

Adran Cymunedau

Ymgysylltu â staff

Mai 2017

Sesiynau Ymgysylltu Rheoli Pobl

Cynhaliwyd arolwg staff ym mis Medi 2016. Ar sail yr adborth a gafwyd roedd rhai meysydd yr oedd angen eu gwella. Sef:

- **Cyfathrebu**
- **Arfarniadau**
- **Ymgysylltu â staff**

Penderfynodd y Tîm Rheoli Adranol gynnal digwyddiad ymgysylltu gan wahodd yr holl reolwyr pobl. Cynhaliwyd y digwyddiad yn y Crochan, y Ffwrnes, Llanelli ar 23/24 Mawrth 2017. Gwahoddwyd grŵp o 70 o staff i bob sesiwn gan gadw niferoedd yn isel er mwyn galluogi ac annog sylwadau pawb ar sut y gallwn wella cyfathrebu ac ymgysylltu yn yr Adran Cymunedau.

Cynhaliwyd y sesiynau dros ddau ddiwrnod am gyfnod o 3 awr, ac roedd amrywiaeth o reolwyr o bob isadran yn bresennol. Rhoddwyd y staff i eistedd mewn grwpiau o 10 a oedd yn cynnwys Pennaeth Gwasanaeth a oedd yn hwyluso dau weithdy.

Gwahoddwyd 211 o bobl i'r sesiynau, roedd 147 yn bresennol a 64 (30%) yn gwrthod neu'n absennol.

Roedd trafodaethau'r gweithdai yn seiliedig ar y canlynol:

- Beth sy'n gweithio'n dda?
- Beth ellid ei wella?
- Beth y mae arnoch angen ei wybod nad ydym yn dweud wrthoch?
- Syniadaeth Ddarbodus
- Sut y gallwn ni wella cyfathrebu?
- Sut y gall arfarniadau fod yn fwy effeithiol?
- Sut ydych chi'n ymrwymo'n benodol i'r gwasanaeth yr ydych yn ei reoli?
- Adfyfrio ar gyfathrebu
- Camau nesaf wrth symud ymlaen

Nodwyd themâu allweddol yn dilyn trafodaethau yn y gweithdai:

Proses Arfarnu

Roedd y rheolwyr yn aneglur o ran pa wybodaeth yr oedd angen ei chofnodi yn ystod y broses arfarnu. Roedd rheolwyr o'r farn bod angen eglurhad am y broses gyfan ac roeddent am ddeall gwerth y broses. Cafodd y sylw "ymarfer ticio blychau" ei ailadrodd yn gyson.

Y Broses Recriwtio Adnoddau Dynol

Roedd y rhai a oedd yn bresennol yn teimlo bod y broses recriwtio yn anodd a bod mynd i'r afael â materion salwch yn broses hir. Roedd y cyfnod lle byddai staff dros dro yn y swydd cyn cael contract parhaol yn anfoddhaol.

Cyfathrebu

E-byst:

Roedd yn amlwg bod rheolwyr yn teimlo bod e-byst yn cael eu gorddefnyddio, a bod pobl yn defnyddio e-byst er mwyn osgoi cael sgysiau anodd wyneb yn wyneb a defnyddio e-byst fel trywydd archwilio er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn iawn.

Wyneb yn wyneb:

Roedd rheolwyr o'r farn bod cyswllt wyneb yn wyneb yn hanfodol er mwyn datblygu perthnasoedd ac awgrymwyd y gellid defnyddio'r adnodd Skype fel modd o wneud hyn gyda'r staff. Roedd cyfathrebu ddwy ffordd yn bwnc a fynegwyd gan sawl rheolwr.

Ymgysylltu:

Byddai mwy o ddyddiau cwrdd i ffwrdd/digwyddiadau ymgysylltu ar gyfer staff neu weithdai isadrannol yn cael eu croesawu. Roedd rhai isadrannau o'r farn bod y broses ymgysylltu yn anghyson. Roedd rheolwyr o'r farn bod gwelededd a'r polisi drws agored yn bwysig. Awgrymwyd y dylai arolygon staff yn y dyfodol fod yn ddienw er mwyn sicrhau gwell canlyniadau.

Her

Teimlwyd y dylai rheolwyr fynd i'r afael â sefyllfaoedd anodd a heriol a chael y sgysiau iawn.

Newid

Roedd datblygu hyder ac ymddiriedaeth staff, croesawu ac addasu i newid yn bwnc allweddol ac ni ddylai unigolion dybio fod pawb yn gwybod popeth am yr isadran neu'r adran.

Ffurflenni

Mynegodd y rheolwyr rwystredigaeth o ran llenwi ffurflenni, bod hyn yn creu rhwystrau e.e. llenwi ffurflen er mwyn symud desg.

Hyfforddiant

Roedd angen i hyfforddiant fod yn gysylltiedig â dysgu a datblygu a sicrhau bod sgiliau yn cyd-fynd â swyddi. Gofynnwyd a fyddai modd i ddatblygiad staff fod yr un fath ledled y gwahanol safleoedd o fewn yr un isadran a dylai gwasanaethu edrych ar gyfleoedd i staff achlysurol ymgymryd â hyfforddiant. Trafodwyd yn helaeth yr angen am hyfforddiant ar Skype.

Cynlluniau Busnes

Argymhellwyd y dylai cynlluniau busnes gael eu haddasu i un ddogfen weithredu allweddol er mwyn i staff ei darllen ac ymrwymo iddi hefyd.

Offer TG

Mae angen gwell Wi-Fi, ac offer ar gyfer gweithio'n ystwyth. Caniatáu staff i brynu'r hyn sydd ei angen arnynt gyda chyngor ac arweiniad er mwyn sicrhau bod yr offer cywir yn cael eu prynu.

Dathlu Llwyddiant

Awgrymwyd ein bod yn mynd ati i hyrwyddo mwy o storïau newyddion da/llwyddiant a chael trafodaethau â staff ynglŷn â sut y dylid gwneud hyn.

Ymrwymadau gwaith

Awgrymwyd bod staff yn cyflawni mwy na'r hyn sy'n ofynnol felly nid oeddent yn awyddus i fynd am ddyrchafiad oherwydd roeddent yn gallu gweld pa mor galed roedd y rheolwr yn gweithio. Nid oedd rhai staff yn gallu cymryd egwyl yn ystod y diwrnod ac roeddent yn teimlo wedi llwyr ymlâdd wrth adael y gwaith.

Trafodwyd yr anhawster o gadw gweithwyr cymdeithasol a'u horiau gwaith gormodol.

Teimlwyd y dylai gweithwyr gael eu grymuso i wneud eu gwaith a chydabuwyd bod gwasanaethau'n llwyddiannus oherwydd bod gweithwyr mor ymroddedig.

Rheoli

Roedd gweld rheolwyr o gwmpas yn cael ei ystyried yn bwysig.

Grwpiau ffocws

Yn dilyn y digwyddiad Rheoli Pobl penderfynodd y Tîm Rheoli Adranol y dylid cynnal tri grŵp ffocws gydag amrywiaeth o staff rheng flaen o wahanol isadrannau i roi cyfle iddynt ymgysylltu a rhoi adborth ac awgrymiadau ar gyfer gwelliant. Cafodd y rhain eu cynnal ar ddechrau mis Mai yn Rhydaman, Caerfyrddin a Llanelli. Roedd 37 o bobl yn bresennol a hwyluswyd y gweithdai gan Robert Jenkins, Partner Busnes Arweiniol, Datblygu Trefniadaeth.

Mae'r adborth yn dilyn y trafodaethau wedi cael eu gosod mewn grwpiau o dan themâu allweddol ac fe'u rhestrir isod:

Arfarniadau a Goruchwyllo

Yn dilyn y trafodaethau a gafwyd, nid oedd rhai yn deall pwrpas goruchwyllo ac arfarnu ac roedd y broses yn un brawychus iddynt. Mae'r dull o gynnal arfarniadau'n anghyson ac roedd staff o'r farn bod angen symleiddio hwn er mwyn iddo fod yn fwy rheolaidd a chyson.

Cyfathrebu

Teimlwyd mai'r ffordd orau o gyfathrebu oedd wyneb yn wyneb, ond roedd pobl yn deall nad oedd hyn yn bosibl bob amser.

Roedd cyfarfodydd tîm, trafodaeth wyneb yn wyneb a rhannu gwybodaeth yn allweddol i'r hyn oedd yn gweithio'n dda yn yr Adran.

Roedd staff o'r farn bod gormod o ddibyniaeth ar e-byst. Nid oedd systemau TG yn addas i'r diben a bod angen hyfforddiant ar Skype ac ati. Dylid darparu offer/mynediad TG addas.

Ymgysylltu â Gwella Gwasanaethau

Yn dilyn yr adborth a gafwyd, teimlwyd bod Gwella Gwasanaethau yn digwydd o'r haen uchaf i lawr ac roedd angen i hyn newid oherwydd bod angen i bawb ymwneud â Gwella Gwasanaethau. Roedd staff yn teimlo mai ymarfer 'torri costau' oedd hyn yn unig ac nid er mwyn gwella a chreu cyfleoedd am well gwasanaeth. Nid yw pob rheolwr yn ymateb i adborth. Roedd y staff yn teimlo nad oedd pobl yn gwrando arnynt.

Hyfforddiant

Roedd staff o'r farn bod hyfforddiant a datblygiad proffesiynol rheolaidd yn bwysig ond nid oedd amser yn cael ei neilltuo i staff fynd ar hyfforddiant.

Beth sy'n gweithio.....?

Dda	Ddim yn gweithio'n dda
• Cyfathrebu Wyneb-i-Wyneb • Cyfarfodydd tîm • Cynnal cyswllt rheolaidd • Skype • Hawl gweld gwybodaeth	• Nifer yr e-byst • Diwylliant atebolrwydd (cofnod e-byst) • Diffyg offer TG digonol • Mynediad i wybodaeth am gleientiaid • Rhannu gwybodaeth rhwng timau ac isadrannau • Dim digon o adnoddau staff • Diffyg cyfathrebu • Arfarniadau a Goruchwyliaeth - dryswch, diffyg dealltwriaeth ynghylch arfarniadau ac ymarfer ticio blwch yw hyn yn unig. • Gormod o newid • Diffyg hyfforddiant TG ar gyfer Skype • Gwybodaeth rhwng adrannau

Cyfarfod â'r Cyfarwyddwr Cymunedau

Cafodd y staff gyfle i gyfarfod â Jake Morgan, Cyfarwyddwr yr Adran Cymunedau am drafodaeth anffurfiol. Rhoddwyd gwahoddiad yn y Llythyr Newyddion corfforaethol yn gofyn i staff fynegi diddordeb. Cynhaliwyd y cyntaf o'r sesiynau hyn ar ddiwedd mis Mai 2017 ac roedd 7 aelod o staff yn bresennol. Bydd y sesiynau hyn yn cael eu cynnal yn chwarterol yn y dyfodol.

Camau Nesaf

- Trefnu cylchredeg arolwg staff yn ystod mis Mehefin/Gorffennaf. (Roedd yr adborth o'r digwyddiad yn awgrymu y dylai'r arolwg fod yn ddienw, dylid hepgor cwestiynau am rhyw, oed ac isadran er mwyn sicrhau barn fwy agored ac onest, drwy wneud y newidiadau hyn dylai gynyddu nifer yr ymatebion.
- Trefnu digwyddiad Ymgysylltu Rheoli Pobl ym mis Tachwedd 2017.
- Darparu eglurhad i staff a rheolwyr am y Broses Arfarnu.
- Cyfleoedd i staff gyfarfod â'r Cyfarwyddwr i gael trafodaethau anffurfiol unwaith bob chwarter.