



## **Rheoli Perfformiad mewn Cyd-destun Gweithio Hybrid**

Pan fydd staff yn gweithio o bell am rywfaint o'u hwythnos waith neu'n ymgymryd â mathau eraill o weithio hyblyg, gall perfformiad fod yn anoddach i'w arsylwi. Felly, mae rheoli perfformiad staff hybrid yn effeithiol yn gofyn am newid mewn dull gweithredu, er bod llawer o hanfodion rheoli perfformiad da (amcanion, adborth a sgysiau amserol) yn aros yr un peth. Gall yr awgrymiadau hyn gynorthwyo rheolwyr i reoli timau hybrid yn effeithiol.

### **Pennwch amcanion clir**

Dylai fod gan bawb amcanion a dylent wybod yn union beth a ddisgwylir ganddynt. Yn ddelfryddol dylid pennu amcanion yn flynyddol gan eu hadolygu a'u trafod yn rheolaidd. Mae bob amser yn arfer da cael amcanion sydd wedi'u hysgrifennu'n dda, gyda therfynau amser ar gyfer cwblhau a mesurau llwyddiant clir. Pan fo'n briodol, anogwch aelodau'r tîm i rannu eu hamcanion i hwyluso cyfathrebu a chydweithio effeithiol ar draws y tîm.

### **Canolbwyntiwch ar ganlyniadau**

Pan fydd gan staff amcanion clir a chyfredol, bydd yn bosibl mesur llwyddiant pobl ar sail canlyniadau, arddangos gwerthoedd a'u cyfraniad unigol, yn hytrach nag yn ôl a yw gweithwyr yn weladwy, naill ai yn y swyddfa neu mewn mannau ar-lein. Diffiniwch ganlyniadau llwyddiannus ar gyfer aelodau'r tîm a'u cynnwys mewn amcanion.

### **Cynhaliwch gyfarfodydd 1 i 1 rheolaidd**

Pan fydd staff yn gweithio mewn lleoliadau gwahanol, neu hyd yn oed ar adegau gwahanol i'w rheolwr neu weddiill y tîm, mae'n bwysig neilltuo amser penodol i drafod perfformiad a chael y wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau gweithredol. Pan fydd timau'n gweithio mewn modd hybrid, mae'n bosibl y bydd llai o amser am sgysiau achlysurol ar y coridor, neu i ddal i fyny'n anffurfiol â'r diweddaraf.0} Er y bydd hyn yn amrywio o dîm i dîm, awgryma arfer da y dylid cwrdd o leiaf bob mis.

### **Cadwch lygad am berfformiad rhagorol**

Pan fydd gennych dimau hybrid cofiwch gadw llygad am berfformiad rhagorol a'i gydnabod. Gall hyn gynnwys dathlu llwyddiannau, cydnabod cyflawniadau neu gymwysterau a enillwyd a dweud diolch yn ystyrlon. Gellir cyflawni hyn yn rhithwir yn ogystal ag wyneb yn wyneb.

### **Ewch i'r afael â phryderon ynghylch perfformiad yn brydlon**

Anaml y bydd perfformiad gwael yn gwella heb ymyrraeth. Pan fydd pryderon ynghylch perfformiad, peidiwch ag aros am gyfarfod ffurfiol na'r adolygiad blynyddol o berfformiad ond yn hytrach trefnwch gyfarfod i drafod y materion cyn gynted â phosibl. Gall cyfarfodydd fod wyneb yn wyneb neu'n rhithwir – gwnewch yn siŵr bod nodiadau'n cael eu cymryd a bod yr aelod o staff yn glir ynghylch pa welliannau mae angen eu gwneud.

Ceir rhagor o wybodaeth ynglŷn â rheoli perfformiad ar [FyMentor I Rheoli Perfformiad](#).