

CANLLAW DEFNYDDIWR – ADOLYGIAD PERFFORMIAD

Mae'r ddogfen arfarnu perfformiad yn cyfuno Amcanion, Cymwyseddau, Datblygiad Personol a Dyheadau Gyrfa.

Gwnewch yn siŵr eich bod yn paratoi'n ddigonol o flaen yr adolygiad os gwelwch yn dda.

EDRYCH YN ÔL – SUT WNES I BERFFORMIO?

Amcanion:

- Yn yr adolygiad byddwch yn trafod ac yn cofnodi perfformiad cyfredol yn erbyn amcanion gyda'ch rheolwr llinell.
- Rhaid dyfarnu sgôr yn seiliedig ar y canllawiau a ddarparwyd.
- Ow yw amcanion neu swydd unigolyn wedi newid yn ystod y flwyddyn, dylid dyfarnu sgôr er mwyn adlewyrchu perfformiad hyd at adeg y newid. Dylid dogfennu'r amcan/amcanion diwygiedig ar gyfer gweddill y flwyddyn o fewn y ddogfen adolygu gan ddefnyddio targedau realistig.

Cymwyseddau:

Mae 4 Cymhwysedd Craidd sy'n berthnasol i bob gweithiwr – Sut rydym yn cyfathrebu, Gwasanaethau i gwsmeriaid, Gwaith Tîm a Phartneriaeth a Gwelliant Parhaus, a phumed Cymhwysedd – Arweinyddiaeth, sy'n berthnasol i Oruchwylwyr / Arweinwyr Tîm / Arbenigwyr a Rheolwyr.

- Mae 3 lefel i bob Cymhwysedd. Bydd disgwyl i bob aelod o staff arddangos ein Cymwyseddau Craidd, os ydych yn Oruchwylwr / Arweinydd Tîm / Arbenigwr bydd disgwyl i chi arddangos y lefel hwn gan gynnwys y cymwyseddau craidd, ac yn olaf fel rheolwr bydd disgwyl i chi arddangos y 3 lefel o gymwyseddau.
- Yn yr adolygiad trafodwch a chofnodwch berfformiad cyfredol yn erbyn cymwyseddau gyda'ch rheolwr llinell gan ddefnyddio'r Fframwaith Cymwyseddau fel adnodd er mwyn cael trafodaeth ar lefel disgwyliedig o ymddygiad, nid rhestr gyfeirio derfynol mohono.

Cyfraddiadau:

- Atodir canllawiau sgorio ar gyfer Amcanion a Chymwyseddau
- Dylid dyfarnu sgoriau'n seiliedig ar dystiolaeth a ddangoswyd ac enghreifftiau o beth yr ydych wedi ei wneud a'i gyflawni.
- Caiff pob Amcan a Chymhwysedd ei sgorio drwy ddewis un o'r 4 categori. Atodir y 'Meini Prawf Sgorio'
- Dylid gwneud pob ymdrech i sicrhau fod y rheolwr llinell a'r unigolyn yn cytuno ar y cyfraddiadau, os nad yw hyn yn bosib dylid nodi hynny ar y ffurflen.

Datblygiad Personol Edrych yn Ôl

Cyfle i gofnodi pa ddatblygiad / hyfforddiant sydd wedi ei gynnal yn ystod y 12 mis diwethaf a sut mae wedi cael ei ddefnyddio yn eich swydd.

Sylwadau Adolygydd / Rheolwr Llinell:

Sylwadau cyffredinol am y 12 mis diwethaf a /neu ddyheadau gyrfa (os oes rhai)

EDRYCH YMLAEN – BETH YDW I'N MYND I'W WNEUD YN Y 12 MIS NESAF?

Amcanion:

Bydd pob aelod staff yn cael hyd at 5 prif amcan; rhaid i Amcanion fod yn amcanion CAMPUS ac wedi eu cysylltu'n uniongyrchol â'r amcanion Gwasanaeth/Corfforaethol.

- Rhaid i gamau gweithredu y cytunir arnynt fod yn CAMPUS (Cymeradwy, Amser wedi'i bennu, Mesuradwy, Penodol, Uchelgeisiol a Synhwyrol) Cynnwys Dangosydd Perfformiad Allweddol, cerrig milltir, amserlenni ayb

Dysgu a Datblygiad:

Dylid trafod unrhyw ddysgu a datblygiad sydd ei angen er mwyn cyflawni'r amcanion/cymwyseddau hefyd.

CANLLAWIAU CYFRADDIADAU AMCANION

RHAGORI AR Y DISGWYLIADAU (4):

- Cyflawnwyd cyn diwedd yr amserlen ddisgwyliedig a osodwyd ar gyfer cyflawni'r amcan
- Wedi rhagori ar ofynion yr amcan er mwyn creu canlyniad gwell na'r disgwyl
- Wedi cynhyrchu canlyniadau gwych yn erbyn yr amcan gydag ond ychydig o oruchwyliaeth, neu heb oruchwyliaeth
- Wedi arddangos y gallu i gymryd cyfrifoldebau ychwanegol
- Wedi arddangos agwedd bositif tuag at yr amcan, gan ysbrydoli ac annog eraill

DIWALLU'R DISGWYLIADAU (3):

- Wedi cyflawni'r amcan ar amser.
- Wedi cyflawni canlyniad llawn a boddhaol ar gyfer yr amcan a nodwyd
- Wedi bod angen y lefel ddisgwyliedig/ arferol o oruchwyliaeth wrth weithio tuag at yr amcan
- Gellid dibynnu arno / arni i gyflawni'r canlyniad
- Gwnaeth yr oll y gellid ei ddisgwyl o fewn rheswm yn gysylltiedig â'r amcan, ond digwyddodd rhywbeth oedd y tu allan i reolaeth yr unigolyn a olygodd na ellid diwallu'r amcan.

DIWALLU'R DISGWYLIADAU'N RHANNOL (2):

- Cyflawnwyd peth o'r amcan a nodwyd, ond nid y cyfan
- Angen mwy o oruchwyliaeth / datblygiad / cymorth na ddisgwyliwyd yn erbyn yr amcan a nodwyd
- Nid oedd safon y gwaith yn diwallu'r disgwyliadau yn llawn ac / neu roedd angen sawl newid

HEB DDIWALLU DISGWYLIADAU (1):

- Angen goruchwyliaeth gyson
- Wedi methu targedau / cerrig milltir y cytunwyd arnynt yn erbyn yr amcan a nodwyd yn barhaus
- Wedi gwneud yr un camgymeriadau dro ar ôl tro neu wedi cynhyrchu gwaith gwallus

CANLLAWIAU CYFRADDIADAU CYMHWYSEDD

RHAGORI AR Y DISGWYLIADAU (4):

- Tystiolaeth o weithio'n gyson ar safon eithriadol
- Arddangos cymhwysedd y tu allan i'w maes dylanwad arferol h.y. ar draws y cyngor ehangach / traws sefydliadol
- Arddangos cymhwysedd ar y lefel nesaf, e.e. Goruchwyliwr / Arweinydd Tîm / Rheolwr (yn ddibynol ar lefel gyfredol)
- Tystiolaeth o gyflawni y tu allan / uwchben y paramedrau angenrheidiol o fewn rôl eu swydd

DIWALLU'R DISGWYLIADAU (3):

- Tystiolaeth o weithio'n gyson ar safon dda iawn
- Arddangos y cymhwysedd disgwyliedig ar gyfer lefel y swydd
- Ar gyfer y rheiny sy'n newydd i'r swydd, mae hyn yn golygu perfformio'n unol â'r disgwyliadau rhesymol ar gyfer rhywun gyda'r lefel hwnnw o wybodaeth / profiad.

ANGEN GWELLIANT (2)

- Angen peth cymorth parhaus er mwyn arddangos cymhwysedd ar y lefel ddisgwyliedig.
- Gallai hyn hefyd fod yn 'blip' ym mherfformiad rhywun sydd fel arfer yn perfformio'n dda.
- Dylid sefydlu amcan yn gysylltiedig â'r gwelliant hwn.

ANNERBYNIOL (1):

- Ddim yn arddangos y lefel o gymhwysedd a ddisgwyliar ar gyfer y swydd.
- Angen cynllun gwella neu weithdrefn galluogrydd.

Mae'r cyfraddiadau cymhwysedd yn mesur ymddygiad unigolyn. Mae'r sgôr hwn yn cael ei fesur gan ystyried yr hyn mae pobl yn ei wneud, gan sicrhau bod 'cymhwysedd' yn cael ei ddangos yn glir drwy weithrediadau ac nid canfyddiad.

Dyfernir sgôr o 3 ("Diwallu'r Disgwyliadau") pan fydd unigolyn yn arddangos y lefel ddisgwyliedig o gymhwysedd ar gyfer ei swydd.

Mae'n bwysig nodi mai dim ond pan fydd unigolyn wedi arddangos ymddygiad uwch gofynion eu swydd arferol yn gyson, fel yr adlewyrchir yn y sgoriau uchod yn unig y dylid dyfarnu sgôr o 4 ("Rhagori ar Ddisgwyliadau").