

Superfast Business Wales

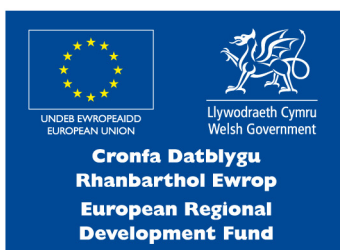


Canllaw Busnes

Gweithio'n Gallach

Mae'n siŵr bod y cwestiwn hwn yng nghefn eich meddwl yn barhaus. A oes modd i mi weithio'n ddoethach, nid yn galetach? Os oes ffordd Symlach o wneud rhywbeth – byddech yn sicr o wneud hynny.

www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy | 03000 6 03000





Gweithio'n Gallach

Cyflwyniad

Mae technolegau cyfathrebu modern, yn cynnwys Band Eang Cyflym lawn, yn galluogi cwmnïau i ailfeddwl am y modd y cawsant eu strwythuro, sut maent yn cydweithredu â darparwyr, yn cyflenwi cynnyrch a gwasanaethau, defnyddio staff a datblygu eu gweithluoedd. Yn wir, mae cenhedlaeth y we sydd ohoni yn disgwyl yn gynyddol i weithio'n fwy hyblyg a defnyddio'u hoffer eu hunain (yn dechnolegau symudol neu'n gyfrifon cyfryngau cymdeithasol) yn y gweithle. Mae'r canllaw hwn yn edrych yn benodol ar y materion a all roi cymorth i'r gweithlu fod yn fwy cynhyrchiol.

Deall

Felly beth yw 'Gweithio'n Gallach'?

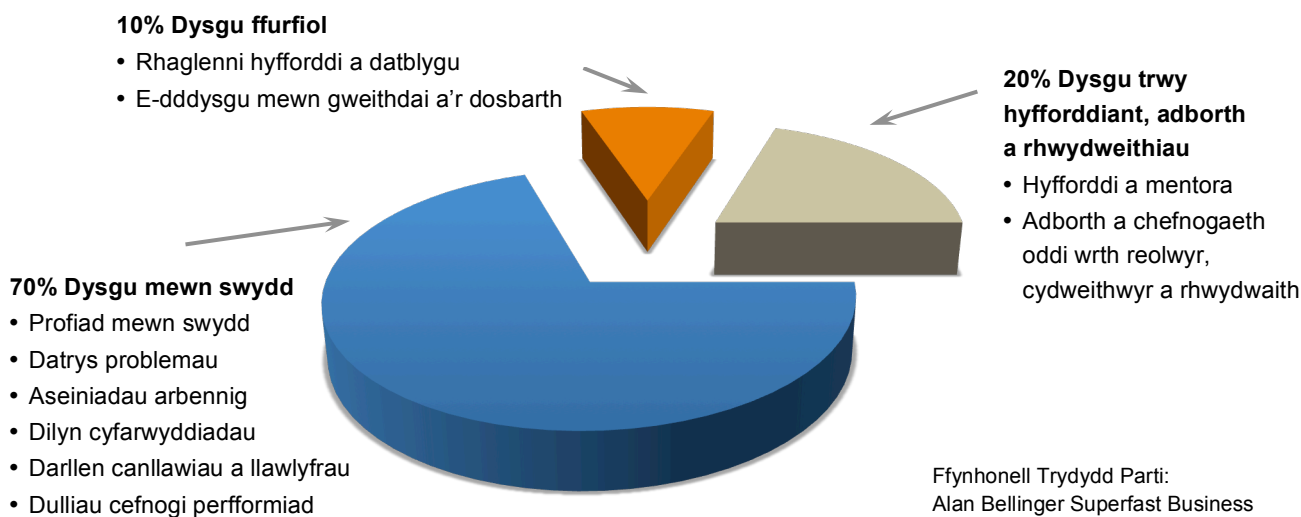
Sut y gallaf weithio'n gallach—nid yn galetach? Mae'n siŵr bod y cwestiwn hwn yng nghefn eich meddwl yn barhaus.

Os oes ffordd symlach o wneud rhywbeth—byddwch yn ei wneud. Ac estyniad cymharol syml o'r egwyddor hon yw awgrymu y gallwch ei wneud ar draws y sefydliad cyfan.

Wrth gwrs, rydym yn sôn am ddatblygu eich staff; ac os mai eich ymateb i hynny yw meddwl am gyrsiau hyfforddi, meddyliwch eto.

Y fframwaith 70-20-10 yw'r enw ar fframwaith realistig ar gyfer y sgiliau sy'n cael eu hennill ar draws y sefydliad.

Hyfforddi a Dysgu – Rheol 70:20:10





Felly dyma syniad heriol – os yw'r 70% hwnnw'n digwydd beth bynnag, oni allwch chi eistedd yn ôl agwneud dim? Mae'r ateb yn syml; mae yn digwydd, ond mae'n serendipaidd. A gallwch ddarparu catalydd er mwyn gwneud iddo ddigwydd hyd yn oed yn fwy effeithiol.

Mabwysiadu

Dechrau Arni

Mae hyn yn ymwneud â chreu diwylliant o ddysgu yn eich sefydliad. Cofiwch ddyfyniad Confucius am greu diwylliant lle mae pobl yn dysgu.

Datblygwch y diwylliant

Nid oes ffordd syml o greu diwylliant ar wahân i osod yr esiampl eich hun a bod yn gyson o ran y modd rydych yn ei gweithredu. Hanfod y diwylliant hwn yw dull dim bai; y gamp yw annog pobl i wneud eu gorau a dysgu oddi wrth eraill yn y sefydliad.

Canolbwyntiwch ar fodelau rôl

Bydd rheolwyr bob amser yn gwybod pwy yw eu perfformwyr gorau; ond mae'n debygol nad yw eraill yn y sefydliad yn gwybod hynny. Ond pam nad ydynt yn gwybod hynny? Y pwynt allweddol yw creu diwylliant lle mae modelau rôl yn cael eu cydnabod a'u bod yn cydnabod bod ganddyn nhw gyfrifoldeb i gynorthwyo eraill.

Gwnewch bwynt o ddweud yn rheolaidd “os ydych yn cael trafferth gyda hynny, ewch i siarad â hwn a hwn”; drwy wneud hynny rydych yn annog cydweithio ac yn nodi'r model rôl.

Cyfathrebu agored

Mae'r math hwn o ddiwylliant yn galw am awyrgylch o gyfathrebu agored; sicrhewch cyn lleied o agendâu cudd â phosibl a dilynwch ddull lle mai'r unig fater na fyddwch yn ei drafod yn agored yw cyflogau.

Eich nod yw meithrin ymddiriedaeth a chefnogi eich gilydd, a bydd hynny'n talu ar ei ganfed ichi.

Gwerthuso'r canlyniadau

Byddai'r llyfrau testun yn dadlau ei bod yn allweddol gwerthuso canlyniad unrhyw ymyriad dysgu. Fodd bynnag, mewn gwirionedd, bydd gennych faterion pwysicach o lawer i fynd i'r afael â nhw. Felly mae'n debygol mai'r peth gorau i'w wneud yw dilyn polisi o edrych yn ôl ar ganlyniadau os, yn reddfod, bydd canlyniad annisgwyl–boed hwnnw'n dda neu'n ddrwg.



Ymelwa

Pa Fanteision Busnes y Gallaf eu Disgwyl?

Yr hyn sy'n allweddol yw cadw pethau'n syml, a deall y fframwaith manteision cyffredinol. Bydd y fethodoleg syml hon yn rhoi fframwaith realistig ichi ar gyfer asesu'r manteision ac yn rhoi arweiniad i chi o ran yr hyn i ganolbwyntio arno.

Risg yn erbyn cynhyrchiant

Gall mwy o gapasiti ymhlith eich staff arwain at un o ddwy fantais – ac maen nhw'n hollol groes i'w gilydd. Wrth gwrs ceir y fantais amlwg o gynhyrchiant uwch, ond fel arfer fe welwch fod rhwng un rhan o dair a hanner y sefyllfaoedd yn cael eu hysgogi gan leihau risg yn hytrach na pherfformiad fel y cyfryw.

Er enghraifft, ystyriwch faes cydymffurfio – eich prif reswm dros gynnal mentrau dysgu o'r fath yw lleihau'r risg o beidio â chydymffurfio yn hytrach na gweithio'n gallach. Felly'r cwestiwn cyntaf yn achos unrhyw fenter ddysgu yw gofyn “pam y dylwn i wneud hyn; a yw er mwyn cael mantais o ran perfformiad neu er mwyn lleihau risg?”

Gwerthuso'r fantais o ran risg

Ceir pedwar cwestiwn syml y mae angen ichi eu gofyn os mai risg yw'r ysgogwr, sef:

- Beth yw'r risg yma? – er enghraifft, faint yw'r gost i'r busnes os byddwn yn methu â chael y dystysgrif gydymffurfio hon? Gadewch inni ddweud mai £500K ydyw
- Os byddwn yn gwneud dim, i ba raddau rydym yn agored i'r risg hon—gadewch inni ddweud ei bod yn gydradd (h.y. 50%)
- Os byddwn yn cymryd y cam gweithredu hwn, i ba raddau y byddwn yn agored i'r risg wedyn? - gadewch inni ddweud, er enghraifft, ei fod yn gostwng i 10%.
- Beth yw cost cymryd y camau gweithredu?— er enghraifft, £50K
- Felly, mewn gwirionedd, rydych wedi creu mantais o £200K am gost o £50K.

Gwerth ychwanegol gweithwyr

Gadewch inni ddechrau gyda'r amlwg; bydd gweithiwr yn cynhyrchu gwerth ychwanegol dros unrhyw gyfnod penodol sy'n cyfateb i gost ei gyflogi dros y cyfnod hwnnw. Os na fyddai hynny'n wir, pam ydych chi'n ei gyflogi?

Felly nawr mae'n amlwg sut y gallwn gyfrifo gwerth—pe baem yn cynyddu'r perfformiad 5% gallwn yn awr ddangos gwerth yr ymyriad hwnnw. Ond bydd dal angen ichi wireddu hynny. Os yw'r cynhyrchiant uwch yn golygu bod eich gwerthwyr yn treulio mwy o amser yn edrych ar ragolygon ac yn cynyddu eu cyfraddau cau, mae hynny'n wych. Ond os byddan nhw ond yn mynd allan i smygu sigarét arall bob dydd, mae'r fantais yn cael ei cholli wrth gwrs.



Taenlen Syml

Dyma enghraifft o daenlen syml sy'n dangos perfformiad yn erbyn ennill yn codi o ymyriad dysgu:

	Nifer	Cyflwg ar Gyfartaledd	Cyflwg Gros	Cyfnod	Budd	Gwerth
Uwch Reolwyr	20	£90,000	£180,000	£120,000	8%	£192,000
Arbenigwyr K W	55	£75,000	£150,000	£100,000	15%	£825,000
Cyfredinolwyr K W	80	£35,000	£70,000	£46,667	10%	£373,333
Staff Gweinyddol	90	£25,000	£50,000	£33,333	10%	£300,000
Staff Gweithio â Llaw	120	£20,000	£40,000	£26,667	5%	£160,000
CYFANSWM	365	£36,644	£73,288	£48,858	6.92%	£1,850,333

Llwyth Gorbenion	100%
------------------	------

Cyfnod	8 mls
--------	-------

Cost y Rhaglen	£750,000
----------------	----------

Cyfnod	0.67 blwyddyn
--------	---------------

Cymhareb Gwerth	2.47
-----------------	------

Sut y Gallaf Ddatblygu Sgiliau fy Staff?

Cofiwch am eiriau Confucius a'r dyfyniad enwog ganddo:

“Nid wyf yn dysgu fy nisgyblion; rwy'n creu amgylchedd lle y gallan nhw ddysgu.”

Ac mae mor syml â hynny. Ond mewn sefyllfaoedd fel hyn...yn y manylion y mae'r rhwystrau bob amser.

Pa waith sy'n hanfodol?

Felly dyma sut y dylid dechrau arni; gofynnwch i chi eich hun pa waith sy'n gwbl hanfodol i'ch busnes. Yn ddelfrydol, bydd gennych un math o waith mewn golwg i ddechrau, ond sut bynnag, ceisiwch ei gyfyngu i dri fel uchafswm. Ac yn ddelfrydol bydd gennych nifer o bobl yn gwneud y gwaith hanfodol hwnnw.

Beth yw'r sgiliau allweddol ar gyfer y swyddi allweddol?

Gadewch i ni gymryd gwerthiannau fel enghraifft. Mae'n gymysgedd o sgiliau gwerthu, gwybodaeth am y farchnad, a chael archebion drwy'r system. Ond mae ffordd symlach o lawer o ateb y cwestiwn hwn am sgiliau allweddol. Pwy yn eich sefydliad (neu o bosibl hyd yn oed y tu allan iddo) yw'r perfformiwr gorau yn y swydd honno? Pan fyddwch wedi meddwl am yr ateb gallwch symud ymlaen i ail gwestiwn, sef beth sy'n golygu eu bod yn rhagori ar eraill yn y rôl honno?

A oes unrhyw ddiffygion difrifol?

Mae'r broses honno o gymharu pobl yn erbyn eich prif berfformwyr yn rhoi dealltwriaeth wych ichi, ac yn eich galluogi i helpu eich staff i weithio'n gallach – nid yn galetach. Drwy edrych ar un o'r goreuon a rhywun nad yw'n perfformio cystal gallwch weld yn hawdd beth sy'n gwneud y gwahaniaeth. A phan fyddwch yn gwybod hynny gallwch asesu pa mor allweddol yw'r sgiliau hynny.



A allwch ddod o hyd iddyn nhw'n fewnol?

Bydd y diffygion a ddaeth o'r pwynt olaf yn un o dri math, sef:

- **Gwybodaeth**—dealltwriaeth o bwnc penodol
- **Sgiliau**—gwneud yn ogystal â gwybod
- **Ymddygiad**—y ffyrdd mae pobl yn ymddwyn mewn gwahanol sefyllfaoedd

A dyma'r pwynt; gallwch newid gwybodaeth a sgiliau drwy ddweud wrth bobl am wyllo'r perfformiwr gorau a gwneud yr hyn y mae'n ei wneud. Mae newid ymddygiad yn llawer mwy anodd ac efallai y bydd angen rhywfaint o gymorth allanol arnoch i'w newid.

Y cysyniad o wybodaeth ar y cyd

Os byddwch yn credu bod angen ichi wybod yr ateb i bopeth sy'n codi, meddyliwch eto. Mae'r term 'gwybodaeth ar y cyd' yn cyfeirio at swm y wybodaeth a'r sgiliau sy'n bodoli ar draws y sefydliad cyfan—ac mae hynny'n debygol o fod yn llawer mwy nag unrhyw unigolyn! Y gamp yw harneisio'r wybodaeth ar y cyd honno a'i chanolbwyntio ar unrhyw faterion/cyfleoedd sy'n codi.

Defnyddio cymunedau

Mae cymunedau ymarfer yn galluogi pobl i gydweithio ar sail traws-swyddogaethol, gyda diddordeb cyffredin. Ond gall cael pobl i gydweithio fod yn her wirioneddol.

Yn yr 20fed ganrif, roedd pobl yn sicrhau eu cyflogadwyedd ar y sail mai gwybodaeth oedd fwyaf pwerus, ond mae hynny i gyd wedi newid yn yr 21ain ganrif — mae cyfraniad at y gymuned yn allweddol bellach. Mae pobl yn gweithredu'n effeithiol iawn pan fyddan nhw'n gwybod eu bod yn cael eu hannog i rannu; rydych yn chwilio am ddiwylliant lle mae pobl yn rhannu "oherwydd byddai'r gweddill yn gwneud yr un peth i mi". Mae hwnnw'n amgylchedd sy'n golygu mai ymddiriedaeth yw'r modus operandi.

Peidiwch â cheisio gwneud y cyfan ar unwaith

Felly, y pwynt allweddol yma yw bod datblygu eich staff yn fater o ddiwylliant a pharch yn hytrach na gweithgarwch ystafell ddosbarth a gyflwynir gan eraill. Ond peidiwch â cheisio gwneud y cyfan ar unwaith — canolbwyntiwch ar un grŵp o swyddi i ddechrau ac yna symudwch ymlaen i'r nesaf.

Awgrymiadau Ardderchog

Gwahaniaethwch rhwng dysgu a hyfforddi

Mae hyfforddi'n cael ei wneud i bobl ond mae dysgu yn rhywbeth mae gweithwyr yn ei wneud drost yn nhw eu hunain.

Crëwch ddiwylliant lle mae pobl yn dysgu

Dysgu anffurfiol yw 70% o'r sgiliau a enillir ar draws y sefydliad— ond peidiwch â dibynnu ar serendippedd.



Canolbwyntiwrch ar feysydd lle mae'r effaith fwyaf

Bydd nifer o rolau gwaith lle bydd gwell gallu yn cael effaith sylweddol ar yr elw – a dyna'r rhai i ganolbwyntio arny'n nhw'n gyntaf.

Gwahaniaethwrch rhwng perfformiad a risg

Byddwch yn glir o ran yr ysgogwyr ar gyfer gwell gallu a sicrhewch eich bod yn gallu manteisio ar unrhyw ganlyniadau.

Gwnewch y cyfrifiadau – ond cadwch bethau'n syml

Nid yw'n anodd cael gwerth 'rheol gyffredinol' ar gyfer y manteision rydych yn eu disgwyl; ond peidiwch â cheisio chwarae gyda phwyntiau degol.

Gweithiwrch yn gallach – nid yn galetach

Crëwch awyrgylch 'gweithio'n gallach', a dangoswch eich bod yn mynd ati i annog pobl i ddod o hyd i ffyrdd gwell.

Nid yr un yw'r ateb i bob problem

Hwyl uso diwylliant o ddysgu yw'r gwrthwyneb i 'orchymyn a rheoli' – ac mae rhai sefyllfaoedd lle mae gorchymyn a rheoli yn hanfodol.



Y CAMAU NESAF

1. Cofrestrwch i fod yn bresennol mewn Gweithdy Datblygu Busnes wedi'i ariannu'n llawn:
<http://business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/digwyddiadau>
2. Trefnwch apwyntiad i weld Ymgynghorydd Buses a fydd yn eich helpu i greu cynllun gweithredu personol i dyfu'ch busnes:
<http://business.wales.gov.uk/cy/cysylltwch-a-ni>

Cadwch eich bys ar y pwls gyda Cyflymu Busnesau Cymru

Gweld sut mae busnesau eraill yng Nghymru wedi ymelwa o Fand Eang Cyflym Iawn:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/straeon-llwyddiant-cyflym

Canfod faint allai'ch busnes chi arbed gyda'r cyfrifiannell arbedion:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/cyfrifwr-arbedion

Mae Canllawiau Busnes eraill a allai fod o ddiddordeb i chi yn cynnwys:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/canllawiau-busnes-cyflym-iawn

I gael yr wybodaeth ddiweddaraf yn fisol ar ddatblygiad busnes, newyddion technoleg a digwyddiadau tanysgrifiwch i Daflen Newyddion Busnes Cymru:
https://public.govdelivery.com/accounts/UKWALES_CY/subscriber/new

Am ragor o wybodaeth ffoniwch 03000 6 03000 neu ymwelwch â:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy

