

Rheolaeth

MEDDYLIWCII
AMDANI

Mehefin 2006

Bydd Cyngor Rheolaeth Cymru yn gweithio gyda phartneriaid yng Nghymru a thu hwnt i hybu gwell perfformiad o ran rheoli ar bob lefel yn yr economi.

Fel rhan o'r dasg honno, rydym yn annog rheolwyr fel chi i ystyried sut gallan nhw ehangu eu galluoedd eu hunain a gwella yn eu gwaith.

Nod y daflen grynodedd yma, a fydd yn cael ei chyhoeddi bob mis, yw'ch helpu chi i ganolbwyntio yn fwy eglur ar yr heriau ymarferol sy'n eich wynebu.

Nid ydym yn honni bod yr holl atebion gennym, ond rydym yn gobeithio y bydd y cwestiynau yma'n ysgogi ystyriaeth a fydd yn ddefnyddiol i chi. Os ydych chi am roi'ch barn ar unrhyw rai o'r materion sy'n cael eu codi, cysylltwch â ni.

gwyneth.stroud
@crc-wmc.org.uk



Cyngor Rheolaeth Cymru
Wales Management Council



Ar y bêl ynteu ar y cyrion?

Yn ôl yr adroddiadau, mae cyffro Cwpan y Byd yn bygwth cynnydd mewn absenoldeb yr haf yma. Mae Lisa Fowle, darpar lywydd y Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol, yn argymhell bod cyflogwyr yn rhoi amser i ffwrdd i'w staff wyllo gemau, os yn bosib, gan y bydd hyn yn rhoi hwb i'w morâl ac yn gostwng straen yn y gweithle.



Yn eich gweithle chi, a fyddai gwneud hyn yn troi rhaid yn rhinwedd ac yn cynhyrchu ewyllys da gwerthfawr, ynteu a fyddai'n cael ei ystyried yn arwydd o wendid a fyddai'n agor y ffodiadau i "absenoldebau chwaraeon" eraill? Os byddwch chi'n caniatáu amser i ffwrdd i bobl wyllo gêm, a ddylech chi fynnu eu bod nhw'n cymryd di- blynyddol, ynteu a fyddai hynny'n achosi dieter niweidiol?

Ar lafar ynteu ar bapur?

Pan gynhaliodd y Gwasanaethau Cyngori ar Gyfraith Cyflogaeth arolwg o 250 o gwmnïau, datgelwyd bod bron i hanner rheolwyr cwmnïau bach a chanolig yn peidio â mynnu gweld CV ymgeiswyr am swyddi, ac y byddai'n well ganddyn nhw ddiybennu ar argymhellion ar lafar.



Gall argymhellion personol fod yn werthfawr iawn, yn enwedig os ydyn nhw'n dod o ffynhonnell rydych chi'n ymddiried ynddi. Fodd bynnag, os ydych chi ymhlith y rheolwyr hynny sy'n osgoi'r broses gwerthuso CV, a allwch chi fod yn siŵr eich bod wedi gwerthuso'r ymgeisydd dan sylw yn llawn ac nad yw'r ffaith bod gan eich ffrind neu'ch cydymaith feddwl mawr o'r unigolyn yn eich dallu? bod yn annheg?

Yn barod ar gyfer y genhedlaeth newydd?

Roedd yna adeg pan fyddai'r rhan fwyaf o'r gweithlu wedi bod yn ddynion gwyn. Byddai fwy neu lai pawb wedi bod yn abl eu corff a byddai cyfran uchel iawn wedi bod dan 45 oed. Cyn pen pedair blynedd, dim ond i un rhan o bump o'r boblogaeth sy'n gweithio y bydd y disgrifiad hwnnw'n berthnasol, yn ôl ffigyrau'r Llywodraeth.



Os bydd trwm y gweithlu naill ar'n ferched, o genedl etnig, yn anabi neu'n hyn, ydych chi'n barod ar gyfer cymysgedd o'r fath? Ydy'ch polisïau a'ch gweithdrefnau'n diwallu anghenion y grwpiau yma? Ydych chi'n aros tan y bydd yn rhaid ichi newid cyn gwneud unrhyw beth, ynteu a ydych chi eisoes yn gosod y sylfaen ar gyfer amrywiaeth?

Rhesymau da dros reoli gwael?

Yn ôl y Good Boss Report 2005-06, mae staff bron i chwarter rheolwyr yn ystyried eu bod yn rheolwyr gwael neu ofnadwy, a dim ond 4% o staff fyddai'n rhoi marciau llawn i'w pennaeth. Fodd bynnag, mae bron i hanner y gweithwyr yn dweud mai nid bai y penaethiaid yw hyn. Yn eu barn nhw, mae eu penaethiaid neu'n cael eu rheoli'n wael gan eu penaethiaid nhw eu hunain.



Pe byddai'r rheiny rydych chi'n gyfrifol amdany'n nhw'n barnu eich perfformiad chi, a fydddech chi'n gwybod sut i unioni pethau? Er enghraifft, a fydddech chi'n gallu pinbwyntio a chydabod y bylchau mewn sgiliau sy'n achosi'r broblem, a gwybod pa hyfforddiant y gallai fod ei angen arnoch chi? Neu a fydddech chi'n fodlon neu'n gallu mynd i'r afael â diffygion modd eich rheolwr atebol chi o'ch trin, pe byddai angen gwneud hynny?

Dacw iti'r drws!

Hoeliwyd sylw miliynau o bobl dros y misoedd diweddar wrth i Syr Alan Sugar yngan y geiriau dychrynlyd "you're fired" i olyniaeth o ymgeiswyr oedd â dyhead i ddod yn rheolwyr pan benderfynodd nad oedden nhw wedi bodloni ei ddisgwyliadau.



Ydy hi'n wirioneddol mor hawdd â hynny i gael gwared ar rywun yn eich cwmni nad yw wedi bodloni'ch disgwyliadau chi? Pe byddai angen ichi gyfiawnhau penderfyniad i ddiswyddo rhywun ar sail perfformiad gwael, a fyddai'r gwaith papur neu dystiolaeth arall gennych chi i brofi eich bod wedi ymddwyn yn rhesymol yn hyn o beth?

Gwefannau Rheolaeth

"Yn gynharach eleni, fe lansiodd yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch Workplace Health Connect, sef llinell gyngor genedlaethol ar gyfer busnesau bach. Mae'n amcangyfrif mai dim ond 3% o gyflogwyr sy'n gallu manteisio ar gefnogaeth ym maes iechyd galwedigaethol, ac yn dweud bod yr her i gwtogi ar lefelau absenoldeb yn arbennig o anodd i fusnesau bach. Mae Workplace Health Connect yn cynnig cyngor yn rhad ac am ddim ar bopeth, yn amrywio o faterion iechyd i broblemau cyfathrebu ac, mewn rhai rhanbarthau, bydd yn ymweld â chwmnïau i asesu eu hanghenion penodol. Mewn sefydliad afiach, mae'n gas gan bobl yr amser maen nhw'n ei dreulio yn y swyddfa, a byddan nhw'n gwylio'ch cloc trwy'r dydd fel eu bod nhw'n gallu rhuthro allan pan ddaw hi'n bump o'r gloch."

Tywys Cymru Tuag At Ragoriaeth ym maes Rheolaeth