

Superfast Business Wales



Canllaw Busnes

Rheoli Newid

Mae'n rhaid gallu rheoli newid yn effeithiol i lwyddo i weithredu prosiectau sy'n seiliedig ar dechnoleg sy'n bosibl drwy Fand Eang Cyflym Iawn.

www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy | 03000 6 03000





Rheoli Newid

Mae'n rhaid gallu rheoli newid yn effeithiol i lwyddo i weithredu prosiectau sy'n seiliedig ar dechnoleg sy'n bosibl drwy Fand Eang Cyflym lawn. Pan fydd systemau newydd yn cael eu cyflwyno, i wella perfformiad a/neu i leihau costau, mae angen iddyn nhw fod yn rhan o broses ailfeddwl fwy cyffredinol am y ffordd y bydd pobl yn gweithio. Heb newid ymddygiad pobl, ar y gorau mae potensial llawn unrhyw system newydd yn annhebygol o gael ei gyflawni, ac mae risg ddifrifol y bydd y system newydd yn cael ei gwrthod ac y bydd unrhyw fuddsoddiad yn wastraff.

Mae rheoli newid yn cynnwys y broses o ddylanwadu ar deimladau, agweddau, meddylfryd ac ymddygiad pobl i sicrhau cefnogaeth sefydliadol eang i raglen o newid sydd wedi'i bwriadu i gyflawni manteision busnes.

Rhanddeiliaid yw'r enw a roddir ar y bobl sydd â rhyw fath o ddiddordeb yn y newid. Mae dau brif fath: 'noddwyr' yw'r bobl â phŵer a chanddynt ddiddordeb uniongyrchol yn y prosiect; a 'thargedau' yw'r bobl yr effeithir yn fwiadol arny'n nhw gan y newid (gallan nhw fod yn weithwyr, yn bartneriaid busnes ac yn gwsmeriaid).

I aros yn gystadleuol yn yr amgylchedd busnes sy'n datblygu'n gyflym heddiw mae angen i gwmnïau groesawu newid, oherwydd heb newid maen nhw mewn perygl o golli eu mantais gystadleuol a methu â bodloni anghenion eu cwsmeriaid.

Deall

Sut i Gynllunio ar gyfer Newid

Meddwl yn strategol

Y cam cyntaf yw datblygu gweledigaeth strategol sy'n esbonio diben y newid yn gryno ac yn disgrifio'r sefyllfa ar ôl i'r prosiect orffen. Bydd hyn yn helpu i nodi'r gwahanol grwpiau rhanddeiliaid a sut y gellir cynllunio ar gyfer eu cynnwys yn y broses.

Dylai'r weledigaeth greu'r 'darlun' ar gyfer y dyfodol a gellir cymharu hwn â'r sefyllfa bresennol – sut fydd dyfodiad Band Eang Cyflym lawn yn effeithio ar y busnes? Drwy ddadansoddi'r bwllch rhwng y ddwy sefyllfa, gellir nodi'r newidiadau y bydd angen eu gwneud megis ffyrdd newydd o weithio a sgiliau ac agweddau newydd i'w cynorthwyo. Dylid diwygio neu ddileu rhwystrau a allai rwystro cyflawni'r weledigaeth. Gall y rhain gynnwys nodau, targedau a chymhellion presennol, ynghyd â meini prawf ar gyfer cyflwyno adroddiadau.



Penderfynu sut y gall manteision busnes gael eu cyflawni

Mae rheoli manteision yn rhan annatod o reoli newid ac mae wedi'i anelu at lwyddo i gael rhagor a gwell manteision busnes meintiol i'r sefydliad. Mae'n canolbwyntio ar sut bydd meysydd busnes ar eu hennill yn sgil newid ac mae'n darparu fframwaith i nodi, cynllunio, mesur a rheoli'r manteision hyn yn weithredol.

Asesu parodrwydd ar gyfer newid busnes

Mae asesu parodrwydd y busnes i dderbyn newid yn ffactor pwysig o ran paratoi ar gyfer newid. Bydd y cwestiynau canlynol yn helpu i asesu parodrwydd y busnes:

- A oes cefnogaeth i'r prosiect ar lefelau uwch?
- Pa mor dda yr ymdriniwyd â newidiadau yn y gorffennol?
- Pa lefelau o risg y caniateir i bobl eu cymryd heb feirniadaeth neu heb gymryd camau ffurfiol?
- A oes cyfathrebu dwy ffordd ar bob lefel?

Llunio map ffordd newid busnes

Dylid llunio map ffordd newid sy'n dangos dilyniant a natur newid a fynegir fel llinell amser gan nodi cerrig milltir allweddol. Mae'n mapio'r daith, sy'n aml yn un heriol, o'r sefyllfa bresennol 'fel y mae' i'r sefyllfa 'i ddod' yn y dyfodol.

Mynd i'r afael â materion yn ymwneud â newid diwylliant/pobl

I raddau helaeth, effeithiolrwydd o ran cynnwys rhanddeiliaid y cwmni a rheoli eu disgwyliadau fydd yn penderfynu llwyddiant y newid. Mae'r system newydd yn debygol o'i gwneud yn ofynnol i staff ymgymryd â thasgau gwahanol neu weithio mewn ffordd wahanol.

Mae pobl yn aml yn amharod i newid, am resymau dealladwy, yn rhannol am eu bod yn gyfforddus ag arferion gweithio presennol ac yn teimlo dan fygythiad gan fentrau newydd.

Gall cynnwys pobl yn y gwaith o ddylunio'r system newydd o'r cychwyn atal pryderon rhag codi. Efallai mai cyfathrebu gweledigaeth a diben y prosiect yw'r cam pwysicaf o ran rheoli'r newid i ffyrdd newydd o weithio. Heb galonnau a meddyliau'r rhanddeiliaid, prin iawn yw'r prosiectau fydd yn llwyddo; gall eu darbwylo o'r manteision fod yn dasg anodd.

Bydd cynnal trafodaethau anffurfiol gydag unigolion, yn ddelfrydol mewn lleoliad hamddenol, yn gyfle iddyn nhw fynegi pryderon na fydden nhw fel arall wedi'u codi mewn cyd-destun mwy ffurfiol ac yn helpu i greu ffyrdd o ymdrin â nhw.

Cynnwys staff a rhanddeiliaid

Rhaid i'r person sy'n arwain y newid allu ysbrydoli, cymell a darbwylo staff o fanteision ffyrdd newydd o weithio, a meddu ar y sgiliau arwain sydd eu hangen er mwyn sicrhau bod y prosiect yn dwyn ffrwyth. Yn ddelfrydol, dylai arwain mewn gair a gweithred, gan newid ei arferion gweithio ei hun lle y bo'n angenrheidiol i feithrin ymddiriedaeth ac osgoi cyhuddiadau o ragrith.

Bydd diwylliant o ymddiriedaeth yn fanteisiol iawn yn y broses hon. Rhowch sylw i werthoedd, anghenion a disgwyliadau pobl. Bydd i ba raddau y mae sefydliad a'i staff yn derbyn y



newidiadau a gyflwynir gan brosiect yn effeithio ar ba mor gyflym y daw'r newid (ac felly'r manteision i'r busnes).

Cynllunio'r pontio

Mae'n bwysig osgoi unrhyw effaith andwyol ar weithrediadau busnes wrth i'r newid gael ei weithredu. Efallai y bydd yn angenrheidiol datgomisiynu systemau presennol a symud data hanesyddol a gedwir ynddyn nhw. Bydd symud data yn llwyddiannus yn hanfodol i weithrediad parhaus a dirwystr ac i gynnal morâl staff a hyder cwsmeriaid.

Rhag-weld a rheoli risgiau

Mae byd heb risgiau yn fyd iwtopaidd-ceir problemau mewn unrhyw brosiect. Er y gall llwyddiant unrhyw brosiect neu system benodol gael ei fygwth gan nifer o ffactorau, gall eu heffaith bosibl gael ei gwrthbwysu gan y manteision y gellid eu cyflawni.

Heb gymryd risgiau ni fydd cyfle gennych i fanteisio ar y budd yn sgil y cyfleoedd niferus a gynnigir gan Fand Eang Cyflym lawn.

Os caiff risgiau tebygol eu nodi ymlaen llaw, bydd eu heffeithiau yn cael eu lleihau cyn i'r prosiect ddechrau. Dylid ymgynghori â'r rhanddeiliaid perthnasol mewn sesiwn 'trafod syniadau' gyffredin i nodi'r holl risgiau posibl dan sylw. Dylen nhw hefyd bennu effaith bosibl pob bygythiad, pa mor debygol ydyw o ddigwydd, a dyrannu cyfrifoldeb ar gyfer ei reoli yn unol â hynny. Mae hyn yn sicrhau bod rhanddeiliaid yn rhan o'r prosiect o'r cychwyn.

Llunio cynlluniau cyfathrebu a hyfforddi

Yn ôl Jack Welch, cyn-Brif Swyddog Gweithredol GE, "Mae cyfathrebu yn fwy na throsglwyddo gwybodaeth, mae'n golygu mwy o wrando a siarad".

Gall cyfathrebu benderfynu a yw prosiect yn llwyddo ynteu'n methu. Yn rhy aml, mae arweinwyr newid yn gwneud y camgy meriad o gredu bod eraill yn deall y problemau, yn teimlo'r angen i newid ac yn gweld y cyfeiriad newydd mor glir â hwythau.

Dylai'r cynllun cyfathrebu ddeillio o'r dadansoddiad rheoli rhanddeiliaid a gynhelir fel rhan o baratoi'r weledigaeth strategol. Dylai gynnwys nodi'r negeseuon allweddol i'w cyfathrebu, y cynulleidfaoedd targed a phwy sy'n gyfrifol am gyflwyno negeseuon allweddol. Dylid rhoi mesurau ar waith i benderfynu pa mor dda mae'r broses gyfathrebu yn cynnwys y rhanddeiliaid.

Rhaid rhoi anghenion hyfforddi wrth wraidd rheoli newid i ddangos i bobl bwysigrwydd datblygu eu sgiliau, helpu i ddileu rhwystrau a grymuso pobl. Mae'n bwysig trefnu hyfforddiant yn y dechnoleg newydd cyn gynted ag y bo modd, gan ddarbwylllo'r bobl dan sylw o'i photensial pan gaiff ei defnyddio. Dylai'r hyfforddiant gwmpasu nid dim ond y camau technegol ond hefyd y prosesau newydd a dylai hefyd gynnwys sut i ymdopi â'r newid.



Mabwysiadu

Sut mae dechrau arni?

Datblygu strategaeth newid busnes

Y strategaeth newid busnes yw'r gwaith ymarferol o weithredu'r weledigaeth strategol. Dylai'r strategaeth gynnwys y dull i'w fabwysiadu, yr adnoddau sydd eu hangen, risgiau a materion allweddol, ac unrhyw gyfyngiadau mawr. Mae'n bwysig nodi rhai enillion cyflym sy'n cyflawni manteision sylweddol o fewn cyfnod byr o amser. Bydd y canlyniadau hyn yn rhoi rhywbeth i'w ddathlu ac yn helpu i gynnal momentwm.

Paratowch gynllun gwireddu manteision

Yn fras, mae'r broses o wireddu manteision busnes yn cynnwys nodi canlyniadau'r newid a chysylltu gwelliannau mesuradwy (yn enwedig manteision ariannol) â'r canlyniadau hynny. Ar ôl sefydlu'r hyn y gellir ei fesur, gellir pennu targedau a'u monitro wrth i newid gael ei weithredu. Mewn gwirionedd ni fydd pob mantais yn ddiriaethol nac yn hawdd ei mesur.

Cynnwys staff a rhanddeiliaid ar y cychwyn

Mae'r broses o ennyn ymrwymiad rhanddeiliaid i newid yn cychwyn ar ddechrau'r prosiect, ymhell cyn y cam o weithredu'r prosiect. Bydd paratoi pobl yn gynnar yn lleihau'r effeithiau negyddol. Dylid hysbysu pob gweithiwr am ddiben y newid o'r cychwyn. Os bydd unrhyw sion yn codi, mae'n hanfodol ymdrin â nhw'n gynnar, ond cofio ystyried pryderon dilys. Gall cyfathrebu da helpu i oresgyn pryderon yn gyflym yn ystod y camau cychwynol, gwella morâl ymhlith tîm y prosiect – ac felly gwella'r siawns o sicrhau llwyddiant cynnar.

Ymelwa

Pa fuddion busnes allaf i eu disgwyl?

Buddion y gellir eu mesur a'u monitro

Mae rheoli newid yn golygu sicrhau gwireddu'r buddion o unrhyw newid drwy dalu sylw i un o'r elfennau pwysicaf – ochr pobl o'r newid. Oherydd bod y buddion sy'n debyg o godi yn wybyddus cyn gweithredu, gall hyn ysgogi ac asesu'r cynnydd. Bydd monitro'r buddion yn dangos i chi a ydych chi'n cyrraedd neu'n methu eich targedau.

Newid a'i effeithiau, wedi'u cynllunio a heb eu cynllunio

Drwy reoli newid, gellir cael proses systematig ar gyfer rheoli newid a'i effeithiau. Gellir cynnwys gwaith rheoli newid yng nghynllun cyffredinol y prosiect.

Rhanddeiliaid yn barod ac yn derbyn y newidiadau a ddaw yn sgil y prosiect

Drwy baratoi pobl ar ddechrau prosiect ac adeiladu ymrwymiad rhanddeiliaid, bydd rheoli newid yn lleihau'r gwrthwynebiad i newid. Mae hyn yn eithriadol o bwysig pan fydd technolegau newydd, megis Band Eang Cyflym lawn yn cael ei gyflwyno.



Darparu ffordd o ragweld heriau ac ymateb yn effeithiol iddyn nhw

Drwy ddadansoddi a deall yr heriau, gellir rhagweld diddordebau'r holl randdeiliaid a thalu sylw i wrthwynebiadau.

Amharu llai ar waith y busnes

Drwy baratoi a chynllunio'n fanwl, gellir gweithredu newidiadau heb amharu ar waith dydd i ddydd o redeg y busnes.

Nodi a lliniaru risgiau newid aflwyddiannus

Gellir lliniaru'r posibilrwydd o fethu drwy fabwysiadu ymarferion rheoli e.e. drwy sicrhau fod yr weledigaeth yn cael ei rhannu, fod pobl wedi'u hyfforddi ar gyfer eu swyddogaethau newydd.

Awgrymiadau Defnyddiol

Gwneud pobl yn rhan o'r newid

Mae rheoli newid yn ymwneud â phobl yn bennaf, felly sicrhewch fod rhanddeiliaid yn teimlo'n rhan o'r broses o'r cychwyn.

Rhowch opsiynau sy'n gweithio i'r bobl ac i'r sefydliad

Mae hon yn sefyllfa ddelfrydol lle mae pawb ar ei ennill.

Cyfathrebwch yn syml ac o'r galon

Gwnewch eich gwaith cartref cyn cyfathrebu, yn enwedig deall teimladau pobl. Osgowch iaith gymhleth a thechnocratig.

Sicrhewch fod y cyfathrebu yn cael ei gynnal

Mae'r rhaglenni newid gorau yn atgyfnerthu negeseuon craidd drwy roi cyngor rheolaidd ac amserol sy'n ysbrydoli ac sy'n ymarferol.

Anogwch gyfranogiad drwy weithdai

Gweithdai yw'r ffordd orau o ddadansoddi a deall prosesau busnes cyn cyflwyno systemau newydd.

Rhowch gyhoeddusrwydd i lwyddiant enillion cyflym

Cyfathrebwch yr enillion cyflym a'r manteision amrywiol maen nhw wedi'u sicrhau i randdeiliaid.

Byddwch yn barod i siarad â rhanddeiliaid allweddol yn unigol

Bydd hyn yn annog pobl i nodi manteision y gellid eu cyflawni ar lefel fwy personol h.y. 'Beth yw'r fantais i mi?'

Dirprwywch gyfrifoldeb a phŵer gymaint â phosibl

Lle bynnag y bo'n bosibl dylid grymuso pobl i wneud penderfyniadau ar lefel weithredu leol.

Peidiwch â symud yn rhy gyflym



Yn aml, mae'n ddoeth cymryd camau bach pan fyddwch yn gweithredu systemau a phrosesau newydd. Mae'n llai o risg o lawer na dull o wneud popeth dros nos lle bydd popeth yn newid ar unwaith.

Sicrhewch fod newid yn bwrw gwreiddiau

Mae methu ag angori newid yn niwylliant sefydliad yn peryglu'r holl fanteision mae'r prosiect wedi'u cyflawni hyd yma.

Cynlluniwch yn fras ar gyfer yr hirdymor

Gallai cynlluniau pum mlynedd manwl ddyddio'n fuan wedi hynny.

Canllawiau Perthnasol Eraill

Canllaw SFBW Ailedrych ar yr Achos Busnes ar gyfer TGCh
<http://business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/Ailym>

Canllaw SFBW Rheoli Prosiect
<http://business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/rheoli-prosiectau-tg>



Y CAMAU NESAF

1. Cofrestrwch i fod yn bresennol mewn Gweithdy Datblygu Busnes wedi'i ariannu'n llawn:
<http://business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/digwyddiadau>
2. Trefnwch apwyntiad i weld Ymgynghorydd Buses a fydd yn eich helpu i greu cynllun gweithredu personol i dyfu'ch busnes:
<http://business.wales.gov.uk/cy/cysylltwch-a-ni>

Cadwch eich bys ar y pwls gyda Cyflymu Busnesau Cymru

Gweld sut mae busnesau eraill yng Nghymru wedi ymelwa o Fand Eang Cyflym iawn:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/straeon-llwyddiant-cyflym

Canfod faint allai'ch busnes chi arbed gyda'r cyfrifiannell arbedion:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/cyfrifwr-arbedion

Mae Canllawiau Busnes eraill a allai fod o ddiddordeb i chi yn cynnwys:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy/canllawiau-busnes-cyflym-iawn

I gael yr wybodaeth ddiweddaraf yn fisol ar ddatblygiad busnes, newyddion technoleg a digwyddiadau tanysgriwch i Daflen Newyddion Busnes Cymru:
https://public.govdelivery.com/accounts/UKWALES_CY/subscriber/new

Am ragor o wybodaeth ffoniwch 03000 6 03000 neu ymwelwch â:
www.business.wales.gov.uk/superfastbusinesswales/cy

