**M&L 30 Cychwyn a gweithredu newid gweithredol**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Canlyniad Dysgu** | **Meini Prawf Asesu** | **Canllawiau ac ystod****Mae'r ymgeisydd yn darparu tystiolaeth ei fod yn deall:** |
| 1. Deall sut mae gweithredu newid gweithredol | * 1. Egluro ffynonellau gwybodaeth sy'n nodi bod angen newid
 | Cyn bod modd gwneud newid mae angen datganiad eglur pam mae angen newid, wedi'i gysylltu â'r weledigaeth strategol a gyda chefnogaeth barhaus gan yr uwch dimau arwain. Gall gwybodaeth ddod o ddwy brif ffynhonnell:**Yr Amgylchedd allanol** megis ffactorau sy'n dylanwadu ar y sector, gall y rhain fod yn ariannol, yn gyfreithiol, yn gymdeithasegol (yn ymwneud â demograffeg) a thechnolegol. Hefyd bydd ffactorau mwy penodol i'r sector fel pris deunyddiau crai neu brinder sgiliau. **Ffactorau mewnol**, fel: * Perfformiad prosesau cyfredol a'r systemau sy'n cefnogi cynhyrchion a gwasanaethau.
* Data ariannol, gwybodaeth meincnodi a nod ansawdd barcut, dadansoddiad risgiau a dadansoddiad manwl o segmentau'r farchnad
* Dadansoddiad tueddiadau ar berfformiad ariannol cyffredinol, er mwyn asesu iechyd ariannol cyfredol y cwmni
 |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi dethol amrediad o wybodaeth berthnasol sy'n dangos bod angen newid gweithredol gan ddefnyddio ffynonellau allanol a mewnol. Yn ogystal, eu bod wedi esbonio pam mae pob ffynhonnell yn werthfawr a pham gellir ei defnyddio i ddangos bod angen newid.  |
| * 1. Dadansoddi manteision a chyfyngiadau gwahanol dechnegau rheoli prosiectau a newid
 | Mae'r diffiniad o reoli newid yn disgrifio rheoli newid fel ‘defnyddio proses strwythuredig a set o adnoddau i arwain ochr pobl o newid er mwyn cael canlyniad dymunol’.Mae ymchwil Prosci, a ddiweddarwyd yn 2014, o'r technegau newid mwyaf effeithiol a'r rhai a ddefnyddir yn gyffredin, yn disgrifio'r tri cham fel:* Paratoi at newid
* Rheoli newid
* Cadarnhau newid

Mae rheoli prosiectau ystwyth, Takeuchi a Nonaka (2001), wedi'i adeiladu ar y dull datblygu cynnyrch lle mae timau'n cyfarwyddo eu hunain a lle datblygir gofynion prosiectau yn rhan o'r broses wrth i anghenion a defnyddiau ddatblygu. Mae profi gan ddefnyddwyr ac adborth cwsmeriaid yn digwydd yn barhaus. Fodd bynnag, gall hyn fod yn llafurddwys, er bod timau'n asesu'r cwmpas yn barhaus.Mewn dulliau rheoli prosiectau mwy traddodiadol, diffinnir y gofynion ar y dechrau'n deg sy'n gallu golygu bod y cwmpas yn cynyddu gan bwyll wrth i randdeiliaid ofyn am ragor ‘rhag ofn’.Mae PRINCE2 yn cael ei ddefnyddio'n helaeth gan lywodraeth y DU, ac mae hefyd yn cael ei gydnabod a'i ddefnyddio'n eang yn y sector preifat. Cynigir cymwysterau a hyfforddiant i gefnogi'r fethodoleg. Sefydlwyd PRINCE2 (acronym am **PR**ojects **IN****C**ontrolled **E**nvironments) yn 1989 yn wreiddiol gan yr Asiantaeth Gyfrifiaduron a Thelathrebu Ganolog (Central Computer and Telecommunications Agency (CCTA)) ac mae'r fersiwn ddiweddarach (2) yn canolbwyntio ar:* Cyfiawnhad o'r busnes
* Strwythur y sefydliad wedi'i ddiffinio i'r tîm prosiect
* Dull cynllunio sy'n seiliedig ar y cynnyrch
* Pwyslais ar rannu'r prosiect yn gamau bach.
 |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi dethol a rhoi disgrifiad byr o dechneg rheoli newid a thechneg rheoli newid wahanol. Yn ogystal, ar gyfer y ddwy enghraifft a restrir uchod, eu bod wedi nodi manteision a chyfyngiadau pob techneg.  |
| 1.3 Dadansoddi nodweddion, cryfderau a gwendidau technegau gwerthuso a ddefnyddir wrth reoli newid | Wrth i newid ddigwydd, mae monitro a gwerthuso'n dod yn bwysig iawn drwy'r broses newid yn ogystal â'r canlyniadau gwerthuso: * Un dull yw defnyddio Dangosyddion perfformiad allweddol (DPA/KPIs) lle sefydlir y rhain ar ddechrau'r broses er mwyn sylwi ar unrhyw wyro o'r cynllun yn gynnar ac felly gymryd camau i gywiro hyn. Bydd y dangosyddion perfformiad allweddol hyn yn nodi canlyniadau mesuradwy.
* Ail ddull yw defnyddio adborth 360° sy'n cynnwys pob rhanddeiliad perthnasol, e.e. cydweithwyr, cwsmeriaid, cyflenwyr 3ydd parti. Gellir cael adborth gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau, yn dibynnu ar y sampl, y sector, maint a lefel cymhlethdod y wybodaeth sydd ei hangen.
 |
|  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi dethol dwy dechneg werthuso ac wedi dadansoddi cryfderau a gwendidau pob un.  |
| 2. Gallu cynllunio ar gyfer newid gweithredol  | * 1. Datblygu cynllun gweithdrefnol sy'n cynnwys amcanion CAMPUS penodol, mesuradwy, cyraeddadwy, realistig a chyn pen cyfnod o amser (SMART)
 | Dylai fod gan y cynllun gweithredu deitl cyffredinol a'r dyddiad y cafodd ei greu Rhestrir pob tasg neu amcan (Penodol). Nawr cyflwynir data i fesur y gofynion (Mesuradwy), caiff y canlyniadau gwirioneddol ar gyfer pob tasg eu cynnwys (Cyraeddadwy), ac yna'r adnoddau sydd eu hangen, yn rhai dynol a chorfforol, er mwyn cynhyrchu'r canlyniadau (Realistig), ac yn olaf ychwanegir dyddiadau (Cyn pen cyfnod o amser). Mae gan y rhan fwyaf o gynlluniau golofnau ychwanegol i fonitro trefniadau a'r rhai sy'n gyfrifol fel bod rhywfaint o ‘berchenogaeth’ wedi'i sefydlu cyn iddyn nhw gael eu gweithredu.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi creu cynllun gweithredu CAMPUS ar gyfer newid yn y gwaith. |
| * 1. Gweithredu i sicrhau bod cydweithwyr yn cael eu briffio am eu rolau, eu cyfrifoldebau ac amcanion y newid.
 | Rhywun rydych chi'n gweithio gydag ef neu hi yn rôl eich swydd yw cydweithiwr. Mae'r unigolion hyn yn aelodau o staff mewnol a gallen nhw fod wedi'u cynnwys yn gyfrifoldeb uniongyrchol i chi, o dimau prosiect mwy neu mewn meysydd eraill o'r sefydliad. Ym mhob achos bydd gan yr aelodau o staff ryw gysylltiad uniongyrchol â'r newid gweithredol ac felly bydd angen iddyn nhw wybod beth yw amcanion y newid a sut yn benodol maen nhw (fel unigolion) yn gyfrifol am y canlyniadau llwyddiannus. Bydd y dull cyfathrebu a maint y wybodaeth yn dibynnu ar brotocolau'r sefydliad a'r gofynion adrodd. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi dethol modd (dull) a neges sy'n briodol i'r cydweithwyr. Wedi rhoi gwybod i gydweithwyr am eu rolau a'u cyfrifoldebau'n unol â'r amcanion newid a nodwyd.  |
| * 1. Rhoi'r gefnogaeth sydd ei hangen ar gydweithwyr i weithredu newid gweithredol
 | Efallai bydd y lefelau cymorth wedi'u cynllunio ac wedi'u cytuno ymlaen llaw. Fodd bynnag, gydag unrhyw sefyllfa newid sy'n datblygu, efallai bydd angen yr arweinydd hefyd i awdurdodi ac i gael gafael ar adnoddau newydd ac i gael mynediad at gyllidebau wrth gefn. Gallai'r gefnogaeth fod yn ymarferol, o ran adnoddau dynol a chorfforol, gwneud penderfyniadau a gweithredu neu'n emosiynol, drwy ysbrydoli, cymell, rheoli tensiwn a gwrthdaro, canmol a gwobrwyo.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi diffinio'r lefelau o gymorth wedi'i gynllunio y mae eu hangen er mwyn gweithredu newid gweithredol.Yn ogystal, eu bod wedi esbonio sut mae cefnogaeth wedi'i rhoi i gydweithwyr.  |
| 3. Gallu rheoli newid gweithredol | * 1. Gweithredu'r cynllun newid o fewn yr amserlen y cytunwyd arni gan ddefnyddio'r adnoddau sydd ar gael
 | Mae **gweithredu** yn awgrymu bod y cynllun newid wedi peidio â bod yn syniad a'i fod bellach wedi'i gychwyn a'i ddefnyddio'n unol â'r amserlen y cytunwyd arni a'r adnoddau a ddyrannwyd. Byddai tystiolaeth o'r broses ar gael i ddangos cynnydd a byddai penderfyniad wedi bod ar y mesurau allweddol a'r allbynnau interim cyn gweithredu.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi gweithredu'r cynllun newid, gan roi awgrym o'r cynnydd a gynlluniwyd a'r cynnydd go iawn hyd yma o ran yr amserlenni a'r adnoddau. |
| * 1. Asesu arwyddocâd unrhyw wyro o'r cynllun newid
 | Mae **gwyro**yn awgrymu bod y sefyllfa(oedd) gweithredu yn dangos bod gwahaniaeth o'r newid a gynlluniwyd. Yn dibynnu ar y sector a'r lefelau manwl gywirdeb sy'n ofynnol, ac a yw'r newid gweithredol yn ymwneud yn uniongyrchol â chynnyrch neu wasanaethau, bydd wedi'i gysylltu'n uniongyrchol â lefel y goddefiad am wyro sy'n cael ei chaniatáu.  |
| Yn y maen prawf hwn, mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi nodi dau achos o wyro o'r cynllun newid ac wedi disgrifio arwyddocâd pob un i lwyddiant y cynllun.  |
| * 1. Rhoi sylw i faterion rhyngddibyniaeth a thensiynau sy'n effeithio ar gyflawni amcanion newid
 | Mae llawer o newidiadau wedi'u cysylltu â phrosesau eraill yn y sefydliad gan fod y gair ‘sefydliad’ yn awgrymu bod llawer o bethau/rhannau'n gweithio gyda'i gilydd. Mae'r ‘rhyngddibyniaeth’ hon pan fydd systemau'n gweithio'n dda, yn galluogi gweithrediad llyfn i ddigwydd. Fodd bynnag, gall newid bach iawn mewn un maes gael effaith arwyddocaol ar faes arall a gall gwelliant i rai fod yn niwed i eraill, gall hyn greu tensiwn a fydd yn effeithio ar lwyddiant cyffredinol y newid.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi esbonio, gan ddefnyddio dwy enghraifft o faterion rhyngddibyniaeth, sut gall tensiynau godi sy'n effeithio ar gyflawni amcanion newid. Yn ogystal, eu bod wedi disgrifio gweithredoedd yn y ddwy sefyllfa i fynd i'r afael â'r materion a'r tensiynau sy'n codi sy'n effeithio ar gyflawni amcanion newid.  |
| * 1. Asesu gwerth a risgiau canlyniadau anfwriadol i newid gweithredol
 | ‘Canlyniadau anfwriadol’ yw'r rhai hynny sy'n gallu digwydd yn naturiol mewn sefyllfa lle mae newid yn datblygu, mae rhai'n gadarnhaol a gellir eu gweld fel rhai sy'n cynnig cyfleoedd ar gyfer datblygiad pellach (risg llwyddiant) a gall rhai fod â risg negyddol. Gwneir asesiad er mwyn mynd i'r afael â phob risg wrth iddo ymddangos, i'w leihau neu i'w ddileu. Y naill ffordd neu'r llall, gall fod angen adnoddau ychwanegol er mwyn mynd i'r afael â chanlyniadau wrth iddynt godi. Bydd trefniadau monitro cadarn yn gweithredu fel system rybuddio gynnar, fodd bynnag, does dim modd osgoi pob digwyddiad. Er enghraifft, gaeaf 2013 i 2014 oedd y gwlypaf erioed a llifodd dŵr i dros 7,800 cartref a bron i 3,000 eiddo masnachol gan gostio £14 miliwn ac roedd angen gwario £183.5 miliwn arall gydag effaith arwyddocaol ar fusnesau.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi nodi canlyniadau anfwriadol i newid gweithredol. Yn ogystal, eu bod wedi asesu'r gwerth a'r risgiau mewn agweddau ariannol a heb fod yn ariannol. |
| 3.5. Rhoi gwybod i randdeiliaid am unrhyw rwystrau neu broblemau na chawson nhw eu rhagweld a'r camau gweithredu a gymerwyd | Ystyr ‘rhanddeiliaid’ yw unrhyw bobl yn y cwmni neu'r tu allan iddo, e.e. cwsmeriaid, cyflenwyr, sydd â buddiannau yn llwyddiant y cynllun. Mae lefel y cyfathrebu â phartïon unigol yn dibynnu ar eu rôl a lefel y dylanwad sydd ganddynt yn y cynllun newid cyffredinol. Wrth gyfathrebu'n rheolaidd, mae modd cyfleu gwybodaeth wedi'i diweddaru a lle mae angen, mae modd cynyddu lefelau'r gefnogaeth. Gall rhwystrau neu broblemau effeithio ar lwyddiant cyffredinol y cynllun newid cyfan. Felly mae'n allweddol, pan fydd digwyddiadau na chawson nhw eu rhagweld yn digwydd, fod unigolion yn cael gwybod a bod eu cefnogaeth yn cael ei sicrhau er mwyn rheoli sefyllfaoedd ac fel bod cyn lleied â phosibl o darfu pellach.  |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwyr ddarparu tystiolaeth eu bod wedi esbonio gofynion rhanddeiliaid a'u lefelau pŵer a buddiannau, e.e. gan ddefnyddio grid dadansoddi rhanddeiliaid. Yn ogystal, eu bod wedi rhoi gwybod i randdeiliaid ar ddau achlysur o leiaf, am unrhyw rwystrau neu broblemau na chawson nhw eu rhagweld a'r camau gweithredu a gymerwyd.  |
| 4. Gallu gwerthuso effeithiolrwydd newid gweithredol | 4.1 Gwerthuso effeithiolrwydd newid gweithredol4.2 Nodi meysydd i'w gwella, gan gyfiawnhau casgliadau ac argymhellion â thystiolaeth | Mae gwerthuso effeithiol yn sgil y gellir ei defnyddio mewn sawl agwedd ar reoli. Mae gwerthusiad yn ei gwneud yn ofynnol i'r dysgwr nodi a disgrifio'r hyn a aeth yn dda a'r hyn a aeth yn llai da, a llunio barn ar effeithiolrwydd y newid.Edrych yn ôl ar y newid gweithredol a gwerthuso:• sut mae'r newid wedi'i roi ar waith• pa mor effeithiol yr oedd yn erbyn yr amcanion• rhesymau ac effaith gwyriadau o'r cynllun newidDylid casglu gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau, gan gynnwys yr holl randdeiliaid.O fewn y gwerthusiad dylid nodi cyfleoedd i wella er mwyn llywio gwaith cynllunio a newid yn y dyfodol.Dylid dod i gasgliadau a/neu argymhellion, a darparu tystiolaeth i gyfiawnhau'r rhain.  |
| Yn y maen prawf hwn, mae'n ofynnol i'r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi cynnal gwerthusiad o effeithiolrwydd y newid gweithredol, a'i fod wedi nodi meysydd i'w gwella ac wedi cyfiawnhau eu casgliadau a'u hargymhellion.Mewn rhai sefydliadau, ac yn dibynnu ar gymhlethdod y newid gweithredol, gall allbwn yr adolygiad fod yn adroddiad ffurfiol i uwch reolwyr, cyflwyniad, neu gofnodion cyfarfod. |
| 4.3 Cyfleu i randdeiliaid y gwersi a ddysgwyd o'r newid | Dylid cyfleu'r gwersi a ddysgwyd a'r meysydd i'w gwella i'r holl randdeiliaid i gefnogi effeithiolrwydd newidiadau yn y dyfodol.Ystyr rhanddeiliaid yw unrhyw bobl o'r tu mewn neu'r tu allan i'r cwmni e.e. cwsmeriaid, cyflenwyr, sydd â diddordeb yn y gwersi a ddysgwyd o'r newid. |
| *Yn y maen prawf hwn, mae'n ofynnol i'r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod wedi cyfleu'r gwersi a ddysgwyd i randdeiliaid. Gallai hyn fod, er enghraifft, drwy adroddiad ffurfiol, cyflwyniad mewn cyfarfod, neu e-bost.* |