

Dyma ambell i astudiaeth achos o'r gwaith yr wyf yn ei wneud, gan eu bod yn dangos fy mod yn gallu sicrhau gwerth mewn tri maes allweddol:

1. Cefnogi unigolion
2. Gweithio gyda thimau
3. Gwella perfformiad sefydliadol.

Mae gennyf achrediad ILM Lefel 7 mewn Mentora a Hyfforddi Gweithredol ac erbyn hyn mae gennyf gannoedd o oriau o brofiad hyfforddi. Mae llawer o'r sesiynau hynny wedi'u cyflawni ar-lein heb unrhyw anfantais i brofiad yr unigolyn na'r hyn yr ydym wedi llwyddo i gyflawni. O ystyried hyn rwyf nawr wedi symud fy nghynnig hyfforddiant ar gyfer unigolion yn gyfan gwbl ar-lein, oni bai bod hynny mewn amgylchiadau eithriadol. O ran hyfforddiant tîm rwy'n parhau i argymhell dull cyfunol, gan gyfuno sesiynau ar-lein sy'n cynnwys sesiynau grŵp rhyngweithiol, gyda darpariaeth wyneb yn wyneb. Mae'r ddarpariaeth aml-foddol hon yn cynnig effeithlonrwydd o ran costau i gleientiaid, wrth barhau i ddarparu'r ansawdd gofynnol o brofiad a chanlyniadau.

P'un a wyf yn hyfforddi, yn hwyluso neu'n ymgynghori mae fy ymrwymiad i greu amgylchedd cynhwysol yn ddiysgog. Ym mhob un o'm sgysiau/sesiynau rwy'n sicrhau bod pawb yn teimlo'n gyfforddus ac yn gallu bod yn hwy eu hunain heb ofn rhagfarn neu wahaniaethu. Gallaf sicrhau bod pawb sydd ynghlwm – o weithiwr iau i'r arweinydd uchaf – yn rhannu'r cyfrifoldeb am lesiant pawb.

1. CEFNOGI UNIGOLION

Hyfforddi Is-ganghellor

Yr her: Roedd y cleient yn wynebu amser heriol gyda'i uwch dîm rheoli a chysylltodd â mi i gael ychydig o hyfforddiant ar arweinyddiaeth effeithiol.

Y dull: Gweithiais â'r cleient, gan ddatblygu 'man diogel' lle gallai deimlo'n gyfforddus i archwilio'i bryderon. Drwy ganolbwyntio ar adnabod ffyrdd ymarferol o ddatrys problemau allweddol yn fuan deuthum yn gynghorydd y gallai'r cleient ymddiried ynddo. Roedd rhai sgysiau'n anodd a didwyll – dyma fy arddull, sef trafod pethau sy'n angenrheidiol, ond yn anodd, heb flewyn ar fy nhafod. Gan ganolbwyntio ar gyflawni canlyniadau real, daeth bob sesiwn i ben gyda dau beth: ymrwymiad gan y cleient i fyfrio ar fater penodol ac un neu ddau o gamau ymarferol.

Y canlyniad: O'r sesiynau hyn lluniodd y cleient strategaethau i ymdrin â'r amrywiaeth o bersonoliaethau oedd yn ei dîm rheoli. Penderfynodd hefyd pa siâp oedd angen i'r tîm fod er mwyn sicrhau effeithiolrwydd gweithredol, gan ddefnyddio hyn fel adnodd i gynllunio a rhoi ei adolygiad sefydliadol ar waith.

Hyfforddiant gyrfa i sicrhau swydd newydd

Yr Her: Fe wnaeth cleient, a oedd yn barod i symud o'i rôl bresennol, gysylltu â mi ar ôl iddi fod yn aflwyddiannus i gael ei phenodi am swydd newydd er gwaethaf nifer o gyfweiliadau. Roedd hyn wedi ei synnu gan fod ganddi hanes blaenorol rhagorol a'r holl rinweddau/ profiad gofynnol.

Ein dull: Mae gan hyfforddiant gyrfa bwyslais ychydig yn wahanol i ffurfiau eraill o hyfforddiant. Dechreuais drwy ofyn iddi fod yn glir a phwrpasol ynglŷn â'i rheswm dros chwilio am swydd newydd. Mae dysgu rhywun i ddeall eu cymhelliant yn hanfodol, gan y bydd yn pennu eu hymddygiad pan gânt eu cyfweld. Darperais gymorth ymarferol yn ogystal – drwy adolygu ei CV a'i cheisiadau diweddar, gwirio cyflwyniadau a chynnal ffug gyfweiliad. Roedd fy adborth iddi'n ymarferol a phenodol – roedd angen cymorth arni i oresgyn ei nerfusrwydd mewn cyfweiliadau a chanolbwyntio ar ddatblygu ei sgiliau arwain personol.

Y canlyniad: Bu'r cleient yn llwyddiannus i gael ei phenodi am y swydd nesaf yr ymgeisiodd amdani. Nid yw'r cleient hon yn unigryw, mae'r maes hwn yn un sydd wir yn tyfu i mi – ac mae gennyf hanes blaenorol rhagorol ynddo.

Darparu cymorth ymgynghorol ar gyfer recriwtio

Yr her: Gall recriwtio ar gyfer uwch swyddi cyfreithiol a llywodraethol fod yn heriol unrhyw bryd – ond mae'n arbennig o heriol os yw eich profiad yn brin yn y meysydd hynny. Dyma'r sefyllfa roedd fy nghleient ynddi ac felly gofynnodd i mi helpu i bennu cymhwysedd technegol ymgeiswyr a fyddai'n ymgeisio am swydd Ymgynghori fewnol.

Y datrysiad: Lluniais gyfres o brofion ysgrifenedig ynghyd â chynlluniau marcio, a set o senarios ymarferol i'w defnyddio yn y cyfweiliadau. Gyda'i gilydd, roedd y ddwy elfen hyn yn profi'r cymhwyseddau gofynnol. Cynhaliais y broses recriwtio ar gyfer y cleient, gan sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysedd yn gonglfeini allweddol o fy null yn ystod bob cam.

Y canlyniad: Roedd y cleient yn hapus iawn gyda'i aelod newydd o staff. Er mwyn helpu'r unigolyn i drosglwyddo'n ddidrafferth i'w rôl newydd, gofynnwyd i mi hefyd gyflwyno nifer o sesiynau hyfforddi ac mae'r penodiad yn parhau i fod yn un llwyddiannus.

Hyfforddiant gweithredol i gefnogi cyfarwyddwr sydd newydd gael dyrchafiad

Yr her: Pan mae uwch arweinydd yn cael dyrchafiad i rôl arweinyddiaeth gorfforaethol gall y trosglwyddiad fod yn brofiad anodd iawn. Fel y canfu un cyfarwyddwr a oedd newydd gael dyrchafiad, mae llawer o sgôp am hunan-amheuaeth a theimlo bod arweinyddiaeth yn rôl unig. Ar y pwynt hwnnw y cysylltodd â mi.

Y dull: Yn hytrach na fel math o therapi, rwy'n gweld hyfforddiant fel ffordd o fynd i'r afael â phroblemau cymhleth er mwyn dod o hyd i ddatrysiadau ymarferol. Mae fy 'hyfforddiant bywyd go iawn' yn gefnogol, didwyll a phragmatig. Yn bwysicach na dim, mae'n seiliedig ar anghenion unigolyn a'i sefyllfa. Fy nod oedd helpu'r cyfarwyddwr hwn i ddysgu, myfyrio, addasu a thyfu i'w rôl. I wneud hyn cynhaliais chwe sesiwn hyfforddiant ar-lein â'r cleient, gyda phob un yn para 2-3 awr dros gyfnod o ddeg mis.

Y canlyniad: Mae'r cleient hwnnw bellach yn cael ei ystyried fel arweinydd llwyddiannus iawn ac mae wedi gofyn i mi weithio'n uniongyrchol â'i dîm rheoli.

2. GWEITHIO GYDA THIMAU

Hyfforddiant tîm a gynhelir yn rhithiol

Yr her: Byddaf yn aml yn gweithio â thimau sydd, er nad ydynt yn agos at fod yn gamweithredol, yn ei chael yn anodd datrys problemau ymddygiadol a gweithredol. Roedd un adran dechnegol arbenigol yn teimlo wedi'i difreinio oddi wrth y sefydliad ehangach ac roedd ganddi dimau mewnol oedd yn cael problem cyfathrebu'n effeithiol â'i gilydd. Roedd bob tîm a'r adran yn ei chael yn anodd perfformio'n effeithiol – dyma sefyllfa lle gall hyfforddiant tîm fod yn hynod effeithiol, os gwneir yn iawn.

Y datrysiad: Yn gyntaf cefais nifer o sgysiau cynhyrchiol a phenodol gyda staff allweddol ar draws yr adran er mwyn deall y problemau. O'r sgysiau hynny darparais dull hyfforddiant tîm, gan ddysgu pobl i'w gymhwyso o fewn eu timau ac wrth weithio â thimau eraill. Arweiniodd hyn at nifer o benderfyniadau'n cael eu gwneud gan y bobl hynny ynghylch arferion gweithio gwell. Rhan olaf y rhaglen oedd cefnogi'r adran i sefydlu set o Setiau Dysgu Gweithredol, a arweinwyd ganddyn nhw, er mwyn cadw'r momentwm a'r ffocws ar ddatrys problemau a lleihau gwrthdaro.

Y canlyniad: Cafodd perfformiad adrannol ei ail-sefydlu ac mae'n parhau i wella'n gyson; mae morâl ac ymgysylltiad staff wedi gwella fel y dangoswyd gan ostyngiad sylweddol mewn absenoldebau staff a chyfraddau gadael.

Mynd i'r afael â thîm arweinyddiaeth clinigol camweithredol

Yr her: Cefais fy nghomisiynu gan adran GIG fawr i weithio gyda thîm arweinyddiaeth clinigol camweithredol a heriol. Rwy'n adnabyddus am fy arbenigedd wrth ymdrin â thimau problemus a heriol ac felly roeddwn yn hyderus i hwyluso newid cadarnhaol.

Ein dull: Datgelwyd rhai problemau craidd na chafwyd eu mynegi o'r blaen, wrth dreulio amser gyda phob aelod o'r tîm. Fy nghanam nesaf oedd hwyluso cyfres o sgysiau anodd, ond hanfodol, rhwng aelodau'r tîm – sy'n gam allweddol i wirioneddol fynd i'r afael â chamweithrediad. Rwy'n ymfalchïo yn y ffaith bod cleientiaid yn aml yn nodi hyn fel rhywbeth yr wyf yn arbennig o dda yn ei wneud pan fyddant yn fy argymhell.

Y canlyniad: Teg yw dweud bod y broses hon yn heriol i bawb dan sylw ond roedd yn 'sbarduno' agwedd newydd gan y tîm ac ymrwymiad cyffredin i weithio mewn ffordd fwy cydweithredol. Mae hyn wedi gwella eu perthynas â'i gilydd a'r sefydliad ehangach yn sylweddol.

Meithrin hyder tîm

Yr her: Yn aml bydd cleient yn cysylltu â mi i ofyn am 'Ddiwrnod i Ffwrdd Tîm', ond heb synnwyr clir o'r hyn maent wir ei eisiau. Sylweddolais yn gyflym mai hyn oedd yr achos gyda chleient a oedd yn gyfrifol am godi arian mewn hosbis. Felly, cwrddais â'r staff a oedd ynghlwm â chodi arian i ddeall yn iawn yr hyn a oedd wrth wraidd y broblem – sef y ffaith nad oedd cyfraniadau angenrheidiol i fodloni targedau incwm yn cael eu caffael. Sefydlwyd yn gyflym nad diffyg hyder i ofyn am gyfraniadau oedd y broblem, ond y ffaith nad oedd ganddynt yr iaith i'w defnyddio wrth siarad â darpar roddwyr.

Y datrysiad: Roedd angen i mi roi iaith i'r codwyr arian y byddent yn gyfforddus i'w defnyddio. Er enghraifft, yn hytrach na gofyn am 'gyfraniad o £2000', awgrymais y dylent ofyn i fusnes lleol 'noddi nyrs am wythnos'. Yn ogystal, yn hytrach nag anelu am 'werthiant' dylent geisio gwneud 'gofyn da' sy'n fwy tebygol o arwain at gyfraniad. Cyfunais hyn â chyfres o sesiynau arsylwadol a chyfranogol lle'r oedd staff yn chwarae rôl. Pedair wythnos yn ddiweddarach, mewn sesiwn ddilynol, rhoddwyd staff gydag unigolion a oedd yn ddieithr iddynt er mwyn chwarae rôl mewn senario mwy realistig. Roedd y paratodau terfynol yn cynnwys ffilmio a defnyddio siopwyr cudd.

Y canlyniad: Gwnaeth yr addasiadau hyn wahaniaeth enfawr i hyder a sgiliau perswâd y codwyr arian. Maent bellach yn rhagori ar eu targedau incwm misol yn gyson.

Creu Siarter Tîm

Yr her: Mae 'da gadael pob da fel y mae' yn gred gyffredinol – ond nid wyf yn credu bod hyn yn berthnasol i dimau. Yn fy marn i, mae'n rhaid i dîm adfywio eu ffocws a'u hymrwymiad yn gyson (neu'n rheolaidd o leiaf) er mwyn aros ar y brig. Dyma oedd yr achos gyda thîm o weithwyr ieuchyd proffesiynol rheng flaen. Roeddent yn dîm sefydlog, llwyddiannus, uchel eu parch, ond roedd perygl iddynt fod yn hunanfodlon, a chanddynt ddiffyg cynllunio olyniaeth a her annigonol i sicrhau eu bod yn parhau i wella.

Y datrysiad: Ymgymerais â chyfres o gyfweiliadau gydag aelodau o'r tîm i'm galluogi i lunio Diwrnod Siarter Tîm. Yn ystod y digwyddiad hwn hyrwyddais waith grŵp o amgylch set o themâu a ddyluniwyd i greu 'Siarter Tîm'. Mae'r ddogfen hon, a ysgrifennwyd yn iaith y tîm, yn egluro sut fyddant yn cydweithio o hyn ymlaen.

Y canlyniad: Roedd effaith y siarter yn sylweddol a thu hwnt i ddisgwyliadau. Mae pawb bellach yn deall yr angen am welliant parhaus ac maent wedi cyflwyno mesurau ymarferol fel 'cysgodi swydd' a'i wneud yn flaenoriaeth i gynefino aelodau newydd o'r tîm i'r siarter.

Lleihau camweithrediad tîm

Yr her: Daeth cleient ataf yn teimlo'n hollol rwystredig ynglŷn â pha mor wael oedd perfformiad tîm critigol a oedd yn dod i gysylltiad â chwsmeriaid. Roeddent yn tynnu'n groes i'w gilydd, yn dal dig ac weithiau'n gwrthod siarad â'i gilydd! O ganlyniad roedd eu gwasanaeth cwsmer yn wael ac roedd llawer o amser ac ymdrech yn cael ei dreulio yn ceisio'u rheoli. Teimlai'r cleient mai'r unig ateb oedd gwahanu.

Y dull: Gwyddwn fod yn rhaid i'm dull fod yn benodol ac wedi'i dargedu gan fy mod yn ymwybodol mor anodd yw hi i newid ymddygiad cynhenid. Felly, bob pum wythnos bŵm cynhaliais sesiwn 2-3 awr gyda'r tîm yn canolbwyntio ar set o broblemau y cytunwyd arnynt. Gweithiom ar y problemau hynny, gan wrthod symud ymlaen nes bod rhyw fath o ddatrysiad neu o leiaf gydnabyddiaeth o'r broblem. Yn fwriadol ni ymdrechais i ddatrys yr holl broblemau ar unwaith, ac yn ystod y sesiynau daeth nifer o broblemau i'r wyneb a chawsant eu datrys. Ar gais y tîm, roedd y sesiwn olaf yn sesiwn gynllunio lle cytunwyd ar gynllun naw mis o wella gwasanaeth ac adeiladu tîm.

Y canlyniad: Mae'r cleient wedi nodi cynnydd cadarnhaol a gwelliant mewn bodlonrwydd cwsmer. Yn hytrach na gwahanu'r tîm maent yn buddsoddi yn ei ddyfodol.

Datblygu unigolion sy'n gweithio o bell yn dîm

Yr her: Mae'n ffaith bywyd bod angen amser a lle ar dimau sydd newydd eu ffurfio i ddatblygu a gweithredu ar eu gorau. Roedd un cleient rhyngwladol wedi penodi tîm newydd lle roedd bob aelod yn gweithio o bell. Er bod eu rolau'n rhyngddibynnol, anaml y byddent yn dod at ei gilydd. Ar ôl cael ei ffurfio, roedd y tîm newydd hwn braidd yn sownd yn y cyfnod 'trafod syniadau'. Er mwyn eu symud ymlaen, gofynnwyd i mi lunio a chyflwyno rhaglen ddatblygu o ddeuddeg mis i'w cynorthwyo nhw i ddysgu am ei gilydd, sut i gydweithio a sut i ddathlu llwyddiant.

Y dull: Gofynnais i bawb yn y tîm gwblhau holiadur Myers Bridge er mwyn deall y mathau o bersonoliaeth oedd ganddynt. Yna cawsom sesiwn i'w helpu nhw i ddeall eu hunain a'u cydweithwyr yn well. Wedi'i ddylunio o amgylch dysgu drwy brofiad roedd y sesiwn yn defnyddio gemau tîm a gweithgareddau ymarferol i ysgogi myfyrdod a thrafodaethau digymell ynglŷn â'u gwahaniaethau fel cydweithwyr.

Y canlyniad: Dechreuodd y tîm ryngweithio'n wahanol ar ôl cael gwell dealltwriaeth o'u hunain a'u cydweithwyr. Ers hynny maent wedi llunio a chyflwyno digwyddiadau gyda'i gilydd a oedd yn cyd-fynd â'u cryfderau o ran sgiliau a phersonoliaeth. Mae'r tîm yn parhau i fynd o nerth i nerth.

3. GWELLA PERFFORMIAD SEFYDLIADOL

Llunio a chyflwyno rhaglen rheoli ac arwain sefydliadol

Yr her: Gofynnodd cleient, sy'n flaenllaw yn y maes addysg uwch ac y bŵm yn gweithio ag ef ers rhai blynnyddoedd, i mi lunio rhaglen datblygu rheoli ac arwain sydd wedi'i hanelu at reolwyr canol.

Ein datrysiad: Cyflwynwyd y rhaglen dros gyfnod o 12 mis gan ddechrau gydag asesiad 360 gradd. Roedd cynnwys y rhaglen yn canolbwyntio ar feysydd megis Arweinyddiaeth Tîm, Rheoli Gwleidyddol ac Arweinyddiaeth Prosiect. Gweithiais yn ddygn i sicrhau bod y cynnwys yn bodloni anghenion y rhai oedd yn mynychu ac yn cael ei gyflwyno mewn ffordd ymarferol a heriol. I gadw pethau'n ddifyr, roedd y rhaglen yn cynnwys gweithgareddau fel 'Labordy Arloesi' er mwyn archwilio technegau datrys problemau.

Y canlyniad: Roedd ail-adrodd yr asesiad 360 gradd 18 mis yn ddiweddarach fel dull cymharol wedi dangos bod y rhaglen wedi bod yn llwyddiant ysgubol. Mae'r cleient wedi nodi bod staff a fynychodd yn gallu rheoli'n well, yn arweinwyr mwy effeithiol ac yn fwy parod i ymgeisio am ddyrchafiaeth.

Creu strategaeth – tîm rheoli ac ymgysylltiad staff

Yr her: Roedd cleient, a oedd wedi gwneud sawl ymgais aflwyddiannus (yn ôl ei gyfaddefiad ei hun) i ddiffinio'r strategaeth sydd ei hangen i ddarparu gwasanaeth iechyd cymhleth, wedi cysylltu â mi. Roedd y cleient yn awyddus i mi weithio ag ef i egluro'i feddyliau ac ymgysylltu â'i weithlu i gyflawni.

Ein dull: Yn gyntaf, treuliais amser gyda phob aelod o'r tîm arwain gan sefydlu diben y strategaeth a'r nodau ac amcanion allweddol. Gweithiais yn systematig â hwy i ddiffinio'r canlyniadau gofynnol. Ar ôl diffinio amlinelliad eang, cyflwynais hyn i'r tîm a fyddai'n darparu'r gwasanaethau i'r cleifion. Roedd gwneud hyn yn ddefnyddiol iawn o ran ymgysylltu pobl a sicrhau eu diddordeb a'u brwdfrydedd. Mae hyn yn rhannol o ganlyniad i fy nefnydd o weithgareddau, hiwmor da a hwyl er mwyn dod ag egni i rywbeth a allai fod yn sgwrs hynod 'ddiflas'.

Y canlyniad: Derbyniwyd y strategaeth yn dda iawn, ac roedd fy null wedi cynhyrchu gwir ymdeimlad o berchnogaeth ac ymrwymiad gan y staff darparu.

Cefnogi newid diwylliant fel rhan o drawsnewid busnes

Yr her: Gofynnodd corff cyhoeddus mawr am fy nghymorth i weithredu rhaglen newid diwylliannol fel rhan o brosiect trawsnewid busnes ehangach. Roedd ei staff ychydig yn amheus – roedd hyn yn ddealladwy gan mai dim ond yn ddiweddar y cawsant eu cyflwyno i sawl rhaglen o'r math hwn, heb fod yn hynod llwyddiannus.

Ein datrysiad: Er mwyn helpu pobl i ddod yn fwy agored ac ymatebol treuliais amser gyda hwy, gan ofyn yn syml iddynt fynegi eu pryderon. Yna roeddwn yn cynnwys y staff i lunio digwyddiadau newid diwylliannol – fy nod oedd eu gwneud nhw'n gyfranogwyr gweithredol yn y digwyddiadau, yn hytrach na mynychwyr yn unig. Drwy siarad â phobl sylweddolais ar ffraethineb cyfunol sy'n rhywbeth a adlewyrchais yn eu digwyddiadau.

Y canlyniad: Roedd y rhaglen yn llwyddiant, gan ysgogi newid mewn agwedd, ymddygiad ac arferion gweithio pobl. Mae fy nghyfranogiad parhaus wedi helpu i atgyfnerthu ac ymgorffori'r newidiadau hynny.

Diwrnodau o adolygu strategol i ffwrdd y corff llywodraethu

Yr her: Mae gennyf brofiad helaeth o weithio gyda Byrddau, Cyrff Llywodraethu a systemau/prosesau llywodraethu. Fy enw da yn y maes hwn a berswadiodd un cleient i gysylltu â mi i lunio a hwyluso 'diwrnod i ffwrdd' eu Bwrdd, gan sicrhau y byddai'n cyflawni'r canlyniadau gofynnol.

Ein dull: Roedd y digwyddiad hwn yn canolbwyntio ar adolygu perfformiad blaenorol, sganio'r gorwel er mwyn pennu risgiau/cyfleoedd yn y dyfodol a phenderfynu ar strategaeth ar gyfer y 2 i 3 blynedd nesaf. Er mwyn cyflawni hyn hyrwyddais waith grŵp a dadleuon gan roi cyfle i bawb gyfrannu. Yr hyn a ychwanegodd werth gwirioneddol oedd fy ngwaith o brofi rhagdybiaethau a heriau i'r Bwrdd a'r Bwrdd Llywodraethu nes eu bod yn glir ynghylch eu pwrpas, disgwyliadau a chanlyniadau.

Y canlyniad: Roedd y digwyddiad mor effeithiol, ac fel y cyfryw gyda llawer o'm cleientiaid eraill, gofynnwyd i mi ei hwyluso'n flynyddol.