرچه این به معنای درست بودن این عقیده برای همه تیم‌ها در همه‌ی پروژه‌ها نیست، اما سرمایه‌گذاری در وقت و منابع برای توسعه توانایی کار از راه دور برای هر تیم یا شغلی ارزشمند است. همانطور که همه می‌دانیم، امروزه توانایی دورکاری نه تنها یک سرمایه‌گذاری ارزشمند، بلکه یک سرمایه‌گذاری ضروری است.

تغییر و تحول در دورکاری

بسیاری از افراد در جهان با اثرات همه‌گیری Covid-۱۹ دست و پنجه نرم می‌کنند. در اکثر کشورها، دولت‌ها و مشاغل دفاتر خود را تعطیل می‌کنند و به دورکاری روی می‌آورند و از این روش به عنوان یک معیار در فاصله‌گذاری اجتماعی یا از بین بردن میزان همه‌گیری و عفونت، استفاده می‌کنند. این تغییر، یک اتفاق بزرگ در تاریخ دورکاری است که با خروج افراد از دفتر کار و انتقال آن‌ها به خانه در مقیاسی که قبلاً هرگز دیده نشده است، نمایان می‌شود.

در دوران کرونا چالش انتقال ناگهانی و غیرمنتظره‌ی افراد به دورکاری بسیار پیچیده و بی سابقه است. در این محیط، تیم‌ها فرصت ندارند که به تدریج و در طول سال‌ها فرهنگ دورکاری را توسعه دهند و حتی ممکن است برخی از آن‌ها، ابزارهای اساسی برای دورکاری را نداشته باشند تا نظارت دقیق و امنیت صدها یا هزاران نفر از کارکنان را در نظر بگیرند.

هر شرکت بسته به زمینه‌های فعالیت خود و منابع انسانی که در اختیار دارد، چالش‌های منحصر به فردی خواهد داشت و حل این چالش‌ها به راه حل‌هایی نیاز دارد.

برخی از درس‌هایی که در مورد دورکاری در InVision آموخته‌ایم برای هر تیمی ارزشمند است. این دروس در درجه‌ی اول مربوط به یک موضوع خاص است: چگونه می‌توان همکاری و خلاقیت در تیم‌ها را هنگام دورکاری تقویت کرد؟ بسیاری از این درس‌ها از سال‌ها تجربه در مقیاس پذیری یک شرکت از راه دور و ساخت نرم افزار همکاری دیجیتال حاصل شده است و برخی دیگر از این تجربه‌ها، حاصل کار با تیم‌های طراحی در سراسر جهان است.

ما این کتاب را برای به اشتراک گذاشتن برخی از تجربه‌هایی که داشتیم و رفع عدم اطمینان در مورد دورکاری نوشته‌ایم، اما همچنین امیدواریم که این کتاب طراحان را در مورد امکان سرویس دهی به تیم‌های خود در مدت زمانی مشخص، هیجان زده کند. چون علی‌رغم فاصله‌ی فیزیکی، طراحان می‌توانند با عملکرد صحیح و استفاده از تخصص منحصر به فرد خود در زمینه‌ی همکاری به شیوه دورکاری، نقش بسیار مهمی در برقراری ارتباط و رشد خلاقیت تیمی در پروژه‌های خود داشته باشند.

همانطور که تیم براون^۱ در کتاب خود با عنوان Change by Design نوشته است:

«من قدرت طراحی را نه به عنوان یک حلقه در یک زنجیره، بلکه به عنوان مرکز یک چرخ تصور می‌کنم.»

طراحان مشارکت‌کننده و تسهیل‌کننده هستند، آنها می‌توانند شکاف موجود در بین فعالیت‌ها را برطرف کرده و ایده‌های متنوع را تقویت می‌کنند. آنها این کار را با استفاده از ابزارهای قدیمی خلاقیت یعنی با تحقیق، همدلی، طوفان فکری، ایده‌پردازی، نمونه‌سازی اولیه، آزمایش و سایر روش‌های رایج انجام می‌دهند. این روش‌ها ابزارهای قدرتمندی هستند و به محیط کاری بخصوصی بستگی ندارند و در صورت لزوم، یادگیری و انجام آن در روش دورکاری باعث ایجاد خلاقیت و همکاری می‌شود که این محدود به دیدگاه‌های افراد در یک دفتر کار نیست و می‌توان دیدگاه‌های متنوع‌تری را هم در نظر گرفت.

بنابراین حتی وقتی در دنیای کسب و کار افراد از هم دور می‌شود، طراحی فرصتی بی سابقه برای گرد هم آوردن افراد به وجود می‌آورد.

برای کسب اطلاعات بیشتر زمینه آشنایی با دنیای دورکاری می‌توانید به مقالات زیر مراجعه کنید:

<https://www.invisionapp.com/inside-design/remote-work-problems-solutions/>

<https://www.invisionapp.com/inside-design/eliminating-remote-work-distractions/>

<https://www.invisionapp.com/inside-design/creative-market-remote-team/>

<https://www.invisionapp.com/inside-design/online-collaboration-tools-remote/>



فصل چهارم

نکات، ابزارها و ترفندهایی برای دورکاری

مشاوره هایی برای تیم های طراحی در دورکاری
نویسنده: ابی سینوت

ما اغلب از سایر تیم‌های طراحی می‌شنویم که ایجاد فرهنگ همکاری تیمی و حفظ آن در روش دورکاری، یکی از بزرگترین چالش‌ها می‌باشد. با این حال خبر خوب این است که ساخت تیم‌هایی با بازدهی بالا فقط شامل افراد تیم می‌شود، نه فضای کار آن‌ها. همانطور که جولیا المان^۱، مدیر طراحی در شرکت Zapier می‌گوید: «برای انجام یک طراحی عالی، لازم نیست که تیم شما حتماً در یک اتاق قرار داشته باشند.»

پس بهتر است بدانید که طراحی، فرآیندی برای حل مشکلات واقعی کاربران است که با حفظ روحیه‌ی همکاری حتی از راه دور می‌توان به آن دست یافت، و برای رسیدن به این هدف تیم‌ها باید به طور مداوم اصول یک فرهنگ مشترک را که شامل امنیت روانشناختی، اعتماد و ارتباطات فراگیر است را در بین افراد پرورش دهند.

در این فصل به شما نشان می‌دهیم که با وجود مسافت‌های طولانی هم می‌توانید تیم‌هایی با خصوصیات مشترک و عملکرد بالا ایجاد کنید.

اصول اولیه

در حال حاضر، [بسیاری از اصول در دورکاری به خوبی شناخته شده‌اند](#) که در اینجا برخی از این اصول اساسی را برای افراد تازه کار، مرور می‌کنیم.



برای دریافت اطلاعات بیشتر می‌توانید، ویدئو پابلو استنلی^۱ در مورد [جداسازی کار و زندگی در خانه](#) را مشاهده کنید.

دورکاری، تغییر بزرگی در محیط کار معمولی شما ایجاد می‌کند، پس لازم است که برای بررسی و حل برخی از اصول مرتبط با آن وقت بگذارید و بهترین راه را برای موفقیت انتخاب کنید. برخی از متداول‌ترین نکات در دورکاری به شرح زیر است:

• **فضاسازی :** ذهن افراد برای یادگیری کار در محیطی جدید به زمان احتیاج دارد. یکی از راه‌های کمک به این موضوع، ایجاد یک فضای اختصاصی در محیط خانه برای کار است، وسایلی مثل میز تحریر و یا یک اتاق مجزا کمک زیادی به فضاسازی مناسب ذهن شما برای انجام کار می‌کند. بعد از ایجاد یک محیط آرام برای کار در خانه، سعی کنید بخشی از روز را به یک کافی‌شاپ یا کتابخانه بروید، چون یکی از مزایای دورکاری، انجام دادن کارها در هرجایی که اراده می‌کنید است و تغییر مناظر برای تقویت نیرو و انگیزه در وجود شما، بسیار ارزشمند می‌باشد.

• **همیشه آماده باشید :** حتی اگر رفت و آمد شما به اتاق کارتان چند قدم باشد، سعی کنید در وضعیتی قرار داشته باشید مثل اینکه آماده اید تا وارد دفتر کار خودتان شوید، هر صبح وقت بگذارید و صبحانه بخورید، لباس بپوشید و سایر تشریفات را قبل از نشستن و شروع کار انجام دهید.

• **ساعت‌های ثابت کاری خود را حفظ کنید :** تیم‌ها باید سعی کنند ساعات کاری مفید خود را رعایت کنند تا دچار سردرگمی نشوند. به همین دلیل تیم‌هایی که در مناطق زمانی مختلف کار می‌کنند، باید برنامه ریزی جلسات مهم را در ساعات مشخصی از روز کاری انجام دهند.

• **زمان خود را به میز کارتان محدود نکنید :** یکی از مزایای اصلی دورکاری این است که فرد می‌تواند به ملاقات پزشک برود، ناهار بخورد و بعد کار خود را شروع کند. ما تیم‌های دورکار را به استفاده از این انعطاف پذیری تشویق می‌کنیم تا افراد بتوانند مدتی را دور از میز کار خود بگذرانند.

• **برای سلامتی خود وقت بگذارید و پیاده روی کنید:** یک صندلی سالم و استاندارد، یا یک میز با حالت ایستاده تهیه کنید و حداقل هر دو ساعت یک بار از روی میز خود بلند شوید.

• **ارتباطات اجتماعی خود را حفظ کنید:** همه‌ی ما به تماس و معاشرت با افراد نیاز داریم. هر روز یا حداقل چند بار در هفته زمانی را تنظیم کنید تا با دوستانتان دور هم جمع شوید و جو و فضا را تغییر بدهید.

ابزار کسب و کار

دورکاری همزمان با ظهور ابزارهای همکاری دیجیتال با رشد بسزایی روبرو شده است. در حالی که برای دورکاری ابزار خاصی در بازار وجود نداشت، ما فکر کردیم می‌توانیم برای برقراری ارتباط و همکاری افراد در تیم‌ها از مجموعه ابزارهای مختلفی در InVision استفاده کنیم.

• **Slack:** ما در [Slack](#) نفس می‌کشیم و در آن زندگی می‌کنیم! این یک کانال ارتباط اصلی و شبیه به جایی است که همه‌ی ما دور آن جمع می‌شویم.

• **Zoom:** همه‌ی کنفرانس‌های ویدیویی از طریق [Zoom](#) انجام می‌شود. این یک راه حل امن، سریع و قابل اعتماد با ویژگی‌های قوی از جمله ابزار نظرسنجی، اتاق‌های چت... breakout rooms، اشتراک گذاری صفحات با دیگران و سایر موارد است. نکته‌ی مورد توجه در Zoom این است که شما باید همیشه دوربین خود را روشن نگه دارید! این یک علامت مهم برای شما و محیط اطرافتان است که نشان می‌دهد کاملاً درگیر مکالمه شده‌اید و حاضر هستید. البته این اتفاق در جلسات بزرگ وقتی حضور شما مورد نیاز نیست اهمیت کمتری دارد، اما با این وجود بهترین روش است.

«من فکر می‌کنم یکی از مهم‌ترین ابزارها در ارتباط آنلاین، دوربین‌های روشن است. داشتن دوربینی که دارای ویژگی فیلمبرداری می‌باشد، برای نقد طراحی مهم است. یک جمله ممکن است برای دیگران کاملاً نامفهوم باشد، بنابراین دیدن چهره‌ی همه‌ی افراد و اینکه آن‌ها درگیر موضوع شده‌اند و سؤال می‌پرسند، بسیار مهم است. چون این به معنای قرار گرفتن همه‌ی افراد در یک اتاق نیست، اما به طرز چشمگیری نزدیک‌تر از نوشتن متن و یا نظر آن‌ها روی یک سند است و در Zoom تا زمانی که تعداد افراد آنلاین، کمتر از ۹ اتاق باشد، شما می‌توانید چهره‌ی افراد را ببینید و بسیاری از ارتباطات غیرکلامی بهره ببرید.»

دیو لوئیس

مدیر مهندسی در InVision



• **G Suite**: از ارائه اسلایدهای ساده گرفته تا اسناد صد صفحه‌ای و طولانی، این ابزار بسیار کاربردی است. ما همچنین از Google Drive به عنوان راه حل اصلی فضای ذخیره سازی ابری استفاده می‌کنیم که از طریق آن همه چیز قابل جستجو و دسترسی است. به هر حال ابزار ذخیره سازی شما هرچه که هست، ابتدا اطمینان حاصل کنید که می‌توانید کارها و وظایف خود را در آن مرتب انجام می‌دهید تا ردیابی موارد آسان‌تر شود.

• [InVision](#) : یک پلتفرم کامل است که به تیم‌های طراحی برای دورکاری کمک می‌کند و ما در تیم‌های طراحی خود برای ایده پردازی، ایجاد محصول، ساخت نمونه‌ی اولیه، تست و همکاری با مهندسان از آن استفاده می‌کنیم. Freehand یکی از ابزارهای مورد علاقه ما برای همکاری است که باعث می‌شود افراد بتوانند به راحتی روی یک بوم به صورت نامحدود حرکت کنند و در کنار هم کار کنند. ما از این ابزار برای همه‌ی کارها، از برنامه ریزی پروژه گرفته تا اکتشافات خلاقانه، بررسی طراحی و موارد دیگر استفاده می‌کنیم.

• [Confluence](#) : این ابزار جزو خدماتی است که Atlassian ارائه می‌دهد، به عنوان یک انبار مرکزی برای نگهداری انواع مستندات داخلی مهم از AMA با مدیر عامل گرفته تا به روزرسانی‌های محصول جدید مورد استفاده قرار می‌گیرد. اگرچه هر شرکت می‌تواند از متمرکز کردن دانش خود بهره مند شود اما این موضوع در دورکاری مهم است، چون ارتباطات فیزیکی در محیط، بسیار کمتر در جریان است.

آشنایی با اصول اولیه و ابزارها، گام مهمی برای موفقیت در دورکاری است و تیم‌ها برای کنفرانس‌های ویدیویی، پیام رسانی و ثبت مستندات خود به ابزارهای مشترک و همچنین برای قرار گرفتن مراحل اصلی فرآیند طراحی درون یک محیط دیجیتال، به ابزار جانبی مانند InVision نیاز خواهند داشت. اما سعی کنید که همه چیز را بیش از حد پیچیده نکنید. موفقیت در دورکاری، اساساً به روابط انسانی بستگی دارد. داشتن خلاقیت و روحیه‌ی همکاری برای استفاده از ابزارها و فرآیندهای مشترک، تیم‌ها را متمرکز می‌کند تا به کار اهمیت بیشتری بدهند و روی پروژه‌ها به صورت واقعی وقت بگذارند.

افسانه‌ها

با گذشت سال‌ها، باورهای غلط زیادی در مورد دورکاری به وجود آمده است. بنابراین بیایید قبل از اینکه به استراتژی‌های خاص و بررسی بهترین روش‌ها بپردازیم، برای چند لحظه، باورهای غلط را از بین ببریم.



برای دریافت اطلاعات بیشتر می‌توانید، ویدئو آلیسون رند^۱ را در رابطه با [کار و بهره‌وری از راه دور](#) را مشاهده کنید.

افسانه ۱: افراد در دورکاری بهره‌وری کمتری دارند

رایج‌ترین ترس مدیران در مورد دورکاری این است که تیم‌ها در دورکاری بهره‌وری کمتری دارند. اما واقعیت این نیست و همه‌ی شواهد خلاف آن را نشان می‌دهد. [تحقیقات](#) انجام شده در دانشگاه استنفورد نشان داده است که کارکنان در دورکاری به طور متوسط ۱۳٪ بیشتر از هم‌تایان خود در دفترها کار می‌کنند، و یک [مطالعه‌ی](#)

دیگر توسط گوگل نشان می دهد که «هیچ تفاوتی در اثربخشی، ارتقا و یا رتبه بندی عملکرد برای افراد در دورکاری در مقایسه با تیم های مستقر در شرکت ها وجود ندارد.»

«ما ۱۳٪ از افزایش عملکرد را از طریق کار کردن افراد در منزل به صورت دورکاری داشتیم که ۹٪ مربوط به تعداد دقایق بیشتری از زمان شیفیت کاری آن ها و ۴٪ برای عملکرد بالاتر آن ها در هر دقیقه بوده است... افراد در دورکاری میزان رضایت از کار و نگرش روانشناختی را به طور قابل توجهی بالاتر گزارش کردند و میزان فرسایش شغلی آنها بیش از ۵۰ درصد کاهش یافته بود.»

تحقیقات دانشگاه استنفورد توسط نیکلاس

آ. بلوم ، جیمز لیانگ ، جان رابرتز،

ژیچون جنی یینگ^۱



افسانه ۲: خلاقیت فقط در دفاتر کار اتفاق می افتد

خلاقیت در دورکاری امکان پذیر است و به ارتباطات آگاهانه تری احتیاج دارد و از روندی کاملاً مشخص بهره مند می برد. بسیاری از خلاقیت ها در یک دفتر کار و توسط تیم هایی که در کنار هم هستند ظاهر می شود، اما در یک محیط به شکل دورکاری، روند خلاقیت می تواند صریح تر باشد و بدون توجه به فاصله، شکوفا شود.

«خلاقیت، ناشی از توانایی احساس امنیت در کنجکاوی، تلاش، شکست و یادگیری است. خلاقیت از فرهنگ نیز ناشی می‌شود و تصمیم‌گیری برای ایجاد آن در دورکاری، فرآیندی است که یا اتفاق می‌افتد، یا اتفاق نمی‌افتد.»



امیلی کمپیل

مدیر استراتژی تجربه کاربری - InVision

افسانه ۳: افراد در دورکاری وظایف کمتری دارند

افراد در دورکاری به دلیل یکپارچگی بهتر در زندگی کاری خود تمایل دارند که شاد باشند و مدت زمان بیشتری دور هم بمانند. گزارشی از سوی شرکت تحقیقاتی گالوپ نشان داده است که «انعطاف پذیری شغلی، مشارکت افراد را افزایش می‌دهد» و «هنگامی که کارمندان ۶۰٪ تا ۸۰٪ از وقت خود، یا سه تا چهار روز در یک هفته کاری را صرف کار در خارج از خانه می‌کنند، مشارکت مطلوب اتفاق می‌افتد.» این جریان از بهره‌وری کارکنان گرفته تا کاهش فرسایش روندکاری آن‌ها، یک امتیاز بزرگ محسوب می‌شود و مزایای زیادی دارد.

افسانه ۴: در دورکاری ارتباطات شخصی کمتری وجود دارد

دورکاری، موانع مصنوعی بین کار و زندگی را از بین می‌برد. معمولاً تعاملات شخصی یک فرد با همکارش، بیشتر از آنچه که درون دفتری در خانه، اتاق نشیمن یا کافی شاپ انجام می‌دهد، اتفاق می‌افتد. طبق تجربه‌ی ما، این صمیمیت

باعث ایجاد روابط عمیق شخصی بین همکاران می‌شود. در حالی که ملاقات‌های حضوری بر خلاف جلسات مجازی فایده‌های واضح و زیادی دارند، این موارد فقط به عنوان ویژگی‌های مکمل در دورکاری شناخته می‌شوند نه ویژگی‌های متقابل آن.

افسانه ۵: دورکاری به فرهنگ من آسیب خواهد رساند

تیم‌ها در دورکاری می‌توانند به اندازه‌ی تیم‌های مستقر در یک دفتر کار، فرهنگ خود را توسعه دهند، و تفاوت این دو سیستم در این است که دورکاری تمایل دارد مشکلات فرهنگی موجود در تیم‌ها را از راه‌هایی که ممکن است در یک دفتر پنهان شده باشد، تقویت کند. در دورکاری تیم‌هایی که از امنیت روانی برخوردار نیستند، خود را منزوی می‌کنند و شرکت‌هایی که دارای سلسله مراتب سخت هستند نیز مدیریت تیم‌های دورکاری را دشوارتر می‌کنند. اما دورکاری فرصتی ارزشمند برای رفع این نوع مشکلات و تقویت فرهنگ با حذف بوروکراسی اداری، تقویت اعتماد بین افراد، شکستن روابط و توانمندسازی تیم‌ها فراهم می‌کند. وجود فرهنگ برای سالم نگه داشتن تیم‌ها بسیار اساسی است، به همین دلیل سزاوار یک نگاه دقیق‌تر می‌باشد.

حل مشکل فرهنگ در دورکاری با اعتماد و امنیت روانشناختی

فرهنگ در یک شرکت سالم بر اساس ارزش‌های مشترک، اعتماد، روابط و همدلی بنا شده است و این جریان توسط مجموعه‌ای مشترک از ارزش‌ها، هنجارها، عادت‌ها و ویژگی‌ها تعریف می‌شود که نحوه‌ی همکاری افراد با یکدیگر را شکل می‌دهد.

« در یک سازمان امنیت روانشناختی در افراد این حس را به وجود می‌آورد که می‌توانند گاهی در تیم خود ریسک کنند و در مقابل یکدیگر آسیب پذیر باشند.»



مایک دیویدسون^۱

طراح ارشد در توییتر و InVision

همانطور که مایکل مانکینز^۲، یکی از شرکای شرکت Bain گفته است: «فرهنگ چسبی است که یک سازمان را به هم پیوند می‌زند. رهبری یک تیم، ارزش‌های اصلی تعریف کننده‌ی فرهنگ را تعیین می‌کند و این فقط مربوط به یک نفر نیست، بلکه بیشتر مربوط به نحوه‌ی کار، برقراری ارتباط و رشد افراد در تیم‌ها است.»

1 Mike Davidson
2 Michael Mankins

فرهنگ برای موفقیت کلی یک کسب و کار، امری حیاتی است و مستقیماً روی مواردی مانند احساس رضایت در کارمندان، تعامل، حفظ و جذب نیرو و همچنین در نتیجه‌ی نهایی پروژه‌ها تأثیر می‌گذارد. در حقیقت، [گزارش استخدام طراحان محصول ما در سال ۲۰۱۹](#) نشان داد که ۸۴٪ از طراحان محصول، هنگام استخدام برای فرصت‌های شغلی، فرهنگ طراحی داخلی قوی را به عنوان مهم‌ترین معیار شماره یک در استخدام مد نظر دارند.

باید بدانید که فرهنگ در هر شرکت متفاوت است. فرهنگ‌ها در عین ظرافت و منحصر به فرد بودن، ویژگی‌هایی دارند که همکاری مؤثر افراد با یکدیگر را تقویت می‌کنند و مشخص است که همکاری همیشه در فرهنگ‌هایی که دارای امنیت روانشناختی و اعتماد بالا هستند، رشد بسزایی می‌کند.

یکی از معروف‌ترین مطالعات Google با نام پروژه ارسطو به این نتیجه رسیده است که امنیت روانی جزء ویژگی‌های برجسته و مهم تیم‌هایی با عملکرد بالا بوده است. سیمون سینک، کارشناس رهبری تیم و نویسنده مشهور گفته است: «یک تیم، گروهی نیستند که فقط با هم کار می‌کنند، یک تیم گروهی از افراد است که به یکدیگر اعتماد دارند.»

تیم‌هایی که افراد در آن به یکدیگر اعتماد دارند، از عملکرد بالاتری برخوردار هستند

صرف نظر از نوع محیط کار، این اعتماد به نفس است که عملکرد و سلامت تیم را بسیار تحت تأثیر قرار می‌دهد. [دانشگاه هاروارد](#) در مطالعه‌ای، افراد شاغل در سازمان‌هایی با اعتماد بالا را با کسانی که در شرکت‌هایی با اعتماد پایین کار می‌کردند، مقایسه کرده و متوجه شده که کارمندان در سازمان‌های با اعتماد بالا دارای ویژگی‌های زیر بودند:

• ۱۰۶٪ انرژی بیشتر در محل کار

• ۷۴٪ استرس کمتر

• ۵۰٪ بهره‌وری بالاتر

• ۷۶٪ تعامل بیشتر

• ۴۰٪ فرسودگی کمتر

• ۲۹٪ رضایت بیشتر آن‌ها از زندگی

• ۱۳٪ بیماری کمتر

اگرچه اعتماد برای هر رابطه‌ای اساسی و لازم است اما این موضوع در دورکاری از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا باید برای انجام کار روی خودتان حساب کنید، حتی اگر کسی نظاره‌گر آن نباشد. همچنین باید بدانید که اعتماد یک خیابان دو طرفه است: مدیران و کارمندان باید در مورد هر چالشی که مربوط به کار و یا زندگی شخصی آن‌ها است با یکدیگر صادق باشند، چون پنهان کردن آنچه که واقعاً در دورکاری اتفاق می‌افتد، کار آسانی است اما این نوع تجربه‌ها ممکن است تا حد بالایی بر توانایی آن‌ها در عملکرد افراد تأثیر بگذارد.

استفان گیتس^۱، طراح ارشد در InVision گفته است: «شما باید آسیب‌پذیری را در تیم‌های خود تقویت کنید تا دیگران صادقانه تجربه و احساس خود را بیان کنند، زیرا به راحتی می‌توانید ۳۰ دقیقه در Zoom حضور داشته باشید و واقعاً حرف‌هایتان رو مطرح کنید، سپس دوربین خود را خاموش کرده و استراحت

کنید. بنابراین شما باید این روابط را به صورت صادقانه ایجاد کنید.»
اما چگونه می‌توان با تیمی که در یک شهر یا حتی یک کشور فعالیت ندارد، مانند InVision که تقریباً در ۳۰ کشور دنیا کارمند دارد، روابط و اعتماد عمیق برقرار کرد؟

ریچارد بانفیلد، معاون تحول طراحی در InVision، گفته است: «اگرچه نتیجه‌ی خوب بر پایه‌ی اعتماد بنا شده است، اما ساخت اعتماد جایی نیست که شما کار خود را شروع می‌کنید، چون برای رسیدن به آن باید با ایجاد امنیت روانی قبل از اینکه اعتماد اتفاق بیفتد، زمینه سازی لازم را انجام بدهید.»

۳ راه برای ایجاد اعتماد و امنیت روانشناختی

۱. قابل اعتماد باشید

قابل اطمینان بودن، به ویژه در دورکاری که تیم‌ها در دفاتر حضور ندارند و افراد برای انجام فعالیت‌ها، باید روی یکدیگر حساب کنند از ارکان اصلی اعتماد به شمار می‌رود. چون در دورکاری، افراد نه فقط برای ساعت‌های کاری خود بلکه برای نتیجه‌ی کار پاسخگو هستند.

بانفیلد گفته است که «تعیین انتظارات و برآورده ساختن آن‌ها، یک چرخ دنده‌ی مهم و راهی برای ایجاد اعتماد در تیم‌ها است. هرچه شما به خودتان اطمینان بیشتری داشته باشید و بگویید که کاری را انجام می‌دهید و بعد آن را به درستی انجام دهید، اعتماد بیشتری ایجاد می‌کنید و این به یک حلقه‌ی در حال گسترش بین افراد تیم تبدیل می‌شود. همیشه در نظر بگیرید که شما با یک توافق کوچک شروع می‌کنید، سپس بر اساس آن کار می‌کنید، تا زمانی که کارهای بزرگتری داشته باشید. اما در هر حال مهم است که این توافق نامه‌ها به وضوح توسط مدیران تعریف شود، تا افراد بدانند چه انتظاری از آن‌ها وجود دارد.»

یکی از روش‌های ترسیم مسئولیت افراد، استفاده از OKR^۱ است. در InVision، هر تیم به صورت انفرادی در مدت زمانی سه ماهه OKR را به شکلی که در مورد اهداف و انتظارات سردرگمی ایجاد نکند و با استراتژی کلی شرکت، چشم اندازه‌ها و اهداف همسو باشد، طراحی می‌کند. این OKRها شفاف هستند و می‌توانند با هرکسی در شرکت به اشتراک گذاشته شوند تا به رشد همکاری، بهره‌وری و اعتماد بین مدیران و هم تیمی‌های آنها کمک کند. OKR همچنین با اطمینان از اینکه کار یک فرد ارزشمند است، به موفقیت کلی شرکت و اولویت بندی کارها کمک می‌کند و روحیه کار تیمی را تقویت می‌کند. تحقیقات نشان داده است که ۶۰٪ از کارکنان از اهداف، استراتژی‌ها و تاکتیک‌های شرکت خود اطلاع کافی ندارند. عدم اطمینان افراد از نتایج شرکتی که در آن کار می‌کنند منجر به استرس مزمن می‌شود و کار تیمی را ضعیف می‌کند و اعتماد را کاهش می‌دهد. بانفیلد گفته است: در دورکاری، مهم است که مدیران روشن کنند که چگونه و چه زمانی می‌خواهند پیشرفت منظم در پروژه برقرار شود تا افراد در انجام وظایف و اهداف خود پایبند بمانند.

۲. قدرت ریسک پذیری داشته باشید

جامعه به ما آموخته است که آسیب پذیری به ویژه در محل کار، مترادف با ضعف است اما با این وجود همه چیز در حال تغییر است. [برنه براون](#)، نویسنده، استاد و پژوهشگر معتقد است که هر شغلی می‌تواند از فرهنگ رهبران شجاع در یک شرکت که قدرت ریسک پذیری دارند، بهره‌مند شود که این به معنای صداقت و شفافیت در برابر نتایج نامشخص است. در هر حال و به زبان ساده، شما باید بپذیرید که هیچ گاه به صورت کامل پاسخ همه‌ی سؤالات را ندارید. گیتس گفته است: «آسیب پذیری نوعی واحد پول جدید در رهبری است. به خصوص با این خلاقیت که $۲ + ۲ = ۴$ نیست. فضای کار خود را صادقانه و فراتر از حد یک جلسه ایجاد کنید تا افراد بتوانند به شما اعتماد کنند.»

افراد تا زمانی که ریسک نکنند، شروع به شناخت واقعی محیط و افراد نمی‌کنند. اما ریسک پذیری در دورکاری چگونه اتفاق می‌افتد؟ این کار با اولویت در شناخت یکدیگر شروع می‌شود.

در یک جلسه‌ی که برای رهبری و هدایت تیم برگزار شده بود، برایان کاردون^۱، مدیر ارشد بازاریابی در InVision، با درخواست از افراد گروه برای توصیف یک رویداد شخصی چالش برانگیز که منجر بیان تجربه‌ی آن‌ها و نوعی درس برای زندگی پایدار و معنی دار شد توانست یک تیم آسیب پذیر را هدایت کند. زمانی که افراد در یک پروژه کاری به بیان مسائل غیر کاری می‌پردازند احساس امنیت بیشتری می‌کنند.

همانطور که کاردون گفته است: «برای اینکه این تمرین به طور مؤثر عمل کند، واقعاً باید محیط کار تیمی دارای اعتماد باشد و همینطور رازداری کامل بین افراد وجود داشته باشد. وقتی افراد مسائل عمیق و شخصی خود مثل مرگ یکی از عزیزان، طلاق یا بیماری را با هم تیمی‌های خود به اشتراک می‌گذارند، مشاهده خواهید کرد که افراد و تیم‌ها از راه‌های بسیار قوی و ماندگار به هم پیوند می‌خورند.»

۳. از افراد تیم برای همکاری خوبشان تشکر کنید

در دورکاری، قدردانی از افراد با ایجاد همدلی در یک تیم به صورت مجازی و در طرف دیگری از صفحات نمایش، شکل می‌گیرد. یکی از مزایای دورکاری این است که به طور خودکار نوعی صمیمیت بین افراد ایجاد می‌کند که این نوع از صمیمیت در دفاتر وجود ندارد. همه‌ی ما ویدئو معروف BBC را به یاد داریم که یک کودک در یک مصاحبه وارد اتاق شد. به طور کلی دورکاری به این معنی است که کار و زندگی شما از نزدیک ادغام شده‌اند، بنابراین کاملاً طبیعی است که جنبه‌های زندگی شخصی ما مثل محیط خانه، بچه‌ها و حیوانات خانگی به اشتراک گذاشته شوند و ما این جنبه‌ی منحصر به فرد دورکاری را راهی عالی

برای شناختن یکدیگر می‌دانیم. پس اگر بچه‌ای به طور غیر منتظره جلسه‌ای را قطع کند و یا وارد قاب شود، ما هم می‌خواهیم او را ببینیم و حتی چند تا سؤال از او بپرسیم.



لحظه ای از دورکاری کلاسیک: بچه ها وارد یک تماس زنده با BBC می‌شوند.

برای جلسات آنلاین ما پیشنهاد می‌کنیم که با صحبت کردن با افراد شروع کنید و بلافاصله به سراغ انجام کارها نروید. به عنوان مثال ما جلسات را با گذاردن مدت زمانی جهت صحبت به یکدیگر درمورد مسائل شخصی آغاز می‌کنیم. ما در مورد اینکه روزمان چگونه می‌گذرد؟ یا چه کاری در آخر هفته انجام دادیم، با هم صحبت می‌کنیم. این یک راه خوب برای برقراری ارتباط و تعامل داشتن با افراد تیم است. برخی از تیم‌ها قبل از شروع به کار با یک تمرین کوتاه مدیتیشن به صورت آنلاین شروع می‌کنند که این روش به تمرکز ذهن قبل از شروع به کار کمک می‌کند.

در محیط‌های دور کاری مهم است که از جنبه‌های سرگرمی و اجتماعی غافل نشوید،

زیرا در این نوع ارتباطات روابطی ایجاد می‌شود که می‌تواند باعث استحکام همکاری تیمی باشد. به دلیل دورکاری و نبودن در یک دفتر کاری می‌توانید با یکدیگر برای رفتن به کافی شاپ هماهنگ کنید. آخر هفته بعد از کار ما ساعات و اوقات خوشی را به صورت مجازی مانند نوشیدن قهوه یا خوردن ناهار با یکدیگر داریم و نه صرفاً صحبت کردن در مورد کار.

یک ترفند حرفه‌ای:

یک جلسه برای ارائه‌ای ۱۰ دقیقه‌ای، به صورت چرخشی بین افراد تیم در مورد محتوای غیر کاری ایجاد کنید.

در این روش که ما آن را "آسیب‌پذیری هدفمند" می‌نامیم، اعضا تیم اطلاعات، تجربیات شخصی یا آموزش جدید یا مهارت‌هایشان (نه لزوماً اطلاعات مربوط به کار) را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند.



الی وولری^۱ عکس‌های خود از یک سفر غواصی را در یک چت گروهی برای همکارانش به اشتراک گذاشت تا بتوانند بهتر با او آشنا بشوند.

دورکاری به ارتباطات هدفمند نیاز دارد

داشتن ارتباطات برای هر تیمی مهم است، بخصوص برای تیم‌های طراحی؛ این سبک تیم‌ها به دلیل ماهیت مراحل کار طراحی نیاز به داشتن ارتباطات بیشتر با هم تیمی‌های خود می‌باشند. ارتباطات در تیم‌های طراحی غیرمتمرکز پایه و اساس کار است، به دلیل اینکه در معرض بیشترین خطرهای از جمله از کار افتادن، لغو شدن و یا قطع شدن اینترنت می‌باشد. در کار از راه دور بدون داشتن ارتباطات، امکان از هم پاشیدن و یا قطع همکاری وجود دارد.

« وقتی همه با هم در شرکت کار می‌کنند، فرض بر این است که همه با یکدیگر در ارتباط هستند. و این یک فرض خطرناک است.»



ریچارد بانفیلد

معاون تحول طراحی در InVision

در زمان انجام فعالیت به صورت دورکاری سعی کنید ارتباط سازی های زیاد و قوی ایجاد کنید، این نکته بسیار مهم است. مرز خوب و مشخصی بین ارتباطات قوی و گم شدن در ارتباطات زیاد وجود دارد، فردی که بیش از حد ارتباط داشته باشد و در آن‌ها گم شود نمی‌تواند به بهروری بالایی دست پیدا کند.

تخم مرغ در مقابل بیکن گوشت

در جمع افراد مناسب قرار بگیرید، اما نه در هر جمعی. به دلیل شرایط محیط‌های دورکاری، افراد زیادی بیش از آنچه که لازم است وسوسه می‌شوند که درگیر کار از راه دور شوند. این مورد باعث اختلال در جلسات و ایجاد سرو صدای زیادی می‌شود. بودن افراد زیادی در یک تیم برای برقراری تماس در "Zoom" باعث ازدحام و شلوغی در جلسات می‌شود. هوشیار باشید داشتن ارتباطات غیرضروری و صمیمی با همکاران باعث نشود که بار کاری آنها را به دوش بکشید.

یک قاعده خوب دیگر این است که از مثال تخم مرغ‌ها در مقایسه با بیکن گوشت استفاده کنید. شما نمی‌توانید بر روی مرغ‌های تخم‌گذار به خوبی گاوها برای درست کردن صبحانه بیکن سرمایه‌گذاری کرد. هنگامی که می‌خواهید افراد را برای جلسات آنلاین دورکاری دعوت کنید در نظر بگیرید که می‌توانید بر روی چه شخصی بیشترین سرمایه‌گذاری را داشته باشید. سعی کنید که از افرادی در جلسات استفاده کنید که مناسب برای صبحانه بیکن هستند، اما افراد دیگر مانند مرغ‌های تخم‌گذار (افرادی که تأثیر کمتری در چرخه طراحی دارند) می‌توانند در چرخه ارتباطی کارهای دیگر مانند ارسال ایمیل، لیست وظایف کارها در تrello و... فعالیت داشته باشند.

برای مکالمات دشوار از تماس تلفنی استفاده کنید

زمانیکه پیام بیش از حد پیچیده یا حساس و ظریف است، از برقراری تماس با برنامه "Zoom" یا برقراری تماس تلفنی نگران نشوید. اگر شما ۴ سؤال یا سؤالات بیشتری دارید و نیاز به جزئیات بیشتر و با دقت بالا می‌باشد که قبلاً روش شما این بوده از طریق ایمیل ارسال می‌کردید، به جای آن در این شرایط لطفی در حق خود کنید و تماسی تلفنی برقرار کنید.

یک تماس سریع پنج دقیقه‌ای برای پرسیدن سؤالات برقرار کنید، توجه داشته باشید که سؤالات می‌بایست واضح و شفاف باشد و در صورت نیاز اطلاعات بیشتر ارائه دهید تا در وقت صرفه جویی و از ایجاد خطا جلوگیری شود.

ساختار و شفافیت

برای انجام دورکاری، می‌بایست برنامه ریزی بیشتری در موردی نحوه همکاری و راه و روش‌های برقراری ارتباط با هم تیمی‌های خود داشته باشید، که در نهایت منجر به مشخص شدن چهارچوبی همراه با معیارهای شما و تیم خواهد شد. تیم‌هایی که با قوانین و چهارچوب خاص خود کار را شروع می‌کنند و پیش می‌برند، شاهد نتایج مثبتی در کارهای خود خواهند بود. با متعهد بودن اعضای تیم برای شرکت در جلسات روزانه، هفتگی، ماهیانه و حتی سالانه، اعضا می‌توانند به ارتباطات قوی و بهتر در تیم کمک کنند. به گفته بنفیلد: برگزاری جلسات دائمی به اعضای تیم اعلام می‌کند که ارتباطات جز اولویتهای کار است.

از آنجایی که تیم‌ها معمولاً برای برگزاری جلسات با هم هماهنگ می‌شوند، برای دورکاری نیز می‌بایست افراد هدفمندتر در جلسات حضور یابند که بتوانند پیام و درخواست خود را بهتر به هم تیمی‌ها انتقال دهند. بهتر است برای برگزاری جلسات از قبل زمانی را مشخص کنید و آن را با دیگر هم تیمی‌ها به اشتراک بگذارید تا همه بتوانند آماده و هدفمندتر در جلسه حضور یابند. برای شرکت در جلسات به موقع حاضر شوید و برای مرور بر اهداف هر پروژه بهتر است هفته‌ای دو مرتبه جلسه تیمی برگزار شود.

بهتر است مدیر تیم طراحی مجموعه سؤالاتی برای پروژه ای که روی آن کار می‌کند در نظر گرفته باشد. این سؤالات می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- هدف این پروژه چیست؟
- محدودیت‌هایی که در پروژه با آن روبرو هستید چیست؟
- کار در چه مرحله‌ای است؟
- به دنبال دریافت چه بازخوردهایی هستید؟

کیتلین واگنر^۱، طراح محصول در InVision، می‌گوید: اینکه از افراد حاضر در جلسه بپرسید چه نوع بازخوردی از تیم توقع دارید (سؤالات شفاف و مشخص) در داشتن مکالمه موفقیت آمیز اثربخش‌تر است تا اینکه بگویید بیاید در مورد پروژه صحبت کنیم.

در جلسات روزانه حضور یابید

جلسات روزانه^۲ یکی از مهمترین جلسات اسکرام می‌باشد (اسکرام یک روش چابک است که اعضای تیم در چهارچوب مشخص شده می‌توانند کارهای خود را پیش ببرند). نکته اصلی در جلسات روزانه این است که همه افراد در این جلسات حضور داشته باشند. برگزاری این جلسات به مدیر تیم طراحی کمک می‌کند که از روند پیشرفت کار یا مشکلات در روز گذشته مطلع شود و در ابتدای روز تقسیم بندی وظایف بین اعضای تیم انجام شود. همچنین با برگزاری این جلسات مدیر تیم می‌تواند میزان تعهد افراد به کار را بسنجد.

جلسات روزانه در ارتباطات از راه دور چالش بزرگی برای اعضای تیم محسوب می‌شود. اما در صورتیکه اعضا بتوانند با این جلسات ارتباط برقرار کنند کارها بهتر و با تمرکز بالاتری توسط اعضای تیم انجام می‌شود. جلسات روزانه تنها مستلزم داشتن چند قانون اساسی می‌باشد.

نکاتی برای جلسات روزانه در زمان دورکاری

زمان مناسب انتخاب کنید

در دورکاری امکان اینکه افراد از نقاط مختلف موقعیت جغرافیایی در یک تیم قرار بگیرند، وجود دارد. برای مشخص کردن زمان جلسه روزانه در بهترین حالت ممکن می‌توان ساعتی را هماهنگ کرد که همه افراد با آن موافق باشند. مشخص کردن روز و زمان خاص برای برگزاری جلسات مهم است و می‌بایست با کمترین میزان تغییرات در تاریخ برگزاری همراه باشد، که این باعث پابندی افراد به حضور در جلسات می‌شود.

1 Caitlin Wagner
2 Daily Standup Meeting

ممکن است بعضی از افراد تیم نتوانند در جلسات شرکت کنند (شاید هم تیمی ما در موقعیت جغرافیایی غیر از ما باشد)، همیشه یک دفترچه یادداشت با خودمان برای شرکت در جلسه داشته باشیم همچنین جلسات روزانه خود را ضبط کنیم و در یک فولدر مشخص ذخیره کنیم تا بتوانیم با هم تیمی خود به اشتراک بگذاریم.

جلسات روزانه را هرگز با صحبت های مربوط به کار شروع نکنید

همانطور که قبلا گفته شد در جلسات روزانه برای اینکه اعضا تیم احساس راحتی داشته باشند مستقیما سراغ صحبت کردن درباره کار و پروژه نروید. تیم طراحی برای جلسات روزانه می تواند ۵ تا ۱۰ دقیقه زمان صرف گپ زدن راجع به مسائل روزمره و شخصی کند. برای مثال ما آخر هفته را راجع به چیزهای سرگرم کننده صحبت می کنیم مانند صحبت راجع به مقاله جالبی که خوانده ایم یا نمایش هنری که آخر هفته قصد داریم به تماشا آن برویم.

واگنر می گوید: «من فکر می کنم مهم است در زمانهایی که دورکاری هستیم از جنبه های انسانی مانند: زندگی شخصی صحبت شود. صحبت در مورد اطلاعات شخصی به ایجاد آرامش، ساختن روابط جدید، کشف نقاط مشترک و ایجاد امنیت روانی کمک می کند.»

همچنین افراد تیم می توانند با ارسال چند استیکر مشخص و تعریف شده مانند گل روز، جوانه، دستان رو به آسمان و یا جواهر، احساس و نظر خود را در مسائل شخصی و کاری با هم تیمی ها به اشتراک بگذارند به طور مثال:

گل روز: من خوشحالم با ...



جوانه: من از این هیجان زده ام ...



دستان رو به آسمان: من نگرانم ...



جواهر: به نظر من عالی است ...



برنامه مشخصی داشته باشید

یک دستورکار مشخص برای برگزاری جلسات کار روزانه ضروریست. تیم طراحی باید از یک تابلو مانند تابلو جیرا برای جلسات روزانه و دنبال کردن کارهای تیم استفاده نماید.

می‌توان برای مطلع شدن از روند طراحی با هر کدام از طراحان تیم به چت شخصی رفت و سؤالات مشخصی را از آنان پرسید:

- امروز یا این هفته روی چه طرحی کار می‌کنیم؟

- در چه مرحله‌ای هستیم؟

- با چه هدفی امروز این کار را انجام می‌دهیم؟

- چطور می‌توانیم از بقیه اعضا تیم کمک بگیریم؟

معمولاً در انتها جلسات روزانه زمانی باقی می‌ماند که از این زمان‌ها می‌توانید برای برنامه ریزی کارهای کوچیکتری که به سرعت حل می‌شوند یا برای برنامه ریزی هفته پیش رو استفاده کنید.

آنچه برای تیم شما مفید است را پیدا کنید

به گفته واگنر: داشتن جلسات روزانه برای تیم مدیریت مرسوم است ولی برای تیم طراحی سخت و طاقت فرساست. بنابراین در عوض ۳۰ دقیقه اجرای یک آهنگ در روز دوشنبه/ چهارشنبه و یک ساعت نقد طراحی در روزهای سه شنبه و پنجشنبه و نیم ساعت جلسه در جمعه‌ها برای صحبت در مورد موضوعات مرتبط با کار، ایده‌های خوبی هستند.

همچنین واگنر می‌گوید: وقتی نوبت به برنامه ریزی جلسات روزانه یا استندآپ می‌رسد، مهم است که بفهمیم چه چیزی برای ارتقا فردی اعضا تیم مهم است. الزامی برای برگزاری هر روز استندآپ وجود ندارد. شما مجبور نیستید کارهایی که دیگران انجام می‌دهند را دنبال کنید. کارهای متفاوت برای هر تیمی متفاوت جواب می‌دهد.

یک ترفند حرفه ای:

در هر دو محیط کاری چه در شرکت چه کار از راه دور، آسان است که تقویم شما پر از جلسات مختلف شده باشد و این مورد برای طراحانی که نیاز به تمرکز عمیق بر روی کارشان دارند آزاردهنده است. به گفته واگنر: باید به زمان احترام بگذاریم - اگر جلسه روزانه زودتر از زمان مشخص شده مثلاً به جای ۳۰ دقیقه جلسه ۱۵ دقیقه ای پایان یابد - می توانید زمان خود را مدیریت کنید جلسه را زودتر تمام کرده و به کارهای خود برسید.

بودن در محیط هایی برای دورکاری

تنوع برای تیم های طراحی ضروریست زیرا مسئولیت تولید محصولاتی که بتواند نیازها، تجربیات و امکانات بهتر برای کاربران داشته باشد را به عهده دارند. طراحان باید فرض خودشان را مبنی بر اینکه جامعه هدفشان فقط کاربران در سطح متوسط یا دسته ای خاص از افراد هستند را به چالش بکشند و با دید بازتری به جامعه هدفشان نگاه کنند که شاید شامل طیف گسترده ای از افراد شود.

کلارک والبرگ، مدیر عامل و بنیانگذار InVision می گوید:

« طراحان اکنون مسئولیت درک و طراحی نیازهای افراد با توانایی های شناختی و جسمی متفاوت را دارند.»

برای اینکه طراحان بتوانند طراحی های فراگیر^۱ را بسازند، باید در محیط های فراگیر قرار بگیرند.

دورکاری می تواند برای افرادی که به طور طبیعی درونگرا (یک ویژگی های مشترک در طراحان) هستند، چالش برانگیز باشد. در مکالمات تلفنی احتمال اینکه چند صدای مشابه و همزمان شنیده شود وجود دارد، که معمولاً به معنای شنیده نشدن ایده های خوب است. به منظور دستیابی به یک ارائه متنوع از افکار طراحان، ایجاد یک محیط کاری جامع و کامل بسیار مهم است.

این کار با برقراری ایمنی روانشناختی شروع می‌شود تا همه افراد احساس کنند که می‌توانند نقش داشته باشند و کمک کنند و نظراتشان شنیده می‌شود، که برقراری چنین فضایی در دورکاری تلاش بیشتری می‌خواهد.

اما همکاری از راه دور یا همان دورکاری باعث می‌شود که محدودیت در مرزهای فیزیکی و جغرافیای وجود نداشته باشد و این امکان وجود دارد که مجموعه بسیار متنوعی از ذینفعان را در برگیرد. یکی از دلایلی که والبرگ، InVision را به عنوان یک شرکت کاملاً مبتنی بر دورکاری تأسیس کرد (با شعار: ما هیچ دفتر مرکزی نداریم) این بود که بتواند بهترین استعدادها را موجود در بازار را بدون در نظر گرفتن مکان جغرافیایی انتخاب کند. از این نظر، ما یک شرکت بدون مرز فیزیکی و محدودیت جغرافیایی هستیم.

یکی از بزرگترین مزیت‌های رقابتی ما همکاری داشتن با بیش از ۳۰ کشور مختلف در سراسر جهان است که باعث داشتن نیروی کار متنوع با چشم اندازهای منحصر به فردشان می‌شود.

سالهاست که اکثر محصولات ما در طراحی آنها کمک کرده‌ایم توسط تیم‌های مستقر در شهر نیویورک ساخته شده‌اند. بعد از کار کردن در InVision و تجربه طراحی با مردم در سراسر جهان، هرگز نمی‌خواهیم به یک تیم مستقر در یک مکان برگردیم. دیدگاه‌ها، سبک زندگی، تجربیات در زمینه‌های مختلف در ساخت محصولات تأثیر بسزایی دارند.

تشویق به بیان نظرات در جلسات

در محیط‌هایی که دورکاری دارید، جلسات تیمی فرصتی است برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و بیان نظرات، اما اگر مدیریت خوبی نداشته باشید و به درستی اجرا نشود به مشکل تبدیل خواهد شد. این وظیفه مدیر است که بتواند اعضای تیم که درونگرا هستند را تشویق به بیان کردن و به اشتراک گذاشتن ایده‌هایشان کند.

جهاد افونه^۱ رئیس طراحی در VMWare می‌گوید، جلسات نقطه صفر تجزیه تجربیات هستند. صدهای اقلیت می‌توانند توسط اکثریت سرکوب و یا به حاشیه رانده شود، بدون اینکه کسی طرفداری کند یا به آن صحبت گوش داده شود. این احساس به وجود می‌آید که تنها یک حزب در اتاق جلسات وجود دارد. وی به عنوان یک فلسطینی ساکن پالو آلتو، به ندرت در محل کار با کسی در مورد سابقه خود صحبت می‌کند.

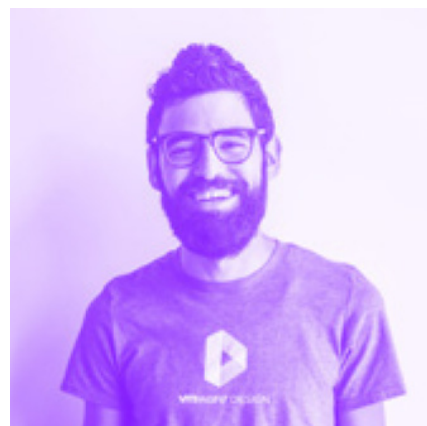
جهاد به عنوان یک رهبر تیم تلاش می‌کند تا راهی پیدا کند برای افرادی که احساس انزوا می‌کنند (به اصطلاح درونگرا هستند) که بتواند به آنها برای رشد در گروه و حفظ استعدادهایشان کمک کند. بهترین نکته برای ایجاد جلسات بیشتر و پربارتر این است که به اعضای تیم راه‌های بیشتری برای به اشتراک گذاشتن ایده‌هایشان نشان بدهد تا اینکه اعضا ترجیح دهند ایده‌هایشان را مطرح نکنند.

جهاد برای کمک به ایجاد تغییر در VMWare، جلسات خود را به گونه‌ای دیگر برنامه ریزی و سازماندهی کرد. او قبل از شروع جلسه، دستور کار و موضوع مورد بحث را برای اعضا تیم ارسال می‌کرد تا آن را مطالعه کنند و نظرات خود را ارائه کنند. وی با انجام این روند دریافت که محیطی را ایجاد کرده که افراد احساس می‌کنند نظراتشان ارزشمند است و مورد استقبال قرار می‌گیرد.

پیشنهاد می‌کنیم پادکست جهاد را با عنوان

«مطمئن شوید که صدهای همه افراد

در جلسات شنیده می‌شود» را بشنوید.



برگزاری جلسات به روش جهاد از ارزش و امتیاز بالاتری برخوردار است زیرا جلسات پربارتر می‌شود. در این روش موضوعاتی که قرار است مورد بحث قرار گیرد شفاف‌تر بوده و دیدگاه‌های تیم زودتر از موعد به دست آورده می‌شود و همچنین جلسات کوتاه‌تر، متمرکزتر و ارزشمندتر برگزار خواهد شد. جهاد می‌گوید: هدف از این روش جلسات این نیست که همه اعضا نظر دهند و فقط صحبت کرده باشند، هدفم این است که من واقعاً می‌خواهم به حرف همه اعضای تیم گوش دهم. او همچنین توصیه می‌کند که دو دقیقه اول جلسه برای تعیین و مشخص کردن محتوا انجام شود.

یک ترفند حرفه‌ای:

در InVision ما جلسات تیمی را به نحوی برگزار می‌کنیم که افراد تشویق شوند بیشتر مشارکت کنند و نیز همچنین احساس امنیت و آرامش بیشتری داشته باشند. در ابتدا جلسات سؤالاتی مانند وقتی بزرگ شدی می‌خواستی چه شخصی شوی؟ اولین کنسرتی که رفته‌اید چیست؟ می‌پرسیم. این مکالمات باعث شناخت بیشتر هم تیمی‌ها می‌شود.

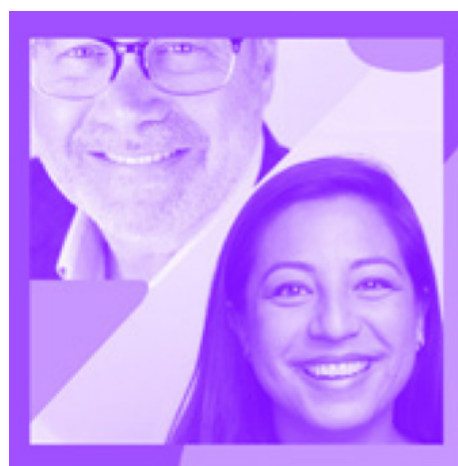
روابط پایه و اساس کار هستند

ریچارد بانفید معاون طراحی در InVision می‌گوید: شما در دورکاری می‌خواهید که بیشتر و بیشتر اعتماد از افراد جلب کنید، محیط فراگیری داشته باشید و روابط همکاری گسترده‌تری وجود داشته باشد. برای دستیابی به موارد این چنینی باید خلاقیت داشته باشید. "داشتن روابط یکی از مهم‌ترین راه‌های فراگیری می‌باشد. در شرایط دورکاری که شما با هم تیم‌های خود در یک شرکت گرا‌دگرد هم کار نمی‌کنید داشتن روابط به خودی خود اتفاق نمی‌افتد. شما می‌بایست به سادگی بتوانید با افراد تیم برای داشتن روابط صحبت کنید. (افراد تیم در دورکاری باید بتوانند با اعضا تیم به سادگی ارتباط برقرار کنند زیرا داشتن روابط

لازمه حضور افراد در تیم است). برای هم تیمی خود پیام های غیرکاری ارسال کنید و جویای احوالش شوید. در InVision ما یک ربات در Slack به نام "Donut" داریم که برای تشویق به داشتن اعتماد، همکاری و حسن نیت برای تیم طراحی شده است. روش کار ربات به این صورت است که به صورت تصادفی دو نفر را انتخاب می کند و به آنها می گوید که همدیگر را بشناسید. به طور مثال یک زوج در مجموعه InVision در خصوص اشتراک گذاری روش درست کردن سالاد Jello با هم آشنا شدند.

مطالعه موردی: تغییر مسیر کاری جهت ایجاد ارتباط از راه دور و برقراری ارتباطات

به دلیل وجود ویروس کرونا در سراسر دنیا، شرکت InVision مانند بسیاری از شرکت های دیگر مجبور شد جلسه فروش سالانه خود و شرکت بازاریابی زیرمجموع را لغو کند (چیزی که ما آن را RKO¹ می نامیم). ما کمتر از یک هفته تا جلسه سه روزه ای که قرار بود آن را آنلاین برگزار کنیم و ۲۵۰ نفره از اعضا InVision از ۲۰ کشور دنیا گردهم آیند فاصله داشتیم.



پیشنهاد می کنیم برای دریافت اطلاعات بیشتر پادکست برایان کاردون و کیتی بیکر را با عنوان «[مهاجرت به یک رویداد در دور دست](#)» را بشنوید.

این رویدادهای kickoffs سالانه برای شرکت هایی که دورکاری دارند بسیار مهم است زیرا در این رویدادها فرصتی نادر جهت تعامل شخصی و ایجاد روابط

فراهم می‌گردد. قرار بود برنامه سه روزه ما شامل آموزش، صرف غذا و در آخر شب دورهمی بین افراد جهت ارتباط و آشنایی با یکدیگر باشد. ما ماه‌ها در حال آماده سازی این رویداد بودیم.

وقتی هشدار برای ویروس کوید- ۱۹ بیشتر و جدی‌تر شد تیم ما فقط چند روز فرصت داشت تا برنامه ریزی یک رویداد مجازی را انجام دهد. این در حالی بود که InVision فقط به صورت دورکاری با تیم‌های خود همکاری داشت، ما هرگز قبلاً یک کنفرانس چند روزه را از راه دور برگزار نکرده بودیم و مطمئن نبودیم چطور به صورت فشرده باید برنامه ریزی کنیم و چطور پیش خواهد رفت؟ چگونه ممکن است برای سه روز افراد را برای ارائه‌های تصویری پایبند کنیم؟ چگونه می‌توانستیم این رویداد را فراگیر کنیم تا همه آنرا دنبال کنند؟ چگونه می‌توانستیم کمبودهای رویدادهای حضوری را جبران کنیم؟

اما براساس بازخورد کارمندان و نظر سنجی پس از رویداد RKO ، رویداد مجازی ما در واقع الهام بخش ترین، جذاب‌ترین و مقرون به صرفه‌ترین رویداد تا به امروز بوده است.



رویدادهای تیمی حتی اگر از راه دور برگزار شود می‌تواند سرگرم کننده و جذاب باشد

مانند InVision RKO. برایان کاردون افسر ارشد بازاریابی (CMO) در InVision می‌گوید: اعضای تیم به ما گفتند که تجربه شرکت در کنفرانس‌های آنلاین نسبت به حضور در سالن اجتماعات که همه می‌بایست ساکت باشند این امکان را به ما می‌دهد که بتوانیم ارتباط بیشتری و با محتوا با یکدیگر برقرار کنیم. همچنین ارائه دهندگان دیگر به راحتی در خانه‌هایشان می‌نشینند و دیگر استرس حضور در یک صحنه بزرگ با تعداد زیادی شرکت کننده را ندارند. البته هیچ چیز نمی‌تواند جنبه‌های تجربه یک کنفرانس حضوری را به طور کامل رقم بزند. تیم ما مجموعه‌ای از چیزهای سرگرم کننده و جالب را طراحی کرده است تا تجربه مجازی را شخصی، معتبر و فراگیر کنند. موسیقی، لباس، نمایش اسلاید های عکس با عنوان "زندگی از راه دور خود را به اشتراک بگذارید" فیلم‌های Criebe به سبک MTV InVisior که در آن مردم از خانه‌های خود فیلمی را پخش می‌کنند و سپس سوالاتی می‌پرسند به طور مثال «آیا می‌زی در خانه وجود داشت؟»

اعضای تیم بهترین لباس‌های خود را برای حضور در مراسم جوایز فروش و بازاریابی مجازی می‌پوشند. و ما از ابزار نظرسنجی آنلاین برای رأی گیری و برگزاری جلسات تیمی و شخصی استفاده می‌کنیم. در پایان نکات مثبت میزبانی یک رویداد مجازی بیش از نکات منفی و عدم برگزاری رویداد حضوری است. ما چیزهایی از RKO مجازی یاد گرفتیم که باعث می‌شود سیستم‌های برگزاری رویدادهای آینده را مجهزتر کنیم. تیم ما ماه‌ها با تلاش بسیار برای برگزاری این رویداد برنامه ریزی کرده بود و وقتی مجبور شدیم رویداد را به صورت مجازی برگزار کنیم فقط چند روز فرصت تا اجرا داشتیم. کیت بیکر^۱ مدیر ارشد برنامه ریزی در InVision و برنامه ریز RKO می‌گوید: ما قبلاً هرگز کنفرانسی چند روزه با ۲۵۰ شرکت کننده از راه دور برگزار نکرده بودیم و این ما را بسیار عصبانی کرده بود. در نهایت RKO مجازی شگفت انگیز با تعامل بالا شرکت کنندگان برگزار شد. راحتی و انرژی مجری برنامه حس می‌شد و ما می‌توانستیم

با ارائه محتوا کارآمدتر و موثرتر، نتایجی بیش از حد انتظار داشته باشیم. این اتفاق ما را قدرتمند و به عنوان یک شرکت چابک دورکار نشان داد. ما همه را به گونه‌ای گرد هم جمع کردیم که هیچکس توقع آن را نداشت.

فیلتر کردن سیگنال از طریق ابزارها (slack, email) مانند ارتباطات مستقیم نیستند)

”در نحوه ارتباط با افراد آگاهانه رفتار کنید.

پیام email این گونه است: یکی دو روز دیگر به من جواب بدهید.

پیام Slack : امروز سعی کنید جواب درخواست من را بدهید.

عنوان پیامک یک علامت قرمز و هشدار است: همین حالا جواب من را بدهید“



استفان گیتس

سرپرست بخش طراحی در InVision

در دورکاری‌ها طبیعی است که همه از طریق ارسال متن با یکدیگر در ارتباط باشند. و این در حالیست که تکنولوژی به کاهش استفاده از روش‌های قدیمی در ارتباطات از راه دور کمک کرده است. کانال‌های Slack بی پایان، پیام رسان ها و ایمیل ها زنجیره‌ای ارتباطی بدون نویز زیادی ایجاد کرده اند. برای انتقال پیام و برقراری ارتباط در شرایط مختلف دو نکته را باید در نظر بگیریم، اول اینکه پیام ما باید واضح و مختصر باشد و دوم اینکه در انتخاب ابزار مناسب برای انتقال پیام دقت داشته باشیم.

به عنوان مثال مدیر عامل و بنیانگذار InVision کلارک والبرگ^۱ می‌گوید: اگر از راه دور قرار است مکالمه احساسی داشته باشید به سراغ برنامه‌ای مثل Zoom بروید که بتوانید مکالمه‌ای رو در رو را تجربه کنید و در مکالمه سرایعا به سراغ اصل مطلب بروید.

ما در اینجا برخی از بهترین روش‌ها برای ارتباط موثر از راه دور را برای شما آورده ایم:

نکات کلی:

- اگر موردی برایتان واضح نیست برداشت و فرض اشتباه نداشته باشید- سوال بپرسید.
 - بیش از حد ارتباط برقرار کنید و در برقراری ارتباط پیش قدم باشید.
 - زمانی که چیزی نیاز دارید بلافاصله یادداشت کنید و آن را از دیگران درخواست کنید.
 - نسبت به نتیجه مطلوب و زمانی که برای آن مشخص کرده اید متعهد و دقیق باشید.
- این امر باعث موفقیت شما و طرف مقابلتان می‌شود.
- با نیت مثبت کارتان را شروع کنید چه به عنوان دریافت کننده اطلاعات و چه به عنوان ارائه دهنده

• در زمان مکالمه از تغییر روش خود نترسید. آنچه که اهمیت دارد این است که مطمئن شوید مخاطبتان متوجه منظور شما شده است.

نکاتی در مورد کنفرانس ویدیویی

در جلسات و مکالمات تصویری که با دیگران برقرار می‌کنید، انتقال و دریافت نشانه‌های ارتباطی غیرکلامی دشوارتر از مکالمات صوتی است. به همین دلیل در مکالمات تصویری روشن بودن دوربین (در صورت امکان)، نگاه کردن به دوربین و استفاده از حرکات دست بسیار مهم است. به زبان بدن خود توجه کنید تا پیام اشتباه ارسال نکنید. به عنوان مثال فرم داشتن بازوهای متقاطع، ممکن است که دیگران فکر کنند شما عصبانی هستید یا حالت دفاعی به خود گرفته‌اید. سعی کنید صاف بنشینید که نشان دهید حواستان به صحبت‌های طرف مقابلتان است و توجه دارید. آرام باشید و لبخند بزنید تا افراد هنگام برقراری ارتباط با شما احساس راحتی کنند.

در تماس تصویری هم می‌توانید از ارسال متن نیز استفاده کنید. ما در InVision دارای یک فرهنگ Slack-heavy هستیم (بیشتر از طریق ارسال متن ارتباط می‌گیریم)، اما برای جبران برخی ارتباطات غیرکلامی در یک پیام نوشتاری، از Emoji و GIF ها استفاده می‌کنیم. با GIF ها بازی کنید.

اگر در مکالمات تصویری از لپ تاپ استفاده می‌کنید، به دلیل میکروفون حساس لپ تاپ نویز پس زمینه و تایپ کردن ها گرفته می‌شود. در مکان‌های عمومی سعی کنید از هدست استفاده کنید تا باعث آزار دیگران نباشید و همیشه صدا را قبل از تایپ کردن قطع کنید.

برای بهتر شدن نور فضایی که در آن قرار دارید لامپی از روبرو محلی که نشسته‌اید روشن کنید نه از پشت سرتان، اگر در مکالمه تصویری لامپ را از پشت سرتان روشن کنید شبیه یک شبه می‌شوید.

ایده خوبی است که فضای اطرافتان (حداقل قسمتی که در کادر دوربین سیستم شما قرار دارد) را مرتب و تمیز نگه دارید. نیازی نیست اشیاء فانتزی در پس زمینه تصویر شما باشد، ممکن است بخواهید از وسایل و اشیاء استفاده کنید که بازتابی از شخصیتتان را به دیگران ارائه بدهید، مانند آویزان کردن یک کار هنری جالب یا قرار گرفتن در مقابل کتابخانه‌تان. فضای شما منعکس کننده شخصیت شماست و اگر قرار است شما مستقیم با مشتری صحبت کنید باید بیشتر حواستان به فضا پشت سرتان باشد زیرا شما نماینده و معرف شرکتتان هستید.

نکاتی برای استفاده از پیام رسان ها (Slack, Teams, G Chat و غیره)

وضعیت در دسترس بودن خود را همیشه به روز نگه دارید تا هم تیمی‌هایتان بدانند شما در چه زمانی در دسترس هستید و یا چه زمانی می‌توانید پاسخگو باشید.

اغلب پیام‌ها را در طول روز جواب دهید مگر اینکه اینکۀ خارج از دفتر کاری‌تان باشید (که حتماً در وضعیت خود اعلام کنید که در دسترس نیستید).

Emoji و GIF ها معمولاً در برقراری ارتباط پیامی استفاده می‌شوند. شما معمولاً Emoji ها را در پیام‌ها می‌بینید که به جای واکنش هر شخص به کار می‌رود.

👁️ برای "نگاه کردن"

👍 برای "متوجه شدم" یا "فهمیدم"

🎉 یا 🙌 برای "تبریک"

شفاف باشید: آیا مطمئن نیستید که می‌خواهید پیامی را برای یک یا دو نفر یا کل تیم ارسال کنید؟ اگر مطمئن نیستید که پیام را برای چه اشخاصی ارسال کنید و این موضوع باعث به وجود آمدن مشکل می‌شود، پیام را برای هر کسی که فکر می‌کنید به آن نیاز دارد ارسال کنید. در اپ DM CHAT یا چت گروهی پاسخ می‌دهید؟ از thread ها استفاده کنید (مانند منشن کردن، هشتگ، ریپلای کردن). این کار پیگیری مکالمه را آسان تر می‌کند. فضای پیام اصلی خود را تمیز نگه دارید زیرا بعداً به راحتی می‌تواند قابل جستجو باشد.

نکاتی در مورد استفاده از پست الکترونیک یا Email

- وقتی اولین بار برای شخصی ایمیل می‌فرستید، هنگام ارسال ایمیل با یک سلام شروع کنید و در پایان با یک خداحافظی ایمیل را تمام کنید. این مساله زمانی که در حال پاسخ به ایمیلی هستید اهمیت کمتری پیدا می‌کند.
- برای پاسخ دادن به تمام ایمیل‌های تان تأمل و تفکر کنید.
- با اهمیت دادن به دسته بندی پوشه‌ها و قوانین فردی منظم عمل کنید
- به موقع پاسخ دهید، با توجه به موضوع ایمیل حداکثر ظرف یک هفته سعی کنید پاسخگو ایمیل ارسال شده باشید.

و در پایان

تسلط پیدا کردن بر دورکاری آینده نگری است. اکنون که با بیماری همه گیر کوید-۱۹ مواجهه شده ایم، دورکاری به یک ضرورت برای اغلب شرکت ها و تیم ها تبدیل شده است، به طوریکه بسیاری از آن ها یک شب مجبور به انتقال و تغییر شیوه کار شدند.

ما در InVision معتقدیم که طراحی همه چیز را ممکن می‌سازد. و از تجربه‌ای که به دست آورده‌ایم بر این باوریم که دورکاری همه چیز را ممکن می‌سازد، چه یک کنفرانس سه روزه ۲۵۰ نفره یا فعالیت در تیم‌های طراحی که اعضای آن از سراسر جهان با هم همکاری می‌کنند.

در پایان نمی‌توانیم انکار کنیم که تغییر شیوه کار به دورکاری تغییری بزرگ نبوده است و کاملاً طبیعی است که در ابتدای به کار بردن این روش احساس اضطراب و نگرانی در مورد چگونگی انجام و مدیریت کارها داشته باشید. برای پیدا کردن و رسیدن به مسیری مشخص باید روش‌های جدید را امتحان کنید که در این مسیر احتمال شکست خوردن وجود دارد اما شما بایست مسیر را ادامه دهید تا به بهترین نتیجه و مسیر دلخواه برای خود و تیمتان برسید.

ما امیدواریم نکات و دیدگاه‌هایی که در این کتاب به اشتراک گذاشتیم به شما کمک کند تا با توجه به شرایط پیش آمده برای نبودن اعضا تیم در یک دفترکاری، فراهم شدن شرایط برای انجام کارها از راه دور را به عنوان یک فرصت برای برقراری ارتباطات جدید، همکاری در تیم و ایجاد رابطه صمیمانه بین اعضا تیم به کار ببرید.

برای ایجاد فرهنگ سازی در دورکاری اعتماد و امنیت از ویژگی‌های برجسته در بین اعضای تیم باید باشد زیرا باعث عملکرد بالا تیم می‌شود.

داشتن ارتباط مؤثر با اعضا تیم از الزامات کار از راه دور می‌باشد. بیش حد از ارتباط برقرار کردن، از قوانین ماست اما باید حواسمان باشد که با این ارتباطات باعث ایجاد مزاحمت‌های عمدی برای هم تیمی‌هایمان نشویم. همچنین انتخاب ابزار مناسب برای برقراری ارتباطات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

برگزاری جلسات روزانه یا برنامه ریزی شده برای هر تیم طراحی الزامی است. می‌توان قوانینی را برای برگزاری این جلسات و اعضای تیم تنظیم کرد زیرا این کار به متمرکز و هدفمند بودن وظایف اعضا تیم کمک می‌کند.

ایجاد یک محیط فراگیر (محیطی که همه افراد در آن تعاملات خوبی برقرار کنند) یکی از چالش‌های دورکاری است.

با توسعه و ایجاد فرآیندهای جدید مانند نحوه برگزاری جلسات از راه دور، می‌توانید فضایی را برای مشارکت همه افراد تیم فراهم کنید تا همگی بتوانند در جلسات نقش داشته و مفید و کارا باشند.

برای یادگیری طراحی تجربه کاربری هر روز بیشتر مطالعه کنید

جامعه طراحان تجربه کاربری، uxbook در سال ۱۳۹۵ با همکاری جمعی از طراحان تجربه کاربری فعال و با تجربه به هدف ارائه کتاب ها فارسی در زمینه یادگیری علم تجربه کاربری تاسیس شد. تا به امروز فعالیت های خوب و کارنامه قابل قبولی رو ثبت کرده ایم:

۱. ارائه هشت کتاب آموزش طراحی تجربه کاربری به صورت E-Book

۲. انتشار مقالات متعدد آموزشی از سمت طراحان فعال تیم uxbook

۳. چاپ اولین کتاب از مجموعه uxbook «طراحی تجربه کاربری برای مبتدیان»

۴. برگزاری دو کارگاه آموزش طراحی تجربه کاربری

قطعا برای سال جدید برنامه های خوبی در نظر داریم و حضور تک تک شما برای ما دلگرم کننده و ارزشمند خواهد بود. Uxbook جامعه ای از طراحان تجربه کاربری است که به هدف رشد و شکوفایی جمعی تشکیل شده، و این فرصت برای هر فردی که به تیم ما ملحق شده وجود دارد تا تجربیات خود را از طریق رسانه uxbook منتشر کند. مشتاقانه منتظر حضور پرشور و خلاق شما هستیم.



مبانی
طراحی تجربه کاربری



۵۰ ترفند کاربردی
برای طراحان تجربه کاربری



چگونه کار خودمان را
در UX شروع کنیم؟