

Rheolaeth

MEDDYLIWCH
AMDANI

Ionawr 2009

Bydd Cyngor Rheolaeth Cymru yn gweithio gyda phartneriaid yng. Nghymru a thu hwnt i hybu gwell perfformiad o ran rheolwr 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 grynodeb 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.

Yn Angof Bob Anwel

Mewn adolygiad diweddar o lechyd gweithlu Prydain, canfu Cyfarwyddwr Iechyd a Gwaith Cenedlaethol y Llywodraeth nad oedd gan 40% o gyflogwyr unrhyw fath o bolisi rheoli absenoldeb salwch



Fel rheolwr, a oes gennych chi gynlluniau wrth gefn i ymdopi pe bai cynnydd sydyn mewn absenoldeb oherwydd salwch neu pe bai aelod allweddol o'r tîm yn absennol am gyfnod hir oherwydd salwch? Beth fydddech chi'n ei wneud i geisio atal absenoldeb oherwydd salwch tymor byr rhag troi'n absenoldeb tymor hir? Os nad yw hyn yn bosibl, sut bydddech chi'n helpu gweithiwr sydd wedi bod yn absennol oherwydd salwch tymor hir i adennill yr hyder i ddechre dychwelyd i'r gwaith?

Diogelu'ch hun

Unwaith, gwnaeth Dean Acheson, Ysgrifennydd Gwladol America yn y 1950au cynnar, ddisgrifio memorandwm fel rhywbeth: "sy'n cael ei ysgrifennu, nid i hysbysu'r darllenwr, ond i ddiogelu'r ysgrifennwr."



Oes yna rywfaint o wirionedd yn hyn? Yn ddiaw, mae cyfathrebu ysgrifenedig yn hanfodol mewn rheolaeth ar gyfer cyfarwyddo, neu egluro gweithredoedd cytunedig. Ond a ydych chi neu'ch staff yn teimlo'ch bod chi o dro i dro yn cael eich tyntu i mewn i chwarae gêm o 'dennis ar yr e-bost' sydd a wnelo mwy â gwleidyddiaeth y swyddfa na chyfleu gwybodaeth? Sut gallwch chi atal gweithgaredd o'r fath?

Tawelu'r Dyfroedd

Yn ôl arolwg diweddar gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad, mae bron i un o bob tri unigolyn yn cyfaddef eu bod wedi gadael swydd oherwydd gwrthdaro â chydweithiwr neu reolwr, a dywed bron dwy ran o dair o weithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol eu bod wedi delio â gwrthdaro oedd wedi achosi i un neu fwy o'r unigolion dan sylw fynd ar absenoldeb salwch tymor hir. Mewn nifer o achosion, rhoddwyd y bai ar reoli gwael am y problem.



Fel rheolwr, a fydddech chi'n ymwybodol pe bai gwrthdaro ar droed rhwng aelodau o'ch staff? Oes gennych chi strategaeth ar gyfer lleddfu a datrys sefyllfa oedd o'r fath? O ystyried y niwed arfaethedig i'r busnes, a ddylech chi geisio hyfforddiant pellach yn y maes sensitif hwn?

Cwsmeriaid Teyrngr

Gwnaeth Richard Mabbott, pennaeth cynllunio asiantaeth cyfathrebu marchnata Gyro International, rybuddio busnesau bod y gost o ennill cwsmeriaid newydd yn ystod dirwasgiad yn mynd i gynyddu'n gyflym oherwydd cystadleuaeth gynyddol am ragolygon o gronfa sy'n crebachu.



Gan y bydd ennill cwsmeriaid newydd lawer yn anoddach, ydych chi wedi ystyried y potensial i ennill mwy o fusnes oddi wrth eich cwsmeriaid presennol? A ydych chi'n deall digon am eu hanghenion a pham eu bod nhw'n gwneud busnes â chi? A allwch chi roi gwasanaethau ychwanegol iddyn nhw y maen nhw ar hyn o bryd yn eu cael oddi wrth fusnesau eraill, a chynnig y cyfle iddyn nhw arbed arian ar yr un pryd?

Osgoi dirwasgiad sgiliau

Dengys ffigyrau newydd y Sefydliad Rheolaeth Siartredig fod 60% o gyflogwyr yn disgwyl gwario llai ar hyfforddi a datblygu yn y flwyddyn sydd ar ddod nag yn 2008.



Beth yw'ch cynlluniau chi ar gyfer y gyllideb hyfforddi yn 2009? Os ydych chi'n teimlo dan bwysau i gwtogi ar eich buddsoddiad mewn hyfforddiant, beth fydd effaith debygol hyn ar gymhwysedd, morâl a darpariaeth gwasanaeth? A ydych chi wedi archwilio ffyrdd mwy creadigol o ddefnyddio'ch cyllideb i gyflawni'r un canlyniadau mewn sgiliau am gost lai?

Rhywbeth Da i'w Ddarllen

Tywys Cymru Tuag At Ragoriaeth ym maes Rheolaeth