

Astudiaeth Achos 1

Recriwtio

Mae sefydliad mawr o'r trydydd sector ar fin recriwtio rheolwyr newydd. Mae'r sefydliad yn darparu gwasanaethau i oedolion a phlant a phobl ifanc gydag anableddau dysgu trwy ddarparu tai â chymorth; gofal cartref a gofal preswyl. Mae archwiliad o sgiliau'r sefydliad wedi nodi bwlch ym maes cynllunio gweithredol.

Er eu bod yn bwriadu darparu hyfforddiant, maent yn awyddus i sicrhau eu bod yn recriwtio rheolwyr newydd sydd â gwybodaeth, dealltwriaeth, sgiliau a phrofiad yn y maes hwn.

Gellid defnyddio Safon Galwedigaethol Cenedlaethol (SGC) **SCDLMCE5 – Datblygu cynlluniau gweithredol a rheoli adnoddau i ateb gofynion ar y ddarpariaeth gwasanaethau gofal ar hyn o bryd ac yn y dyfodol** i gynorthwyo'r sefydliad i nodi'r wybodaeth, y ddealltwriaeth a'r sgiliau i'w defnyddio yn y disgrifiad swydd, manyleb y person a chwestiynau'r cyfweiliad ac i fesur y cymhwysedd y dylai gweithiwr ei ddangos yn ystod ei gyfnod prawf.

Nodwch fod yr enghraifft hon yn canolbwyntio ar yr elfennau sy'n ymwneud â swyddogaeth cynllunio gweithredol fel rhan o'r disgrifiad swydd. Byddai manyleb y person, cwestiynau'r cyfweiliad a'r cymhwysedd sydd angen ei ddangos yn ystod y cyfnod prawf yn llawer ehangach na'r swyddogaeth hon er mwyn cwmpasu elfennau eraill y swydd. Fodd bynnag, gellid defnyddio llawer o'r datganiadau a'r cwestiynau i fesur agweddau pwysig eraill ar y swydd e.e. cynllunio, cyfathrebu, cyfraniad yr unigolyn, rheoli perfformiad ac ati.

Disgrifiad Swydd

Mae disgrifiad swydd yn nodi diben y swydd, sut mae'r swydd yn rhan o strwythur y sefydliad, prif gyfrifoldebau'r swydd a'r tasgau allweddol i'w cyflawni.

Gellid adlewyrchu cynnwys y SGC mewn tasg allweddol yn y disgrifiad swydd fel a ganlyn:

'Datblygu cynlluniau gweithredol a rheoli adnoddau i fodloni gofynion y gwasanaeth a chyflawni canlyniadau i unigolion'

Manyleb y Person

Mae manyleb y person yn amlinellu'r sgiliau sydd eu hangen i gyflawni'r swydd i safon ddisgwyliedig. Cymerwyd y rhestr isod o'r meini prawf perfformiad a nodwyd yn y SGC a gellid eu defnyddio ar gyfer manyleb y person:

Mae'n rhaid i'r Rheolwr Gofal Cymdeithasol allu:

- Arwain y gwaith o ddarparu gwasanaeth sy'n cyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
- Hyrwyddo gweledigaeth y sefydliad a gweithio mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol
- Blaenoriaethu amcanion, cynllunio a dyrannu gwaith gan sicrhau'r defnydd gorau o adnoddau a bod unigolion yn cymryd rhan yn y broses gynllunio
- Defnyddio dangosyddion perfformiad i fesur i ba raddau y cyflawnwyd canlyniadau cadarnhaol i unigolion a'r gwasanaeth
- Defnyddio amrywiaeth o ddulliau casglu data ar gyfer monitro a gwerthuso
- Gwerthuso a dadansoddi gwybodaeth i ffurfio barn a gwneud penderfyniadau
- Rheoli amser, adnoddau a llwyth gwaith eich hun a gweithwyr
- Dangos dealltwriaeth o ddeddfwriaeth berthnasol, codau statudol, safonau, fframweithiau a chanllawiau sy'n berthnasol i wasanaethau ar gyfer pobl ag anabledd dysgu
- Sicrhau bod cofnodion yn bodloni gofynion cyfreithiol a gofynion y sefydliad
- Arwain ymarfer sy'n cefnogi cymryd risgiau cadarnhaol
- Creu diwylliant sy'n hyrwyddo gweithredu agored, creadigrwydd a datrys problemau

Cwestiynau Cyfweiliad

Mae cwestiynau cyfweiliad yn cael eu cynllunio i alluogi'r cyflogwr i werthuso gwybodaeth, dealltwriaeth, sgiliau a phrofiad ymgeisydd, a dylai'r rhain gysylltu â manyleb y person ac asesu eu gallu i gyflawni'r swydd.

Gellid defnyddio'r Safon Alwedigaethol Genedlaethol hon yn y cwestiwn cyfweiliad canlynol er mwyn i'r ymgeisydd allu dangos y profiad sydd ganddo ym maes cynllunio gweithredol a dangos y wybodaeth, y ddealltwriaeth a'r sgiliau sydd ganddo.

Rhan A

'Soniwch am achos lle buoch chi'n rhan o waith cynllunio gweithredol'

Rhan B

'Beth oedd y pethau pwysig i'w hystyried?'

Atebion disgwylidig

- Gwybod yn glir beth yw ei rôl a'i gyfrifoldebau
- Deall sut mae cynlluniau gweithredol yn cysylltu â gweledigaeth y gwasanaeth ac â chyflawni canlyniadau cadarnhaol
- Defnydd effeithiol o adnoddau
- Cefnogi unigolion i gymryd rhan
- Defnyddio dulliau casglu data
- Y gallu i werthuso a dadansoddi gwybodaeth
- Y gallu i flaenoriaethu a chynllunio
- Rheoli amser
- Rheoli perfformiad
- Sgiliau arwain – ysgogi eraill, cyfathrebu effeithiol, ysbrydoli eraill, datrys problemau

Cyfnod Prawf

Cyfnod prawf yw'r cyfnod o amser a bennir i weithwyr newydd fodloni'r safonau a nodwyd ym manyleb y person. Efallai bod rhai sefydliadau'n defnyddio term gwahanol am hyn, os hynny, dylid defnyddio gofynion a phrosesau'r sefydliad i gadarnhau gweithwyr newydd yn eu swydd. Chwe mis yw'r cyfnod prawf yn y rhan fwyaf o sefydliadau. Byddai disgwyl i weithwyr fodloni'r meini prawf y cytunwyd arnynt ym manyleb y person yn hytrach na'r meini prawf cyfan yn ystod y cyfnod hwn. Gellid mesur gweddill y meini prawf yn ystod adolygiadau/arfarniadau perfformiad parhaus.

Yn yr enghraifft hon, y meini prawf perfformiad disgwylid y dylid eu bodloni yn ystod y cyfnod prawf fyddai:

P1	Nodi maes cyfrifoldeb y gweithiwr ei hunan ar gyfer cynllunio gweithredol
P2	Nodi gweledigaeth gyffredinol y ddarpariaeth gwasanaeth a'i threfniadau llywodraethu
P3	Nodi prif bwrpas, nodau ac amcanion y ddarpariaeth gwasanaeth
P4	Gwerthuso'n feirniadol sut mae gweledigaeth a phwrpas, nodau ac amcanion y ddarpariaeth gwasanaeth yn cyfrannu at gyflawni canlyniadau cadarnhaol i unigolion
P5	Gwerthuso'n feirniadol ddemograffeg, tueddiadau a newidiadau sy'n debygol o gael effaith ar y ddarpariaeth gwasanaeth
P6	Arfarnu opsiynau ar gyfer cynlluniau gweithredol o ran costau, risgiau, manteision a chanlyniadau
P7	Pwyso a mesur syniadau newydd yn erbyn atebion sefydlog ar gyfer cynllunio gweithredol
P8	Arwain gwaith gydag unigolion, pobl allweddol ac eraill i ddatblygu cynllun gweithredol sy'n gyson â'i faes cyfrifoldeb
P9	Gweithio tuag at weledigaeth sydd wedi'i diffinio'n glir ar gyfer y dyfodol
P10	Cyflwyno gweledigaeth ar gyfer darpariaeth gwasanaeth sy'n ennyn brwdfrydedd ac ymrwymiad
P11	Sicrhau bod unigolion, pobl allweddol ac eraill yn gweld sut mae cynlluniau gweithredol yn cysylltu â gweledigaeth gyffredinol y ddarpariaeth gwasanaeth a'r trefniadau llywodraethu sy'n bodoli
P12	Nodi'r adnoddau sydd eu hangen er mwyn cyflawni'r amcanion a nodwyd yn y cynllun gweithredol a darparu darpariaeth gwasanaeth diogel ac effeithiol

P13	Sicrhau bod y cynllun gweithredol yn cael ei ddarparu i unigolion, pobl allweddol ac eraill mewn fformatau hygrych
P14	Arwain gwaith gydag unigolion, pobl allweddol ac eraill i nodi sut i fesur cyflawniad y cynllun gweithredol
P15	Defnyddio amrywiaeth o ffynonellau i lywio'r gwaith o ddatblygu dangosyddion perfformiad
P16	Arwain gwaith gydag unigolion, pobl allweddol ac eraill i ddatblygu dangosyddion perfformiad
P17	Nodi dulliau casglu data priodol ar gyfer mesur cyflawniad cynlluniau gweithredol yn wrthrychol
P18	Cytuno gydag unigolion, pobl allweddol ac eraill ar sut y byddant yn cyfrannu at fesur cyflawniad cynlluniau gweithredol

Gall rhai o'r rhain ddibynnu ar pryd yr ymunodd y rheolwr newydd â'r sefydliad a'i gylch cynllunio. Mae ail adran y SGC yn amlinellu'r meini prawf perfformiad sydd eu hangen i reolwr 'Arwain a rheoli'r gwaith o weithredu cynlluniau gweithredol a dyrannu adnoddau o fewn ei faes cyfrifoldeb ei hun'. Byddai'n fwy priodol mesur hyn yn ystod cyfnod prawf rhai rheolwyr. Mae'n bwysig fod y disgrifiad swydd, manyleb y person a'r cymwyseddau i'w mesur yn ystod y cyfnod prawf yn cael eu haddasu i anghenion y sefydliad.