

Awst 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

### Yn lle synfyfrio

Dangosodd arolwg newydd gan SKY TV fod y gweithiwr cyffredin yn treulio 150 awr y flwyddyn mewn cyfarfodydd, ar gyfartaledd. Cyfaddefodd 89% ohonyn nhw eu bod yn meddwl am bethau heblaw gwaith yn ystod y trafodaethau. Yn wir, dim ond am 23 munud, ar gyfartaledd, fydden nhw'n canolbwyntio mewn cyfarfodydd.



A fyddai'r wybodaeth yma'n gwneud ichi ailystyried sut fyddwch chi'n strwythuro cyfarfodydd er mwyn sicrhau bod y sesiynau rydych chi'n eu trefnu yn cynyddu canolbwyntio ar y gwaith ond yn lleihau synfyfrio i'r eithaf?

### Y felan ar ôl gwyliau

Yn ôl y cwmni recriwtio Jobsite, bydd 62% o weithwyr yn ystyried o ddifrif newid eu swydd ar ôl dychwelyd o'u gwyliau. Yn wir, bydd llawer yn bwrw ymlaen â hyn.



Tra gallai hyn fod yn fendith i gyflogwyr mewn sawl achos, fe allai cwmnïau gollu gweithwyr da oherwydd dim mwy na'r felan ar ôl gwyliau. Sut fyddwch chi'n rhoi hwb i forâl pobl dros yr ychydig ddyddiau anodd wedi iddyn nhw dychwelyd o'r traeth at y ddesg?

### Ysgogi pobl i gefnogi newid

Un tro, fe ysgrifennodd Nicolo Macchiavelli, g r llys yn yr Eidal: "Nid oes unrhyw beth yn fwy anodd i'w drefnu ac yn fwy peryglus i'w weithredu na newid. Bydd yr arloeswr yn creu gelynydd o'r rhai fu'n ffyniannus dan yr hen drefn a chefnogaeth llugoer yn unig ddaw o du'r rhai fyddai'n ffynnu dan y drefn newydd".



A chymryd bod newid yn anorod, a fyddai hi'n bwysicach i reolwr gysuro'r rhai fyddai ar eu colled ynteu tanio brwdfrydedd y rhai fyddai ar eu hennill? Sut fyddwch chi'n penderfynu pa grŵp sydd bwysicaf i'ch llwyddiant?

### Teimlo'n dda ynteu hamddenol eu hagwedd

Dywed dyfyniad yng nghylchgrawn Director: "Bydd pobl ar eu gorau pan fyddan nhw'n teimlo'n dda amdany'n nhw'u hunain, felly rôl rheolwr yw helpu pobl i deimlo'n dda".



Yn amlwg, mae'r ffactor teimlo'n dda yn bwysig, ond sut fyddwch chi, fel rheolwr, yn llwyddo i feithrin hyder eich staff heb adael i hyn ddatblygu yn hunanfodddhad?

### Problem yn dod i oed

Gyda deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed ar fin dod i rym ymhen wythnosau, dangosodd arolwg gan Ysgol Economeg Llundain fod mwyafrif y rhai 30-50 oed sydd yng ngweithlu'r DU yn ystyried rhagfarn ar sail oed yn fwy cymdeithasol dderbyniol na ffurfiau eraill ar ragfarn.



A oes diwylliant cudd o ragfarn ar sail oed yn eich gweithle chi? Ydy hi'n bosib y gall tynnu coes "traddodiadol" yn y swyddfa neu'r gweithle am gydweithiwr yn heneiddio olygu y bydd eich busnes mewn helynt â'r gyfraith? Beth yw'ch cynlluniau i osgoi hyn?



Cyngor Rheolaeth Cymru  
Wales Management Council

