Canllaw i Reolwyr - Gweithwyr Newydd a Gweithio'n Hyblyg

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg. This document is available in English.

Rheoli Fersiwn

Mae’r ddogfen hon yn destun adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i’r fersiynau diweddaraf o’n holl gyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir eich bod yn cyfeirio at y fersiwn ddiweddaraf ar y wefan ac unrhyw ganllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	23/05/2023	Cabinet	Canllawiau newydd

Cynnwys

Rheoli Fersiwn 2
Cynnwys 3
Canllaw - Gweithwyr Newydd a Gweithio'n Hyblyg 4
Cyflwyniad 4
Y Tîm Presennol 5
Y Gweithiwr Newydd 5
Y Broses Gynefino 6
Wyneb yn Wyneb neu Ar-lein? 6
System Gyfeillio 7
Tasgau Bach Hylaw 7
Dull Sir Ddinbych 8
Argaeledd y Tîm 8
Amser Cymdeithasol gyda'r Tîm 8
Adolygiadau Cyfnod Prawf a Chyfarfodydd Un i Un Rheolaidd 9

Cyflwyniad

Mae’r cyfnod cynefino yn rhan allweddol o brofiad y gweithiwr, a gall ddylanwadau ar ba mor dda y mae’r gweithiwr newydd yn ymdopi â’r rôl newydd a’r cyflogwr. Mae’n dechrau o’r pwynt y mae cynnig yn cael ei wneud a’i dderbyn, ac yn cynnwys y profiad ymuno cyfan, gan roi ystyriaeth i ddysgu am y rôl, deall y sefydliad a’i ddiwylliant, a meithrin perthnasau gyda chydweithwyr newydd.

Mae deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch yn gofyn i weithwyr ddarparu pa bynnag wybodaeth, cyfarwyddyd, hyfforddiant a goruchwyliaeth sydd yn angenrheidiol i sicrhau, “cyn belled ag sy’n rhesymol ymarferol”, Iechyd, Diogelwch a Lles gweithwyr yn y gwaith. Mae hyfforddiant Iechyd, Diogelwch a Lles yn arbennig o bwysig pan mae gweithiwr yn dechrau mewn swydd newydd.

Mae angen i reolwyr ystyried sut maent yn rheoli’r broses gyfan o gyflwyno staff newydd, o’r cyfweliad hyd at yr adeg maent wir yn rhan o’r tîm. Mae’n ymwneud â’r unigolion yn symud o fod ar y tu allan i fod yn fewnwyr.

Bydd gan reolwyr dîm sefydledig, sy’n adnabod ei gilydd ac yn cydweithio’n dda, mae felly’n hanfodol bod y gweithiwr newydd yn teimlo fel rhan o’r tîm ac yn cael cyfle i fod yn rhan o’r tîm sefydledig hwnnw. Gall hyn fod yn amser anodd i weithiwr newydd ac fe allai gymryd mwy o amser nag arfer i’r gweithiwr deimlo fel rhan integredig o’r tîm. Felly, mae angen i reolwyr dreulio mwy o amser yn cynllunio a pharatoi a defnyddio’r cyfnod prawf i’w lawn botensial. Ni allwn ddisgwyl i weithiwr newydd setlo a ffynnu gyda rhaglen gynefino wael.

Bydd y canllaw hwn yn cefnogi rheolwyr o ran sut i gyflwyno gweithwyr newydd a gweithio’n hyblyg. Mae mwy o wybodaeth ar gael ar y wefan o dan cynefino a gweithwyr newydd ac fe gewch wybodaeth bellach yn y canllaw ‘Sut i Ymgysylltu â Thîm sy’n Gweithio’n Hyblyg’ a allai fod yn ddefnyddiol.

Y Tîm Presennol

Pan gaiff gweithiwr newydd ei recriwtio i dîm sefydledig, mae’n hanfodol bod pob aelod o staff yn ymwybodol o’r unigolyn newydd a phryd y bydd yn dechrau yn y swydd, a’u bod yn rhan o’r rhaglen neu’r broses gynefino lle bo’n bosibl. Bydd hyn yn annog gwaith tîm, ac yn rhoi rôl i rai o aelodau presennol y tîm i helpu a chefnogi’r gweithiwr newydd i deimlo fel rhan o’r tîm.

Dylai rheolwyr gyfathrebu â’r tîm ynglŷn â phryd y bydd y gweithiwr newydd yn ymuno a bydd disgwyliad ar bawb i groesawu’r gweithiwr newydd i’r tîm. Dylid egluro fod pawb wedi bod yn ‘newydd’ i’r tîm ar un adeg ac felly fe ddylai pawb fod wrth law i gynnig cefnogaeth ar unrhyw adeg.

Y Gweithiwr Newydd

Dylai rheolwyr gadw mewn cysylltiad â’r gweithiwr newydd, o’r adeg y caiff cyflogaeth ei chynnig, gan sicrhau eu bod yn cadw mewn cysylltiad ac yn gwneud yn siŵr bod y broses gynefino’n mynd rhagddi’n braf a’u bod wrth law os bydd gan y gweithiwr newydd unrhyw gwestiynau mewn perthynas â’r rôl newydd a chynefino.

Mae angen i reolwyr sicrhau’r hyn y gallai’r gweithiwr newydd fod ei angen o ran cefnogaeth ac unrhyw ystyriaethau ychwanegol eraill sydd angen eu rhoi i gefnogi’r cyfnod cynefino.

Mae’n siŵr y bydd gweithwyr newydd yn teimlo’n bryderus cyn dechrau, ac fe ddylai rheolwyr geisio lleddfu’r teimladau hyn drwy sicrhau bod y gweithiwr newydd yn llwyr ymwybodol o’r hyn y bydd y broses gynefino yn ei olygu, ac yn barod ar eu diwrnod cyntaf, gyda’r holl wybodaeth wedi cael ei hanfon atynt neu ei rhoi iddynt.

Mae angen gwneud gweithwyr newydd yn ymwybodol o’r prosesau a’r mesurau diogelwch sydd gan y cyflogwr mewn lle i’w cadw’n ddiogel, cyn belled ag sy’n rhesymol ymarferol, yn y gwaith.

Y Broses Gynefino

Mae angen i reolwyr sicrhau eu bod yn deall y broses gynefino'n llawn. Gan sicrhau eu bod yn egluro i'r gweithiwr newydd beth yw'r disgwyliadau o ran cwblhau modiwlau gorfodol o fewn y cyfnod prawf o 6 mis. Mae yna hefyd restrau gwirio cyfnod cynefino defnyddiol y gellir eu defnyddio ar gyfer eich gweithwyr newydd. Mae'r rhain wedi'u dyfeisio fel rhestrau gwirio ac efallai y byddwch eisiau defnyddio neu greu rhestrau gwirio newydd sy'n benodol i'ch adran gyda thasgau a phrosesau adrannol penodol yr ydych yn dymuno eu cynnwys. I gael rhagor o wybodaeth, ewch i https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/cyfnod-prawf.aspx

Mae yna hefyd wefan ddynodedig i Weithwyr Newydd sydd â'r holl wybodaeth y bydd ar y gweithiwr newydd ei hangen ac mae'n rhaid cyfathrebu a rhannu hyn gyda'r aelod o staff ar y cyfle cynharaf posib. https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/gweithwyr-newydd/gweithwyr-newydd.aspx

Bydd pob gweithiwr newydd yn cael eu manylion mewngofnodi ar gyfer E-Ddysgu yn eu contract cyflogaeth a bydd yr enw defnyddiwr fel arfer yn cynnwys y tair llythyren gyntaf o enw cyntaf y gweithiwr ac yna eu rhif cyflog (yn cynnwys y llythyren), i gyd mewn llythrennau bach. Mae cyfrineiriau bob amser yn cael eu gosod i Denbighshire1% (D fawr).

Efallai y bydd rhai gweithwyr newydd eisoes wedi bod ar y wefan hon ar ôl cael eu contract cyflogaeth, ac mae hyn yn cael ei annog er mwyn iddynt allu dod yn gyfarwydd â'r wefan a sicrhau ei bod yn gweithio iddynt

Wyneb yn Wyneb neu Ar-lein?

Mae angen i reolwyr ystyried a oes modd cynnal rhan o'r rhaglen gynefino neu'r rhaglen gynefino gyfan wyneb yn wyneb mewn amgylchedd swyddfa, neu a fyddai modd gwneud unrhyw dasgau ar-lein.

Yn ddelfrydol, mae bob amser yn well i weithiwr newydd gymryd rhan yn y rhaglen gynefino wyneb yn wyneb os nad oes rheswm dros beidio â gwneud hynny, dyma'r dull gorau a'r dull y dylid ei ffafrio. Wrth gwrs, mae cynllunio'n allweddol ac fe allai llunio

rota/amserlen, lle mae gwahanol bobl yn y swyddfa am gyfnod penodol o amser, fod yn ddefnyddiol.

Bydd hyn yn rhoi cyfle i’r gweithiwr newydd gyfarfod y tîm a chael gweld Dull Sir Ddinbych yn bersonol. Gall hyn fod yn hanfodol o ran sefydlu a chadw’r gweithiwr newydd yn y tîm ac yng Nghyngor Sir Dinbych.

System Gyfeillio

Wrth ddatblygu rhaglen gynefino, sicrhewch fod rhywun o fewn y tîm a fydd yn gweithredu fel cyfaill / paru â’r gweithiwr newydd i ddangos yr holl brosesau iddo.

Bydd hyn yn sicrhau y bydd gan y gweithiwr newydd rywun i droi ato os oes gan y gweithiwr gwestiwn neu bryder yn ddiweddarach yn ystod y cyfnod cynefino pan maent yn gweithio’n hyblyg.

Dylai rheolwyr hefyd ystyried dynodi unigolyn i weithredu fel cyfaill i’r gweithiwr newydd ar ddechrau eu taith a drwy gydol eu cyfnod prawf er mwyn i’r gweithiwr gael pwynt cyswllt.

Wrth ystyried cyfaill, efallai y byddai’n ddefnyddiol i ystyried lleoliad eu cartref a’r gwaith er mwyn iddynt allu rhannu ceir, a ffactorau eraill megis rolau, hobïau a diddordebau ac ati.

Tasgau Bach Hylaw

Ystyriwch roi nifer o dasgau bach amrywiol i’r gweithiwr newydd fesul diwrnod / wythnos. Bydd hyn yn rhoi ymdeimlad o gynnydd iddynt ac yn sicrhau eu bod yn gyfarwydd â chyflawni tasgau / darnau o waith penodol. Ni fyddant yn teimlo bod hyn yn ormod a byddant yn teimlo fel eu bod yn cyfrannu at y tîm.

Sicrhewch eich bod chi, fel eu rheolwr, yn rhoi adborth iddynt ar y tasgau hyn, gall hyn gynorthwyo â rheoli eu cyfnod prawf, a gall hefyd osod disgwyliadau clir o ran y safonau a ddisgwylir ganddyn nhw. Mae adborth yn bwysig iawn i unrhyw weithiwr, ond mae’n bwysicach fyth i weithiwr sy’n gweithio’n hyblyg.

Dull Sir Ddinbych

Sicrhewch eich bod yn egluro'r hyn a olygir wrth sôn am 'Ddull Sir Ddinbych'. Sicrhewch fod pob gweithiwr newydd (a phob gweithiwr presennol) yn deall beth mae hyn yn ei olygu. A ydynt yn glir ynglŷn â gwerthoedd Cyngor Sir Ddinbych a 5 blaenoriaeth y Prif Weithredwr, i gyd yn sefydlu'r dull 'un cyngor'?

Bydd angen i reolwyr esbonio sut maent yn ffitio i mewn i hyn a sut mae eu rôl yn cefnogi dull 'un cyngor'. Dylai rheolwyr sicrhau bod y tîm cyfan yn cymryd rhan ym mhroses gynefino'r gweithiwr newydd a bydd hefyd yn ffordd dda o sefydlu dull 'un cyngor'.

Argaeledd y Tîm

Pan mae'r gweithiwr newydd yn dechrau ar gyfnod prawf, ac yn ceisio dysgu am y rôl newydd a sefydlu fel aelod o'r tîm, mae'n hanfodol bod y gweithiwr yn gwybod pwy sydd ar gael o fewn y tîm.

Mae felly'n hanfodol bod rota tîm mewn lle, er mwyn gweld pwy sydd a phwy sydd ddim yn gweithio. Gellir gwneud hyn drwy galendrau, felly mae'n hanfodol bod y tîm yn cadw eu calendrau'n gyfredol bob amser.

Gall y system fewnol, Jabber, hefyd fod yn adnodd defnyddiol i weithwyr newydd allu gweld pa aelod o'r tîm sydd ar gael os oes ganddynt angen galw ar rywun am gefnogaeth. Mae angen i weithiwr newydd ddeall beth a olygir pan mae gweithiwr yn arddangos neges 'do not disturb' neu 'away'.

Amser Cymdeithasol gyda'r Tîm

Gall ymuno â thîm newydd fod yn brofiad brawychus ac anodd yn enwedig os nad oes amgylchedd swyddfa arferol. Mae felly'n hanfodol bod y gweithiwr newydd yn teimlo fel rhan o'r tîm, ac yn cael amser i ddod i adnabod ei gydweithwyr.

Gellir gwneud hyn drwy gynnal amser cymdeithasol gyda'r tîm ar-lein neu wyneb yn wyneb. Fe allai fod yn syniad da i gyflwyno'r gweithiwr newydd i'r tîm cyfan drwy gael amser paned a gellir gwneud hyn ar-lein. Fe allai rheolwyr hefyd drefnu teithiau cerdded wyneb yn wyneb er mwyn i'r tîm allu dod at ei gilydd a threulio rhywfaint o amser gyda'i

gilydd - rhywbeth na fyddent efallai yn cael cyfle i'w wneud drwy'r amser. Fe allai cyfarfod y tîm am ginio bob mis cyn cynnal cyfarfod tîm fod yn ffordd dda i ymgysylltu a dod â'r tîm at ei gilydd i gymdeithasu.

Fe allai fod yn syniad i wneud rhywbeth hwyliog, ac i bob gweithiwr presennol rannu ffaith unigryw amdanyn nhw eu hunain er mwyn i'r gweithiwr newydd allu dod i'w hadnabod yn well. Os yw'r gweithiwr newydd yn fodlon, fe allai fod yn amser priodol i'r gweithiwr rannu ffeithiau difyr am ei hun gyda gweddill y tîm.

Mae gweithio'n hyblyg yn ymwneud â phobl a diwylliant yn ogystal â phrosesau ac ymarferion, felly mae treulio amser yn croesawu a dod i adnabod gweithwyr newydd yn amser gwerth ei dreulio.

Adolygiadau Cyfnod Prawf a Chyfarfodydd Un i Un Rheolaidd

Drwy gydol y cyfnod prawf o 6 mis, mae'n hanfodol bod rheolwyr yn cynnal cyfarfodydd un i un rheolaidd gyda phob aelod o staff yn cynnwys gweithwyr newydd.

Bydd y rhain yn gyfle i drafod sut y maent yn setlo a beth maent yn ei feddwl o'r tîm ac i ateb unrhyw gwestiynau neu bryderon sydd ganddynt. Bydd hefyd yn gyfle i reolwyr adrodd yn ôl ar eu cynnydd a ph'un a ydynt yn cyflawni'r hyn sy'n ddisgwyliedig o weithiwr newydd.

Bydd angen cynnal y rhain mewn modd proffesiynol, a'u cofnodi'n briodol yn defnyddio iTrent. Os bydd angen gwneud unrhyw welliannau, dylid trafod a chytuno arnynt cyn gosod cyfnod adolygu.

Dylai'r Rheolwr siarad â'i Bartner Busnes Adnoddau Dynol os bydd arno angen cyngor a chefnogaeth ynglŷn â'r mater hwn.

Y ffordd orau i wella eich proses gynefino i weithwyr newydd yw i holi am eu profiadau.

Er enghraifft;

- Beth yw rhywbeth y gallem ni fod wedi ei egluro'r well yn ystod yr wythnos gyntaf?
- Pa un darn o gyngor fyddech chi'n ei roi i'r unigolyn nesaf sy'n cael ei recriwtio?

- Sut allem ni fod wedi gwneud eich cyfnod cynefino yn well? Beth y gellid ei wella?

Mae hyn yn rhoi adborth ardderchog i chi ei ystyried a'i gynnwys yn eich trefniadau cynefino yn y dyfodol, wrth i'ch tîm dyfu. Mae hefyd yn syniad da i ofyn am adborth ganddyn nhw. Beth, yn eu barn nhw, sy'n mynd yn dda o ran eu cyfnod cynefino? Sut maent yn ymdopi â'r broses?