

Adran Cymunedau

Adborth o'r Digwyddiad i Reolwyr Pobl
a gynhaliwyd ym mis Tachwedd 2017

Cynnwys

Digwyddiad i Reolwyr Pobl.....	3
Trosolwg.....	3
Ym mha fodd y mae Llesiant a Chynaliadwyedd yn berthnasol i waith yr Adran?.....	3
Beth yw ein prif flaenoriaethau wrth symud ymlaen?.....	4
Agenda Ataliol	4
Cynllun Llesiant a Chynaliadwyedd.....	4
Y Digwyddiad Nesaf	5
Cyfarfod â'r Cyfarwyddwr Cymunedau	5
Sgôr <i>Net Promoter</i>	5
Sut Gyflogwr yw eich Is-adran?	5
Adborth o'r Digwyddiad i Reolwyr Pobl.....	7
Awgrymiadau a Sylwadau am y Digwyddiad	7
Y Camau Nesaf	8

Digwyddiad i Reolwyr Pobl

Trosolwg

Cynhaliwyd y digwyddiad yn y Crochan, y Ffwrnes, Llanelli ar 8, 9 a 10 Tachwedd 2017. Gwahoddwyd grŵp o oddeutu 70 o staff i bob sesiwn. Fe'u cynhaliwyd dros dri bore am gyfnod o 3 awr, ac roedd amrywiaeth o reolwyr o bob is-adran yn bresennol. Eisteddai'r staff mewn grwpiau o 8 ynghyd â hwylusydd. Gwahoddwyd 207 o bobl: 194 o reolwyr pobl, Aelodau'r Bwrdd Gweithredol ar gyfer yr Adran yn ogystal â chydweithwyr eraill sy'n gweithio'n agos â'r Adran. Aeth 140 o bobl i'r digwyddiad, sef 72% o reolwyr pobl.

Roedd trafodaethau'r gweithdai yn seiliedig ar y cwestiynau canlynol:

Yn eich barn chi, ym mha fodd y mae Llesiant a Chynaliadwyedd yn berthnasol i waith yr Adran?

Beth yw ein prif flaenoriaethau wrth symud ymlaen, yn eich barn chi?

Ar sail y trafodaethau, pa amcanion ddylai fod yn rhan o Gynllun Busnes pob Is-adran?

Mae'r adborth a gafwyd yn y trafodaethau wedi'u cywain isod:

Yn eich barn chi, ym mha fodd y mae Llesiant a Chynaliadwyedd yn berthnasol i waith yr Adran?

- Mae pob is-adran yn cyfrannu ato
- Angen dull cyson
- Addysgu staff a chefnogi ein llesiant ein hunain
- Mesur yr effaith ar lesiant
- Teimlo'n rhan o rywbeth ehangach.
- Gwneud i Bob Cysylltiad Gyfrif
- Partneriaeth a chydweithio mewn adrannau
- Arloesedd - pawb ynghyd
- Gweithio gyda'n gilydd
- Gwasanaethu'r gymuned fel un
- A yw'r adran wedi'i threfnu yn gymwys?
- A oes gennym y bobl iawn yn y man iawn ar yr adeg iawn?
- Mater i bawb
- Ai ein model ni yw'r un iawn ar gyfer y dyfodol?
- Rhwydwaith estynedig – gyrwyr taci, llyfrgelloedd, gwasanaethau hamdden ac ati.
- Integreiddio oddi mewn i'n gwasanaethau ni ein hunain

- Ymestyn y gwasanaeth Gwybodaeth, Cyngor a Chymorth
- Cymryd cyfrifoldeb a gofal dros ein cwsmeriaid

Beth yw ein prif flaenoriaethau wrth symud ymlaen, yn eich barn chi?

Agenda Ataliol

- Gwybodaeth, Cyngor a Chymorth
- Gwefan genedlaethol DEWIS
- Gwirfoddolwyr – Boddhad o helpu eraill
- Mwy o annibyniaeth
- Sut y gallwn ni helpu pobl i'w helpu eu hunain
- Adeiladu cymunedau cryf

Cynllun Llesiant a Chynaliadwyedd

- Dysgu oddi wrth ein gilydd a mwy o rwydweithio ar draws is-adrannau/adrannau
- Mesur profiad y cwsmer
- Sut ydym yn siarad â'n staff, yn ymgysylltu â nhw ac yn eu cefnogi
- Creu gweithlu iach - bod yn iach ac yn hapus yn eich gwaith
- Rhannu gwybodaeth
- Hyrwyddo iechyd a llesiant a buddsoddi yn y maes, er mwyn gwella cynhyrchiant a lleihau salwch
- Rhoi grym i reolwyr gael trafodaethau lle ceir gwrthdaro

Ar sail y trafodaethau, pa amcanion ddylai fod yn rhan o Gynllun Busnes pob Is-adran?

- Datblygu fframwaith adborth
- Gwella'r fframwaith mesur, er tystiolaeth
- Cydweithio a chynyddu ymwybyddiaeth
- Gwneud i Bob Cysylltiad Gyfrif
- Cydweithredu gan drawsweithio'n thematig
- Rhoi'r offer a'r hyder i bobl greu newid
- Mae Sir Gaerfyrddin yn garedig
- Codi ymwybyddiaeth y gymuned – meithrin gwytnwch. Sut rydym yn hwyluso hyn fel Cyngor
- Gwneud cysylltiadau eraill – adeiladu ar sylfaen y gwasanaeth Gwybodaeth, Cyngor a Chymorth a Systemau TG eraill
- Cynllun peilot Cymorth Cymunedol – cymorth y gymdogaeth

Y Digwyddiad Nesaf

Y thema ar gyfer ein digwyddiad nesaf fydd "Staff a'n gweithlu"

Sut allwn adeiladu/datblygu strategaeth llesiant ein staff? – sicrhau bod pobl yn hapus, yn iach ac yn fwy cynhyrchiol.

Sut allwn ni gynorthwyo'n staff i gadw'n iach a helpu pobl i helpu eu hunain ac eraill?

Cyfarfod â'r Cyfarwyddwr Cymunedau

Y cyfle nesaf fydd ym mis Mawrth 2018 ar gyfer staff gofal rheng flaen.

Sgôr Net Promoter

Mae'r Sgôr yn mesur profiad y cwsmer. Mae'r mesurydd hwn wedi'i brofi ac wedi trawsnewid byd busnes a bellach dyma'r mesurydd craidd ar gyfer profiad cwsmeriaid. Mae'n cynnig ffordd wahanol o ymchwilio i fodlonrwydd cwsmeriaid.

Sut Gyflogwr yw eich Is-adran?

Yn dilyn ymlaen o'r arolwg staff a'r Digwyddiad i Reolwyr Pobl, gofynnem i holl staff yr Adran roi "Sgôr i'r Is-adran fel Cyflogwr" er mwyn i ni ddeall eu profiad o weithio yn yr adran a'r Is-adran. Yn hytrach na gofyn cannoedd o gwestiynau mewn arolwg ar-lein a chyfrifo'r atebion yn ddwys, gofynnem un cwestiwn pwerus:

“

Pa mor debygol fydddech o argymell eich adran fel cyflogwr i rywun rydych yn ei adnabod? (rhowch sgôr i'ch adran drwy ddewis y nifer berthnasol o sêr.)

”

1 = Ddim yn debygol o gwbl

10 = Tebygol tu hwnt.



Ein Sgôr *Net Promoter* yn syml yw'r ganran o 'hyrwyddwyr' minws y ganran o 'ddibriswyr'. Mae'n ffigwr y gallwn ei gasglu a'i ddilyn yn rheolaidd. Gall staff sydd wedi cael profiad da hyrwyddo'r adran/is-adran i eraill.

- Mae Hyrwyddwyr Brwd yn rhoi 10 neu 9 fel ateb (Tebygol tu hwnt).
- Mae Hyrwyddwyr Cymedrol yn rhoi 8 neu 7 fel ateb (Tebygol).
- Y Dibriswyr yw'r rhai sy'n rhoi 6 neu is.

Hyd yn hyn mae 558 o ymatebion wedi dod i law, sef 30% o holl weithlu ein hadran. Ein bwriad yw cyrraedd 1,000 o ymatebion er mwyn cael meincnod cryf. Unwaith y byddwn wedi ei gyrraedd ein nod yw ailadrodd yr ymarfer bob 6 mis i fesur profiadau'r staff.

Dyma ein canlyniad cyffredinol:

Da

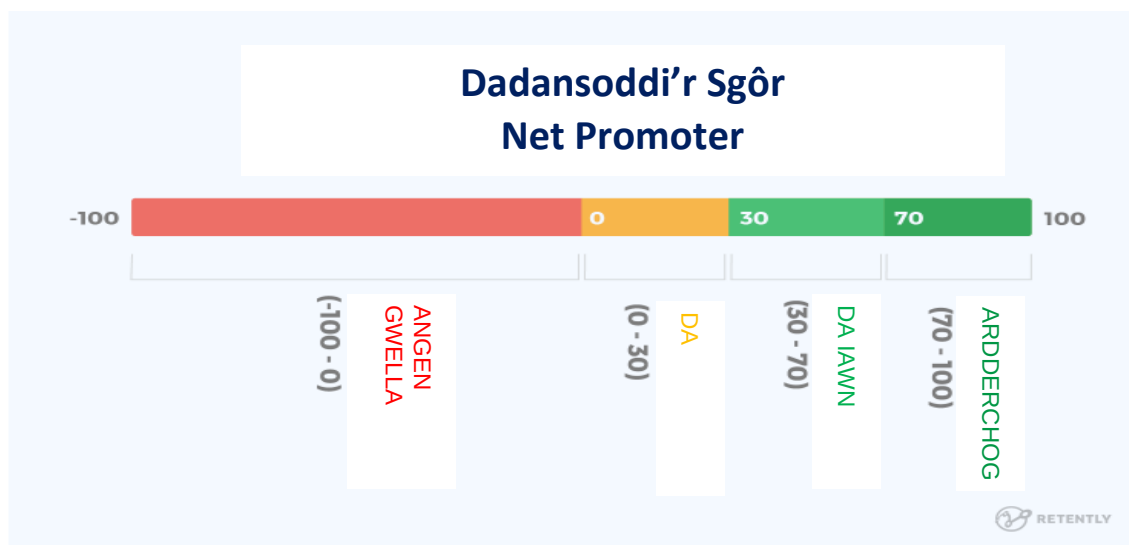
Golyga hyn fod gennym fwy o hyrwyddwyr brwd nag o ddibriswyr.

Dyma ddadansoddiad o'r canlyniadau.

- 188 - Hyrwyddwyr Brwd
- 201 - Hyrwyddwyr Cymedrol
- 169 - Dibriswyr

Er mwyn cynyddu nifer yr Hyrwyddwyr Brwd rhaid inni droi'r Hyrwyddwyr Cymedrol yn Hyrwyddwyr Brwd. Maen nhw'n ddifater ac felly nid oes diddordeb ganddynt mewn helpu i wella. Ac maen nhw'n llawer mwy tebygol o ddweud eu bod yn fodlon ond wedyn newid eu meddwl.

Manyleb sy'n amrywio o -100 i 100 yw'r Sgôr *Net Promoter* sy'n mesur parodrwydd cwsmeriaid i argymhell cynnyrch neu wasanaethau cwmni i eraill.



Adborth o'r Digwyddiad i Reolwyr Pobl

- Cwblhaodd 84 (60%) o bobl y ffurflen adborth allan o gyfanswm o 140.
- Gwnaeth 93% nodi bod y digwyddiad yn ardderchog neu'n dda iawn
- Cafwyd dau sylw mewn ymateb i "ym mha ffordd y gallem wella?"

Roedd y trafodaethau ychydig yn ddi-drefn oherwydd ni allem gytuno ar bwynt gweithredu ar gyfer cynaliadwyedd/llesiant gan fod y staff o feysydd mor wahanol. Datblygodd yn fwy o drafodaeth ynghylch 'beth rwy'n ei wneud yn fy ngwaith'. Nid oedd y bwrdd cyfan yn cytuno ar y pwynt gweithredu a gyflwynwyd gan yr hwylusydd.

Rhoi mwy o gyfleoedd i swyddogion y bedwaredd haen ddarparu straeon am lwyddiannau yn eu gwasanaethau

Awgrymiadau a sylwadau am y digwyddiad

"Yn dda o ran rhwydweithio rhwng is-adrannau...Braf cael rhannu pryderon a syniadau."

"Digwyddiad gwirioneddol dda o ran rhwydweithio a datblygu perthynas ledled yr adran, yn enwedig yn thematig. Negeseuon da iawn gan y Cyfarwyddwr o ran perfformiad a chyfeiriad yr adran."

"Cyfle gwyb i rannu sylwadau a phrofiadau. Roedd hyd y sesiwn yn briodol ac roedd yr awyrgylch yn hamddenol."

"Roedd yn dda cael cysylltu â swyddogion eraill o'r Adran Cymunedau a chael gwell dealltwriaeth o'r gwasanaethau a ddarperir ganddynt. Credaf y byddai'n ddefnyddiol cael cyswllt rheolaidd ag asiantaethau yn yr adran a gwasanaethau ataliol yn y gymuned."

"Mae angen mwy o gyfleoedd arnom i rannu dealltwriaeth o welliannau yn y dyfodol ledled meysydd y gwasanaeth. Nid ydym yn cael cyfle i gwrdd fel hyn yn aml. Roedd yn fuddiol clywed gan gydweithwyr o feysydd eraill o'r gwasanaeth a oedd yn datblygu syniadau strategol a fyddai'n gweithio'n dda yn ein maes ni. Yn hytrach na dyblygu gwaith byddai'n braf medru rhannu yn y ffordd hon yn fwy rheolaidd a strwythurol ond mewn modd anffurfiol."

Y Camau Nesaf

- Trefnu digwyddiad arall Ymgysylltu â Rheolwyr Pobl ym mis Mehefin 2018 ar gyfer staff rheng flaen.
- Datblygu Cynllun Llesiant a Chynaliadwyedd.
- Rhoi'r newyddion diweddaraf i staff a rheolwyr am y Broses Arfarnu.
- Cyfleoedd i staff gyfarfod â'r Cyfarwyddwr i gael trafodaethau anffurfiol unwaith bob chwarter.
- Monitro ac adolygu'r cwestiwn ynghylch sgorio'r Adran, a hynny bob 6 mis.