



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU



The Good Practice Exchange
Y Gyfnewidfa Arfer Da

Ffyrdd Callach o Weithio

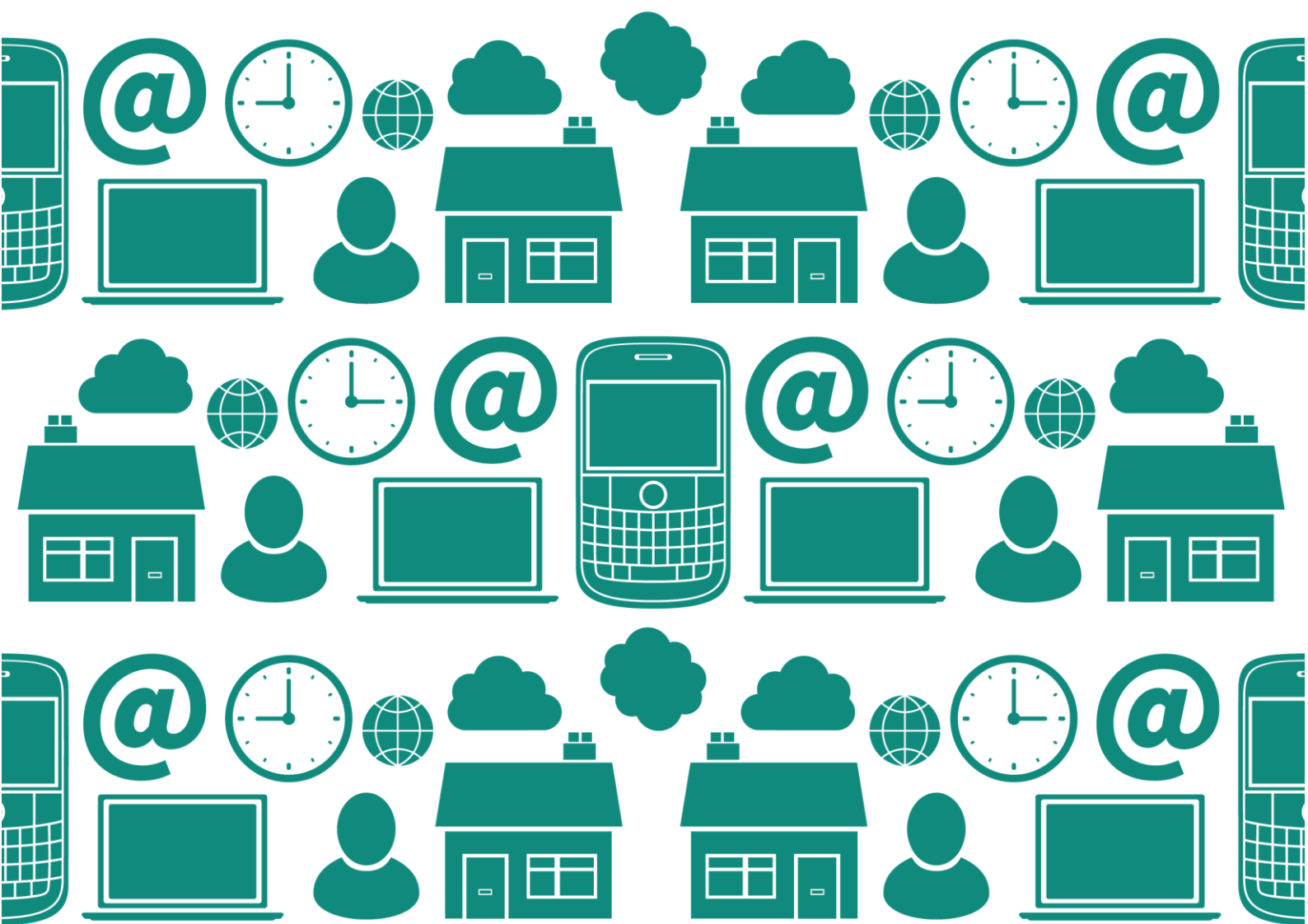
Offer, polisi ac arweiniad

www.wao.gov.uk/goodpractice

Cynnwys

| | |
|----------------------------|----|
| Am y canllaw | 3 |
| Gweithio gartref | 5 |
| Oriau hyblyg a chontractau | 10 |
| Cynllunio'r gweithlu | 13 |
| Arloesi drwy dechnoleg | 17 |
| Yr achos busnes | 20 |

Am y canllaw



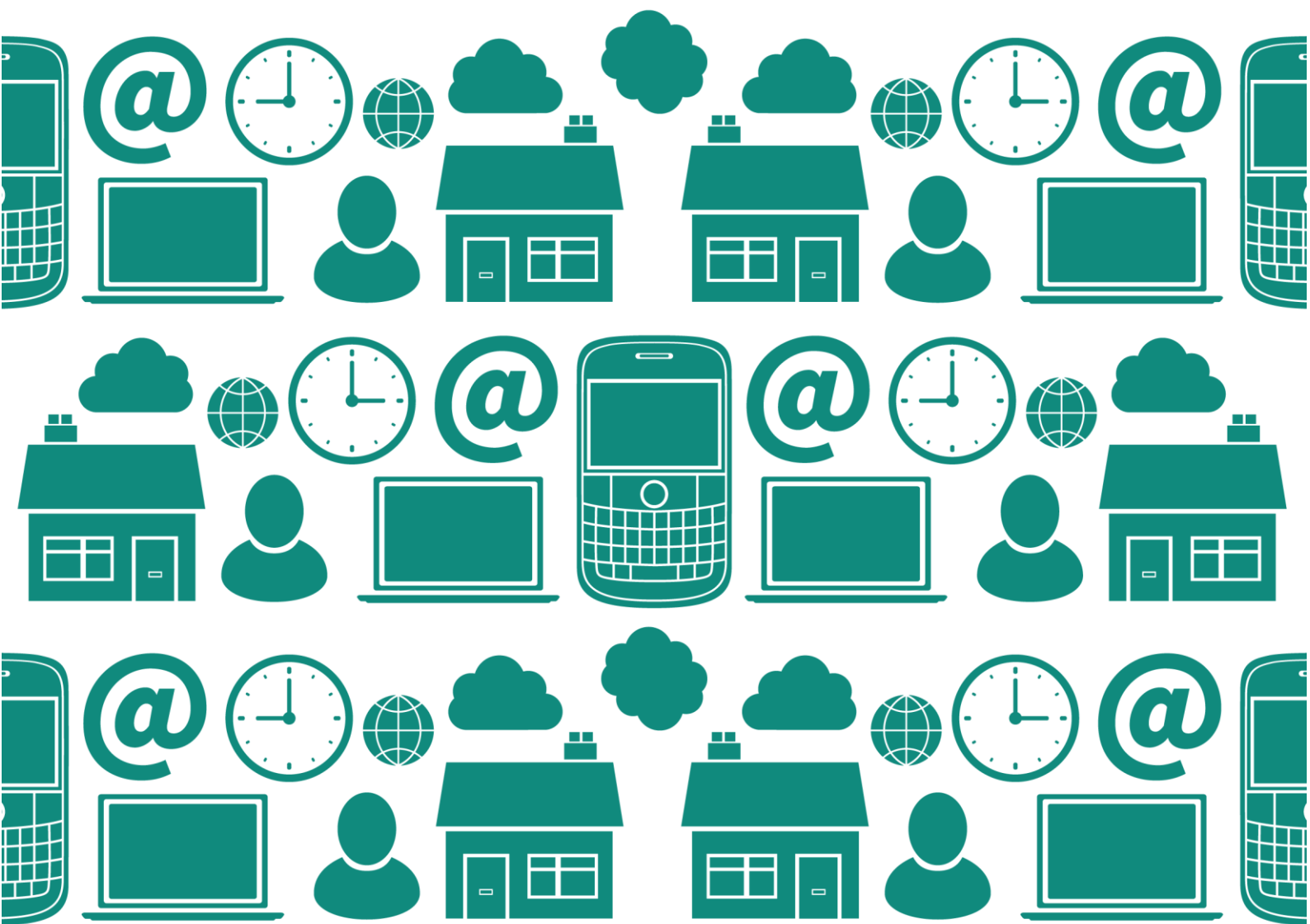
Am y Canllaw

Nod y canllaw arfer da 'Ffyrdd Callach o Weithio' yw darparu ysgogiad cyfleus ar gyfer arloesedd a meddwl creadigol o ran paratoi'r sefydliad gwaith - a'r bobl sy'n ei gyflawni - ar gyfer patrymau mwy hyblyg. Ei nod yw cefnogi strategaeth sefydliadol gyffredinol o welliant, gan greu manteision mewn perthynas â rheoli costau, cynaliadwyedd, ac ymgysylltu â chyflogeion. Mae cynllunio gwasanaeth sy'n canolbwyntio ar y dinesydd wrth wraidd ffyrdd callach o weithio.

Mae'r canllaw o reidrwydd yn canolbwyntio ar gymhwyso arferion penodol, ac wrth gwrs mae'r rhain yn deilwng ynddynt eu hunain - ond y neges fwy yw bod arfer da yn ymwneud ag arloesedd yn hytrach na safoni. Mae'r canllaw yn dangos ei bod yn bosibl gwneud newidiadau, ac y gall y newidiadau hyn ddod â llawer o fanteision.

Arloesedd sy'n allweddol o ran bodloni disgwyliadau cynyddol y cyhoedd a phwysau ariannol.

Gweithio gartref



Gweithio Gartref

Mewn llawer o swyddi gall fod yn ddeniadol defnyddio amgylchedd gwaith sy'n rhydd o'r ymyriadau a'r swm sy'n gysylltiedig â'r gweithle traddodiadol. Mae lleihau amser teithio a chost a'r gallu i ryngweithio drwy e-bost a dros y ffôn pan fydd angen cysylltu, oll yn gwneud gweithio gartref yn ddeniadol.

Dylid ystyried y ffactorau lefel uchel canlynol.

- A yw **natur y gwaith** yn addas ar gyfer gweithio gartref? Gall yr ymyriadau hynny a'r swm hwnnw fod yn hanfodol ar gyfer darparu gwasanaethau.
- **Ymddiriedaeth**. Mae llawer o reolwyr sy'n cael cais gan aelod tîm i weithio gartref yn ymateb yn negyddol. Maent yn meddwl: *'Os na allaf ei weld, sut rwyf yn gwybod ei fod yn gweithio?'*

Gall yr ymateb hwn ddweud mwy am y Rheolwr na'r cyflogai. Efallai fod ymdeimlad Rheolwr o reolaeth ond yn seiliedig ar bresenoldeb, y siaced ar y gadair, yn hytrach nag ymrwymiad i ddarparu gwasanaeth drwy safonau wedi'u diffinio'n glir ac allbynnau a gaiff eu monitro drwy reoli perfformiad effeithiol.

Ond, nid yw pob swydd/rôl yn addas ar gyfer gweithio gartref; er enghraifft, lle ceir lefel uchel o ryngweithio wyneb yn wyneb neu lle mae angen defnyddio cyfarpar penodol.

- **Amgylchedd y cartref**. Mae'n anghywir tybio bod pawb yn byw mewn maestref wledig o filas ar wahân gydag ystafelloedd sbâr i greu swyddfa, a gall fod mwy o ymyrraeth yn y cartref nag yn y gwaith. Mae dyletswydd y cyflogwr i ofalu am staff yn bodoli waeth beth yw lleoliad eu gwaith.
- Dylai **polisiâu sefydliadol** ddarparu canllawiau galluogi clir. Ni ddylai hyn fod yn ymwneud cymaint â chydymffurfiaeth fel bod hyn yn rhwystr i reolwyr llinell prysur.

Natur y gwaith

Gwthio'r ffiniau

Mae systemau Rhwydwaith Preifat Rhithwir yn darparu cysylltiadau TG o bell diogel i alluogi mynediad at y fewnwyd, cyfnewid dogfennau. Mae eisoes yn bosibl i lawer o rolau gael eu cyflawni o bell, a oedd yn gaeth i'r ddesg yn flaenorol oherwydd gofynion mynediad.

Gweler: http://www.cisco.com/web/UK/products/products_home.html
<http://citrix.co.uk/lang/English/ps2/segments/index.asp>

Meddyliwch yn gadarnhaol

Wrth gwrs, ceir llawer o alwedigaethau lle nad yw gweithio o bell yn addas ar gyfer agweddau creiddiol ar waith. Ond, faint o amser mae'r bobl hynny'n treulio ar yr e-bost? Efallai y bydd yn bosibl amrywio patrymau teithio i'r gwaith i alluogi rhywfaint o weithio gartref.

Patrymau gwahanol o weithio gartref

Mae'n bosibl gweithio gartref yn achlysurol, ar sail ad hoc, i fodloni terfyn amser, cynnal ymchwil, neu arbed amser teithio i gleient. Defnyddir y patrwm hwn fwyaf gan uwch aelodau ac yna dyma a feirniadir amlaf gan y staff eraill nad ydynt yn gallu mwynhau'r un ffrainc. Mae pobl yn sylwi os yw'r patrwm yn tueddu i ffafrio dydd Gwener, neu'r bore ar ôl y gynhadledd. Efallai ei bod yn gyngor da i uwch reolwyr fabwysiadu patrymau na allant ychwanegu amheuaeth ymhlith staff, a sicrhau eu bod ar gael i dderbyn galwadau ffôn bob amser. Mae'r trefniant hwn yn tueddu i beidio â'i gwneud yn ofynnol i gael cymorth y cyflogwr ar gyfer swyddfa gartref.

Gellir trefnu patrymau rhanedig rheolaidd o weithio gartref rhannol - fel bod yr unigolyn yn y swyddfa'n rheolaidd ar rai diwrnodau, ac yn gweithio o bell ar ddiwrnodau eraill.

Ceir goblygiadau tebyg o ran gweithio symudol: mae'r swydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogai dreulio amser sylweddol allan o'r swyddfa. Yn hytrach na gorfod dychwelyd i'r swyddfa i gasglu cyfarwyddiadau papur neu i ddosbarthu adroddiadau cwblhau, gellir gweithio ar y dogfennau drwy fynediad o bell, drwy liniadur neu ddyfais llaw.

Gweithio gartref llawn yw'r patrwm lle nad oes gan yr unigolyn le gweithio penodol yn y swyddfa mwyach, a'r disgwyliad arferol yw ei fod yn gweithio gartref.

Amrywiad yw gweithio gartref, lle mae natur y gwaith yn ei gwneud yn ofynnol i deithio'n rheolaidd i ymweld â chleientiaid, a'r cartref yw'r swyddfa ond mae'r unigolyn yn treulio'r rhan fwyaf o'i amser allan o'r swyddfa mewn gwirionedd.

Mae gweithio gartref rhannol a llawn yn debygol o'i gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr sicrhau bod y trefniadau ffisegol yn foddhaol mewn perthynas ag ergonomeg y weithfan.

Ymddiriedaeth

Er bod y rhan fwyaf o gyflogeion yn ddiwyd ac yn ymrwymedig i'w gwaith, bydd bob amser rhai a fydd yn ceisio camddefnyddio trefniadau gweithio gartref, fel y byddai'r unigolion hyn yn camddefnyddio unrhyw drefniant arall. Nid yw'r ffaith bod unigolyn yn eistedd mewn swyddfa'n edrych yn ddiwyd ar sgrîn cyfrifiadur o reidrwydd yn golygu ei fod yn cyfrannu at y broses o ddarparu gwasanaeth.

Arfer adnoddau dynol da yw sefydlu arferion rheoli perfformiad teg a rhesymol sy'n berthnasol i bawb. Caiff allbwn y gwaith ei drafod yn agored a'i adolygu â phob aelod o staff. Ceir ymrwymiad gan bawb i flaenoriaethau darparu gwasanaethau, yn cynnwys y rhai sy'n gweithio gartref. Cytunir ar dargedau a safonau ac mae pobl yn ymwybodol o'r hyn a ddisgwylir ganddynt.

Mae'r bod dynol yn anifail cymdeithasol, a cheir risgiau sy'n deillio o unigrwydd. Yn amgylchedd y gweithle, rydym oll yn ymateb i eiriau a siaredir; gall ystumiau, gwenau ac absenoldeb y rhain arwain at lai o hyder neu hyd yn oed iselder ysbryd. Mae pobl sy'n absennol o'r gwaith am gyfnodau estynedig yn aml yn nodi'r symptomau hyn. Felly yr her benodol i oruchwylwyr gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain a gweithwyr gartref yw gwneud trefniadau penodol i roi adborth cefnogol. Gall goruchwylwyr wneud hyn yn uniongyrchol neu drwy aelodau eraill o'r tîm, efallai drwy greu system cyfaill. Ond mae angen i'r adborth fod yn fwy mynych na'r hyn fyddai'n digwydd pan geir cyswllt anffurfiol yn y gwaith.

Amgylchedd y cartref

Rhaid sicrhau sensitifrwydd priodol o ran preifatrwydd cartref unigolyn, ond ar yr un pryd mae cyfrifoldeb ar y cyflogwr o dan y ddyletswydd gofal i ystyried iechyd a diogelwch y cyflogai. Gellir cyflawni'r cyfrifoldeb hwnnw drwy sicrhau bod y cyflogai'n cwblhau rhestr wirio, neu, os yw'r cyflogwr yn darparu gweithfan gyflawn, drwy sicrhau ei bod yn cael ei gosod gan unigolyn cymwys sy'n dilysu ei bod yn ddigonol. Mae'r cyflogai yn gyfrifol am unrhyw faterion sy'n gysylltiedig â chytundebau â landlordiaid, benthycwyr morgais, yswirwyr, ac ar gyfer sicrhau y gallant ganolbwyntio ar eu gwaith gartref.

Mae yna hefyd risgiau penodol yn gysylltiedig â chyflogeion sy'n gweithio ar eu pen eu hunain a dylai'r cyflogwr ystyried y rhain os yw'r gwaith yn cynnwys teithio ar eu pen eu hunain i ymweld â chleientiaid. Pan rennir swyddfa a rennir, mae cydweithwyr yn gwybod i ble mae eraill yn mynd a phryd y disgwylir iddynt ddychwelyd. Os yw'r cyflogai ar ei ben ei hun, yna mae risg y gallai gael niwed ac na fyddai unrhyw un yn gwybod. Mae'n arfer da defnyddio ffonau symudol i roi gwybod am y daith a gynlluniwyd a'i chwblhau, a sicrhau bod system ar waith i ymateb os na cheir galwad ffôn i ddweud bod y daith wedi'i chwblhau

Polisiâu

Mae'r amrywiaeth o waith y gellir ei wneud o bell yn ehangu wrth i dechnoleg gynyddu, ac mae mwy o reolwyr, yn cynnwys llawer nad ydynt o bosibl wedi ymdrin â'r mater yn flaenorol, yn wynebu ceisiadau i gefnogi gweithio o bell.

Rhaid i gwmpas polisiâu gweithio gartref fod yn gynhwysfawr. Mae hyn yn creu risg na fydd yn bosibl rheoli swm y deunydd, a'i bod yn haws i'r rheolwr ddweud 'Na'. Efallai y bydd rheolwyr yn dymuno osgoi'r dasg o orfod ymdrin â'r materion gweithdrefnol. Gall ofn y bydd arbenigwyr yn gwneud y prosesau'n rhy gymhleth hefyd fod yn rhwystr.

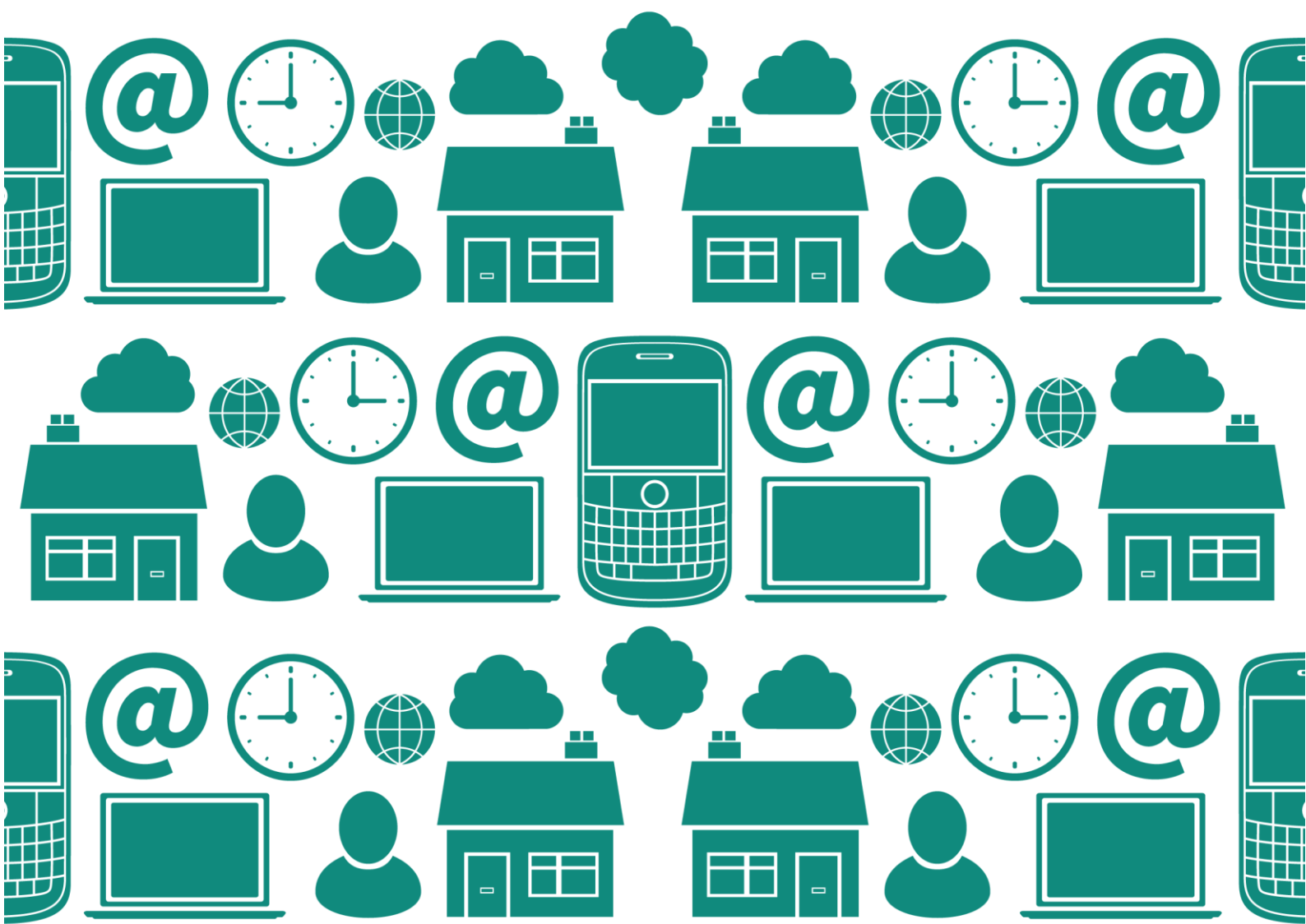
Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn darparu canllawiau cynhwysfawr ar ddiogelwch a gweithio gartref, sydd yn syml i'w dilyn ac wedi'u cynllunio i'w defnyddio, yn hytrach na'u hailysgrifennu mewn dogfen fewnol.

<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg226.pdf>

Dylai polisi gweithio gartref gwmpasu:

- Perchenogaeth: sicrhau bod cofrestr briodol yn cael ei chynnal a'i llofnodi sy'n cofnodi'r holl gyfarpar, yn cynnwys desgiau, cadeiriau, a TG. Mae hyn er mwyn osgoi dadl pan fydd y cyfnod cyflogaeth yn dod i ben.
- Cyfrifoldebau: nodi pwy sy'n gyfrifol am ddiogelwch, ffisegol ac electronig, ac yswiriant; sicrhau bod unrhyw ddeunydd cyfrinachol yn cael ei ddiogelu a gwneud trefniadau ar gyfer cynnal profion statudol ar gyfarpar electronig.
- Goruchwyliaeth: nodi'r materion arbennig sy'n deillio o weithio gartref, megis rhoi gwybod am salwch, risgiau gweithio ar eich pen eich hun, cadw mewn cysylltiad, targedau a safonau; ac egluro disgwyliadau ynglyn ag oriau gwaith. Os yw'r gweithio gartref yn seiliedig ar allbynnau heb unrhyw ofyniad o ran union amseroedd argaeledd, dylai hyn gael ei gynnwys fel amrywiad cytundebol.
- Materion ariannol: nodi pa ddarpariaeth a wneir, os o gwbl, i gefnogi costau gartref (gall y rhain gael eu gwrthbwysu gan gostau teithio llai), ffioedd ffôn, rhyngrwyd ac ati.
- Darpariaeth rhannu desgiau ar gyfer yr adegau hynny pan fydd y cyflogai'n gweithio yn y swyddfa.
- Adolygiad cyfnodol. Gall fod yn beth doeth sefydlu'r trefniant ar sail 'prawf' ac adolygu ei weithrediad, o bob safbwynt, o bryd i'w gilydd.

Oriau hyblyg a chontractau



Oriau hyblyg a chontractau

Oriau hyblyg a chontractau

Mae 24 awr mewn diwrnod, saith diwrnod mewn wythnos, a 52 wythnos mewn blwyddyn - ac mae llawer o sefydliadau sy'n gorfod darparu eu gwasanaethau drwy gydol yr amser hwnnw.

Roedd adeg pan oedd archfarchnadoedd brysuraf ar nos Iau, ac roedd banciau'n cau am 3.30 pm. Mae newid wedi'i hybu gan alw defnyddwyr gwasanaethau wedi galw am fwy o hyblygrwydd o ran trefnu gwaith, a bydd y duedd hon yn parhau.

Yr hyn sy'n wych am batrymau gwaith hyblyg yw os cânt eu datblygu mewn partneriaeth â'r staff dan sylw, gallant gyflawni'r sefyllfa ennill/ennill o sicrhau budd i'r ddwy ochr - darparu gwasanaethau mewn ffordd well a gwella'r broses o ymgysylltu â chyflogeion.

Gweler ein hastudiaethau achos er mwyn cael enghraifft. (Amseroedd agor estynedig i wasanaeth llyfrgell Bryste.)

Roedd sawl sefydliad yng Nghymru wedi cymryd rhan mewn prosiect a gyd-gysylltwyd gan Chwarae Teg yn 2002-2005 a hyrwyddodd gydbwysedd bywyd a gwaith.

<http://www.wlbinwales.org.uk>

Caiff y broses o ymgysylltu â chyflogeion, sy'n ymrwymiad uwch i nodau'r sefydliad, ei gwella'n gyffredinol drwy drafodaeth agored rhwng staff a'u rheolwyr llinell. Nid yw'n anghyffredin i staff sy'n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau wybod sut y gellid gwella'r gwasanaethau hynny. Prin iawn yw'r bobl sy'n mwynhau ymdopi â chiwiau hir neu wasanaethau araf, a gall cynnwys staff yn y broses o fesur yr hyn sy'n well gan ddefnyddwyr gwasanaethau esgor ar ganlyniadau cadarnhaol iawn.

Ceir gorgyffwrdd rhwng ffyrdd callach o weithio ac ymgyrchoedd cydbwysu bywyd a gwaith. Y prif wahaniaeth yw bod ffyrdd callach o weithio yn dechrau â'r nod o wella gwasanaeth, sydd wrth gwrs yn gwella mwynhad staff o'u gwaith. Mae manteision ffyrdd callach o weithio yn aml hefyd yn cynnwys gwelliant o ran bywydau gwaith y staff dan sylw.

Amrywiad cytundebol

Mae rhwymedigaethau statudol ar gyflogwr i gynnal ymgynghoriadau ystyrlon cyn ymgymryd â newid sy'n cynnwys addasu contractau. Caiff y patrwm oriau gwaith ei gwmpasu gan y rhwymedigaethau hyn. Fodd bynnag, mae'n arfer da trafod newidiadau o'r fath â staff a'u cynrychiolwyr, felly efallai y bydd y rhwymedigaethau statudol yn fan cychwyn yn hytrach na rhwystr.

Rhwymedigaeth y cyflogwr

Ceir gofynion statudol i roi 'ystyriaeth resymol' i unrhyw gais am weithio hyblyg a wneir gan rieni plant ifanc ac mae'n bosibl y bydd sefydliadau wedi gwneud ymrwymadau polisi pellach yn hyn o beth, ond mae'n iawn dweud na.

Mae Prifysgol Caerdydd yn diffinio'r ffactorau i'w hystyried wrth ystyried unrhyw gais fel:

- gofynion y prosiect neu'r gwaith presennol;
- y gallu i recriwtio staff ychwanegol ac unrhyw gostau ychwanegol i'r maes gwaith;
- yr effaith ar ansawdd a pherfformiad a'r effaith ar y gallu i fodloni galw cwsmeriaid;
- lefel y gwaith yn ystod y cyfnodau y mae'r cyflogai yn cynnig gweithio / bod yn absennol;
- gwaith annigonol;
- y gallu i ad-drefnu gwaith ymhlith y cyflogeion presennol a lefel y newid strwythurol arfaethedig sy'n angenrheidiol i fodloni'r cais.

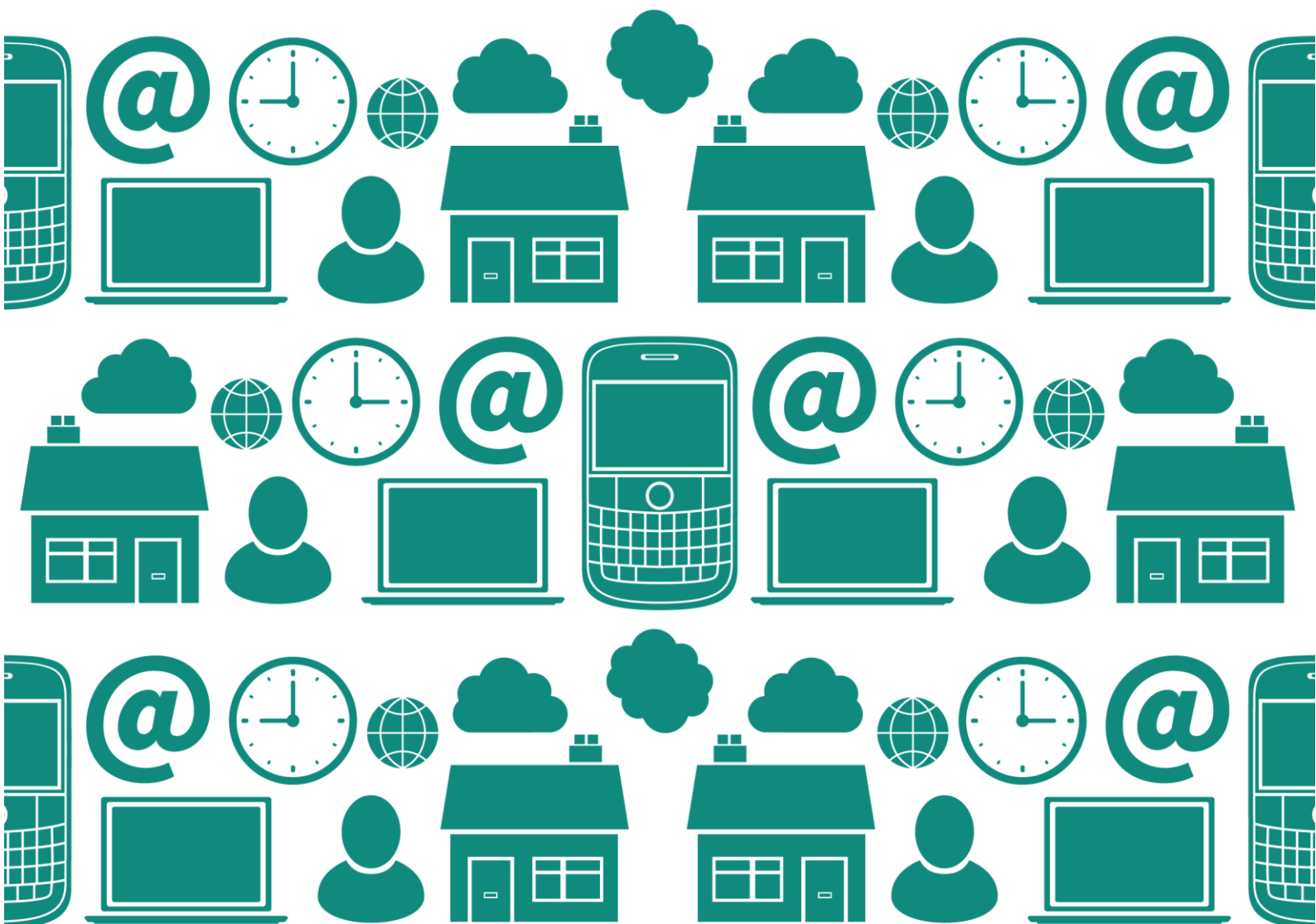
Mae'r Brifysgol hefyd yn defnyddio cyfnod prawf o 12 wythnos lle bynnag y bo'n bosibl.

Ffynhonnell: 'Gweithio'n Hyblyg ym Mhrifysgol Caerdydd'

Yn amlwg, nid yw pob swydd/rôl yn addas i batrwm 'hyblyg'. Lle mae rhyngweithio wyneb yn wyneb ag eraill yn bwysig neu lle mae cyfarpar/technoleg yn bwysig, efallai na fydd y rôl yn addas. Ond efallai y bydd rolau o'r fath yn addas ar gyfer amrywiad mwy 'ad hoc' ac achlysurol, neu hyd yn oed cynllun y cytunwyd arno nad yw'n cynnwys yr un oriau i ffwrdd bob wythnos.

Os yw'r rheolwr bob amser yn absennol ar adeg benodol, mae risg y daw'r amser hwn yn 'gyfnod gorffwys' i bawb dan sylw.

Cynllunio'r gweithlu



Cynllunio'r gweithlu

Pwy sy'n mynd i weithio i chi?

Mae ffyrdd callach o weithio yn cynnwys integreiddio gwelliannau i wasanaethau yn strategol, defnydd gwell o asedau, cynaliadwyedd, ac ymgysylltu â chyflogeion.

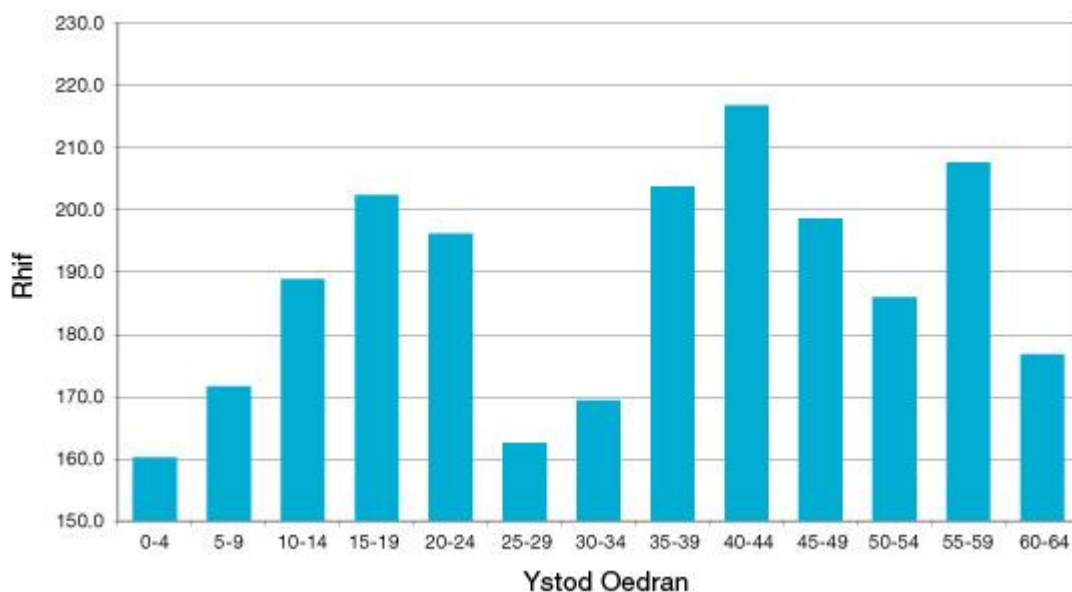
Mae'r portffolio gweithio hyblyg yn ddeniadol i staff ond mae yna oblygiadau o ran rheoli cyfalaf dynol a chynllunio'r gweithlu, sy'n haenau pwysig o waith cynllunio busnes cyffredinol. Nid yw bellach yn briodol dim ond meddwl am swyddi fel y rhai naw tan bump traddodiadol a leolir yn y 'pencadlys'. Dylai cynllunio ddiwallu anghenion hyblyg y defnyddwyr gwasanaeth; wedi'i gydbwysu ag anghenion hyblyg y gweithlu posibl a'i gyflawni mewn patrymau hyblyg.

Newid demograffig

Cafwyd y cynnydd gwirioneddol yn nifer y babanod a anwyd yn y DU rhwng 1961 a 1971. Yn 2008, byddai pobl a anwyd yn y cyfnod hwnnw rhwng 37 a 47 oed.

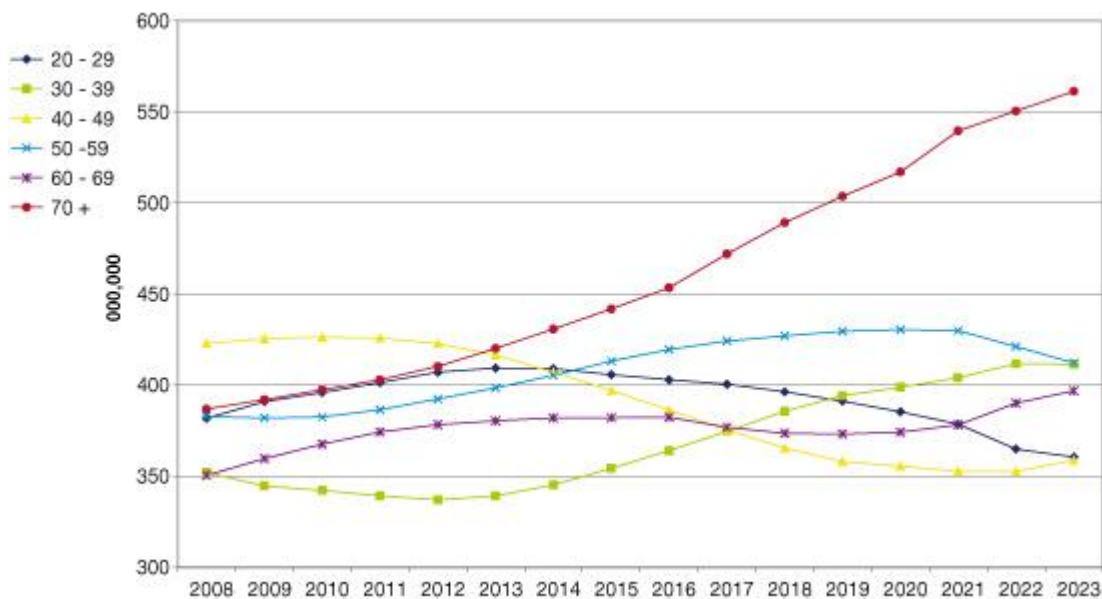
Mae poblogaeth Cymru yn lleihau'n sylweddol ar gyfer y grwp oedran rhwng 25 a 35 oed.

Ffynhonnell: www.statswales.gov.uk - Rhagolygon Poblogaeth



Noder - mae'r ffigurau hyn, a baratowyd gan StatsCymru, yn ystyried y rhagolygon o ran symudiad (mudo) pobl.

Ond, mae pobl yn byw'n hirach. Rhagwelir y bydd nifer y bobl 0yng Nghymru sy'n 70 oed ac yn hyn yn cynyddu 40 y cant rhwng 2008 a 2023.



Rhagolwg o Boblogaeth Cymru 2008 / 2023

Yn ôl grwpiau oedran 10 mlynedd

Ffynhonnell: amcanestyniadau poblogaeth www.statswales

Efallai y bydd gan bobl ddiddordeb mewn gweithio am gyfnod hwy - gan greu cronfa recriwtio o staff profiadol a hyblyg.

Mae'n annhebygol y bydd llawer o bobl yn y garfan hon yn chwilio am waith galw uchel, llawn amser, ond gallai cadw eu gwybodaeth a'u hymrwymiad fod yn rhan bwysig o strategaeth oleuedig ar gyfer y gweithlu.

Ceir enghreifftiau o gynlluniau ymddeol hyblyg eisoes, sy'n galluogi staff mewnol i wneud cais am rolau ar radd is ac â llai o oriau, gweler <http://www.tuc.org.uk/extras/flexibleretirementpolicyoct04.pdf> am un enghraifft, lle gall unigolyn ddewis ymddeol unrhyw bryd rhwng 60 a 70 oed, a lle gall staff sy'n dymuno lleihau eu rôl wrth iddynt agosáu at ymddeol wneud hynny.

Bydd y tueddiadau hyn yn effeithio ar Gynllunio Olyniaeth - os yw'r cyflogai profiadol yn y sefydliad o hyd, efallai y bydd yn gallu cyflawni rôl fentora. Gall trafodaethau agored am gynlluniau ymddeol unigolion hefyd lywio eu prosesau eu hunain o wneud penderfyniadau am yr opsiynau hyblyg a gallant hefyd lywio'r gwaith cynllunio sy'n ymwneud â'u holynydd.

Mae'n fwy tebygol y bydd cyfrifoldebau gofalu yn berthnasol yn y dyfodol, gan gynyddu'r galw i ystyried dewisiadau gweithio hyblyg. Mae llawer o gyflogwyr wedi rhagweld y galw hwn drwy wneud y polisiau a oedd wedi'u cynllunio i gyflawni cydymffurfiaeth statudol, yn agored i unrhyw gyflogai.

Gweler: <http://www.dti.gov.uk/employment/workandfamilies/flexible-working/index.html> i gael canllawiau ar y gofynion statudol presennol.

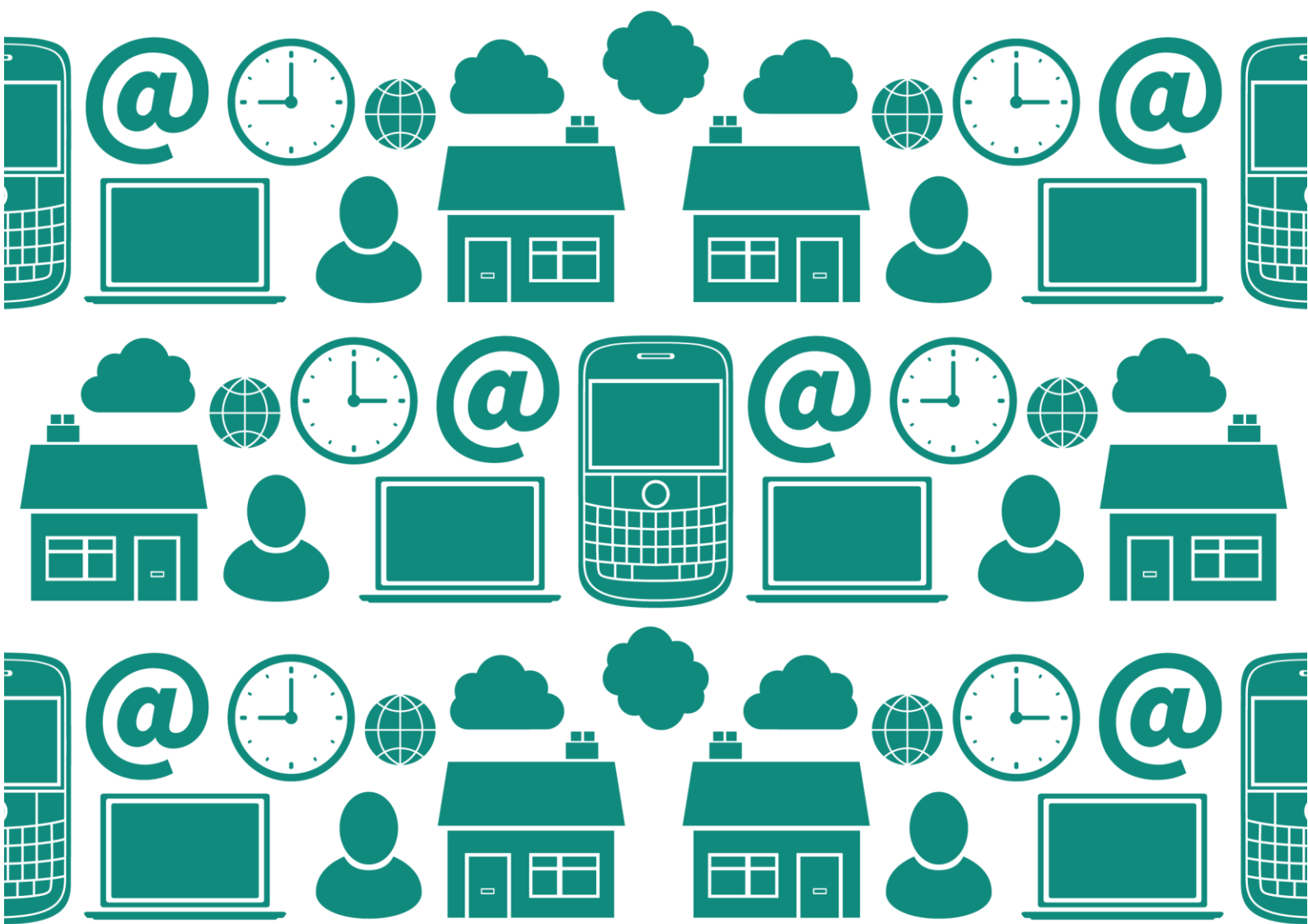
Mae natur gwaith yn symud i ffwrdd o'r set-swydd anhyblyg i gyflogaeth portffolio prosiect sy'n defnyddio galluoedd cyflogeion unigol mewn sawl tîm prosiect cydamserol.

Mae'r duedd hon yn ei gwneud yn gynyddol ymarferol i ddefnyddio opsiynau mwy hyblyg sy'n addas i argaeledd staff rhan amser/achlysurol, a allai gynnwys y rhai sydd wedi ymddeol yn rhannol.

Mae'r GIG yn defnyddio patrymau cyflogaeth amrywiol yn eang. Mae dros 80 y cant o'r bobl a gyflogir ganddo yn ferched ac mae dros 40 y cant o gyfanswm y gweithlu yn gweithio'n rhan amser.

Mae'r sefydliad call yn ystyried y newidiadau hyn o ran ei brosesau cynllunio'r gweithlu. Nid yw bellach yn briodol ond meddwl am swyddi fel y rhai naw tan bump traddodiadol a leolir yn y pencadlys. Dylai cynllunio ddiwallu anghenion hyblyg y defnyddwyr gwasanaeth; wedi'i gydbwyso ag anghenion hyblyg y gweithlu posibl a'i gyflawni mewn patrymau hyblyg.

Arloesi drwy dechnoleg



Arloesi drwy dechnoleg

Gall buddsoddi mewn arloesedd technolegol drawsnewid y broses o ddarparu gwasanaethau a bywydau gwaith, gwella boddhad defnyddwyr a gwella ymgysylltiad â chyflogeion.

Trosglwyddiad Pelydr-x Digidol

Mae "PACS" (System Archifo Lluniau a Chyfathrebu) wedi trawsnewid gwasanaethau ysbytai. Mae'r arfer o orfod aros am yr amlen frown fawr gyda'r ffilm pelydr-x wedi hen ddiffannu. Heddiw caiff y ddelwedd wreiddiol ei storio'n uniongyrchol yn PACS a'i dadansoddi ar y sgrîn - ble bynnag y mae'r claf yn yr ysbyty, mae modd gweld y ddelwedd. Gall meddygon ymgynghori â chydweithwyr gan gynnwys pawb, hyd yn oed os byddant yn Awstralia, gan edrych ar yr un ddelwedd.

Sefyllfa ennill-ennill - Gwasanaeth gwell i gleifion - nid oes angen aros i'r amlen gyrraedd, ac nid oes risg mai amlen rhywun arall ydyw. Gwell gofal meddygol drwy gynnwys arbenigwyr lle bynnag y maent.

Gwell boddhad staff - dim rhagor o rwystredigaeth bod yr amlen frown bob amser yn y lle anghywir, fel arfer ar ochr arall yr ysbyty. Gwell eglurder o ran y ddelwedd, gan alluogi diagnosis cywirach.

Gwell system rheoli costau - costau sylweddol is wedi'u cofnodi gan y safleoedd sydd wedi'i rhoi ar waith yn gynnar.

Ystafell Gynadledda Rithwir

Er bod llawer o sefydliadau'n weddol gyfarwydd â "fideo-gynadledda", nid oes llawer wedi uwchraddio'r dechnoleg sy'n datblygu cyngyflymed ag ar gyfer ffonau symudol a sgriniau teledu. Mae'r tafluniad aneglur ar y wal yn hen arfer erbyn hyn, gyda delweddau sgrîn fflat modern sydd mor dda fel bod rhai cyfranogwyr wedi ceisio estyn draw i ysgwyd llaw.

Sefyllfa ennill ennill - Amser staff yn teithio i fynd i gyfarfodydd - sawl awr yn y car / ar y trê'n / mewn awyren? Beth yw'r ôl-troed carbon? *A yw'r daith yn angenrheidiol mewn gwirionedd?* Fel gyda ffonau a setiau teledu, mae costau telegynadledda yn lleihau.

Arddweud Digidol

Mae arddweud i mewn i beiriant digidol yn galluogi trosglwyddo'r geiriau hynny i unrhyw ran o'r byd - yn cynnwys swyddfa ar safle arall yn yr un sefydliad - er mwyn i'r hyn a gafodd ei arddweud gael ei drawsgrifio gyda'r hwyr (gweithio hyblyg) neu'r bore yn lle aros mewn pentwr. *Sefyllfa ennill ennill* - Gwell gwasanaeth i gwsmeriaid drwy ymateb cyflymach. Gwell boddhad staff drwy ddileu rhwystrau sy'n peri rhwystredigaeth. Gwell system rheoli costau.

Gweithio Symudol

Mae llawer o rolau swydd yn golygu dod i mewn peth cyntaf yn y bore er mwyn cael cyfarwyddiadau ar gyfer y diwrnod, neu i gasglu'r gwaith papur y bydd ei angen ar gyfer y swydd benodol. Erbyn hyn gall y gwaith papur neu'r cyfarwyddiadau gael eu hanfon i'r gliniadur neu ddyfais llaw er mwyn i'r aelod o staff allu mynd ati'n syth, heb orfod teithio i'r swyddfa. Yn yr un modd, gall yr 'allbwn' o'r ymweliad, boed hwnnw'n adroddiad, Ffurflen neu nodiadau, gael eu trawsgrifio ar yr un ddyfais a'u trosglwyddo yn ôl heb orfod teithio.

Y sefyllfa ennill ennill - Gwasanaeth gwell i'r cleient, drwy fod ar y safle ar ddechrau'r diwrnod yn hytrach na chanol y bore ar ôl mynd i gasglu'r papurau ac yna teithio i'r lleoliad. Gwell boddhad staff, yn sgîl cyflawni amser mwy cynhyrchiol bob dydd yn hytrach na theithiau niferus yn ôl ac ymlaen i gasglu gwaith papur. Gwell effaith amgylcheddol, gyda llai o deithiau diangen.

Peidiwch ag anghofio - Mae'n rhaid ailganolbwyntio goruchwyliaeth, i ganolbwyntio ar ansawdd canlyniadau, a chan weithredu cynlluniau penodol i sicrhau bod aelodau tîm unigol yn dal i gyfarfod/yn cyfarfod â'i gilydd.

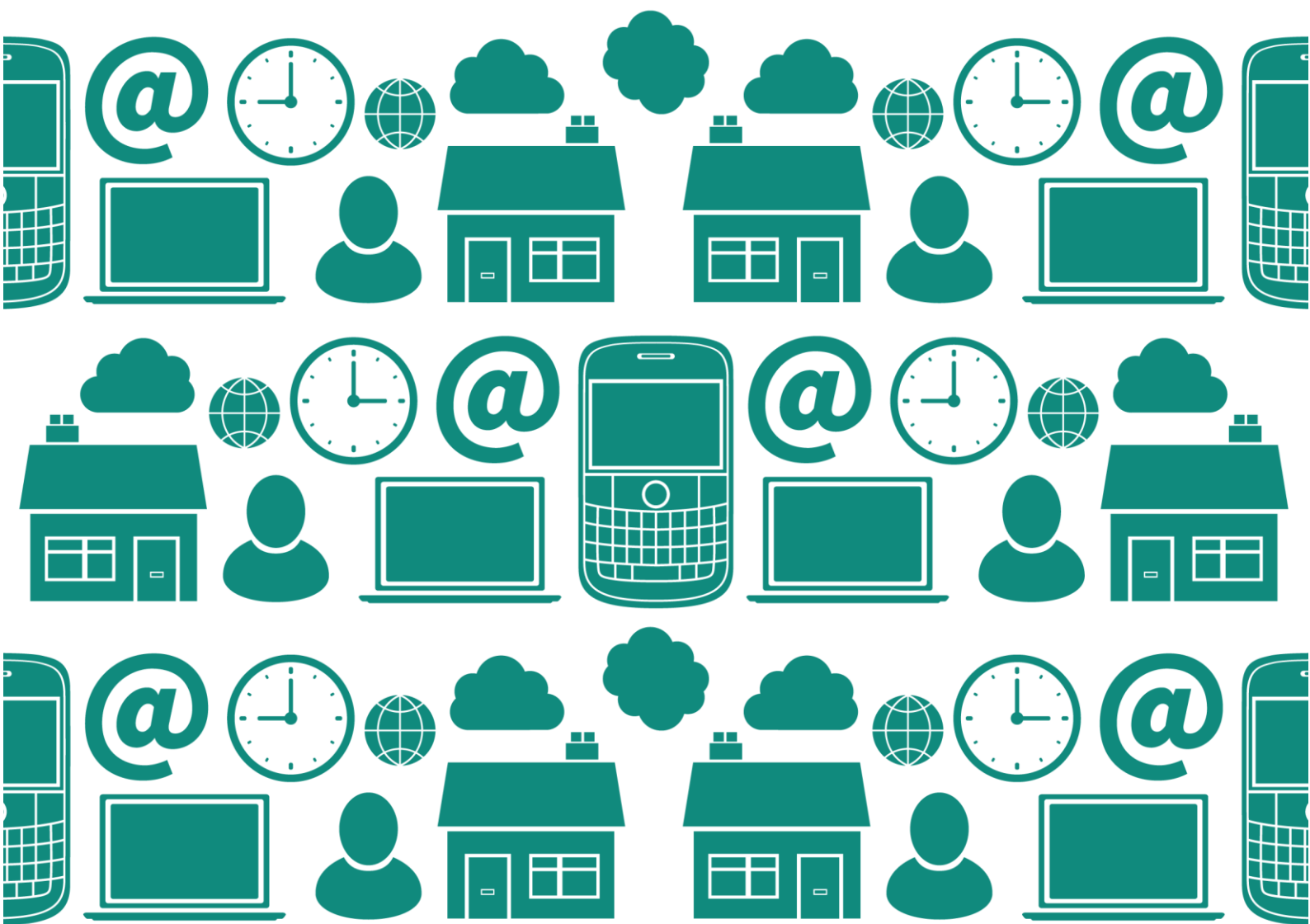
Y Swyddfa Ddibapur

Yn hytrach na phawb y gallai fod angen iddynt gymryd rhan mewn mater penodol yn cadw copi papur o'r holl ddogfennau perthnasol, caiff y rhain eu storio'n electronig ac fe'u gwneir yn hygyrch i sawl defnyddiwr ar yr un pryd. Nododd un sefydliad a fabwysiadodd y polisi hwn ei fod yn gallu darparu lle ar gyfer 30 y cant yn fwy o staff yn yr un swyddfa, drwy glirio cypyrddau ffeilio pawb.

Y sefyllfa ennill ennill - Gwasanaeth gwell i gleientiaid, oherwydd gall unrhyw un sy'n gallu defnyddio'r cyfrifiadur weld y ffeil, ac felly roi ateb hyddysg. Gwell effeithlonrwydd o ran lle, gwell system rheoli costau.

Peidiwch ag anghofio - mae gweithredu system ffeilio electronig a'i rheoli'n barhaus yn swyddogaeth arbenigol, sy'n galw am staff arbenigol.

Yr achos busnes



Yr achos busnes

Dylai unrhyw un sy'n ystyried datblygu strategaeth Ffyrdd Callach o Weithio ystyried y materion canlynol:

Cost

Mae'r gost o alluogi aelod o staff i weithio gartref yn llawn amser yn cynnwys:

| | |
|-------------|--|
| Desg | £300 |
| Cadair | £100 |
| Cyfrifiadur | £300 |
| Cyfanswm | £700, caniatáu dibrisiant o £140 y flwyddyn dros bum mlynedd |

| | |
|-----------|---|
| Lwfans* | £150 y flwyddyn (ar gyfer gwres, pwr ychwanegol ac ati) |
| Rhyngrwyd | £240 y flwyddyn |
| Ffôn | £150 y flwyddyn |
| Cyfanswm | £680 y flwyddyn |

Mae cost darparu gweithfan mewn swyddfa hefyd yn cynnwys desg, cadair a chyfrifiadur, er y gall y gofynion o ran gweithio gartref fod yn rhai nad ydynt yn safonol.

Mae'r costau lle yn dibynnu ar ddarpariaeth bresennol y sefydliad. Efallai nad arbedir costau os oes digon o le swyddfa ar gael, ond os ystyrir darpariaeth newydd (prynu neu rentu), yna caiff pob cyflogai, yn gyffredinol, ei ystyried lle mae angen chwe metr sgwâr (gan ganiatáu ar gyfer symud a chyfleusterau).

Felly os yw'r sefydliad yn bwriadu rhentu, gyda llety swyddfa yn £15 fesul metr sgwâr, arbedir £90 y pen y flwyddyn.

Os bydd angen adeilad newydd, ac eithrio cost tir, y gost ar gyfartaledd yw £1,500 fesul metr sgwâr, sy'n arwain at arbed £9,000 yr unigolyn.

Mae astudiaeth achos gan Actium Consult ar leihau'r fanyleb ar gyfer yr adeilad cyngor newydd ar gael ar y linc canlynol
http://www.actiumconsult.co.uk/news_detail.php?news_id=2

Gwella gwasanaethau

Gall arloesedd amrywio o atebion uwch-dechnoleg i welliannau syml o ran trefniant gwaith wedi'i alluogi gan batrymau presenoldeb hyblyg.

http://www2.bt.com/static/i/media/pdf/yorkshire_water_cs.pdf

Mae astudiaeth achos BT yn dangos y datblygiadau o ganolfannau 'galwadau' i ganolfannau 'cyswllt' i integreiddio darparu gwasanaethau ag anghenion cwsmeriaid.

Ymgysylltu â chyflogeion

Cafwyd tua 22,000 o ymatebion i Arolwg Cysylltiadau yn y Gweithle 2004. Mae'n cadarnhau bod gweithwyr rhan amser a'r rhai â chontractau hyblyg yn aml yn fwy ymrwymedig na staff arall. <http://www.wers2004.info/research/primaryanalysis.php>

Mae gweithio hyblyg yn ategu gwell cydbwysedd bywyd a gwaith, gan wella cynhyrchiant a lleihau trosiant. Nododd 68 y cant o gyflogwyr a holwyd gan y CIPD fod y cyfle i weithio'n hyblyg wedi cael effaith gadarnhaol ar agweddau a morâl cyflogeion.

Mae'r gost yr eir iddi yn sgîl rhywun yn gadael y sefydliad yn cynnwys:

1. Colli gwasanaeth yn ystod y cyfnod pan fydd y swydd yn wag, neu gost ychwanegol staff cyflenwi/asiantaeth. (Noder y gellir lliniaru hyn drwy greu eich cronfa eich hun o staff cyflenwi.)
2. Cost hysbysebu. Ar y lefel isaf o hysbysebu yn y wasg bydd yn costio o leiaf £450 fesul hysbyseb, er y gall recriwtio ar y we yn unig leihau'r ffigur hwn. Gall y gost lefel uchel gyrraedd £10,000 os byddwch yn cynnwys papurau cenedlaethol dydd Sul, neu £30,000 ar gyfer ymgynghorwyr chwilio. Mae cost 'arferol' tua £1,700 fesul hysbyseb.
3. Colli gwybodaeth a cholli amser sy'n angenrheidiol i sefydlu cyflogeion newydd, ac mae'r ddau beth yn cael effaith negyddol ar y gwasanaeth.
- 4.