



10 Cwestiwn i'w gofyn i'ch hunan cyn gweithredu Rhaglen Cefnogi Arloesedd

Rhagfyr 2023



Tabl Cynnwys

Tabl Cynnwys	2
Cyflwyniad i'r canllaw yma	3
Cwestiwn 1. Beth mae arloesedd yn ei olygu i chi?.....	4
Cwestiwn 2. Pam eich bod yn gwneud hyn?	4
Cwestiwn 3. Ar gyfer pwy mae'r rhaglen?.....	6
Cwestiwn 4. Gyda phwy y dylech weithio?.....	7
Cwestiwn 5: Sut mae cydweithio'n effeithiol?	8
Cwestiwn 6. Beth yw'r sgiliau hanfodol y bydd eich rhaglen eu hangen i ddatblygu?.....	9
Cwestiwn 7. Sut fyddwch chi yn gwybod os yw eich Rhaglen Cefnogi Arloesedd yn gweithio?.....	10
Cwestiwn 8: Beth sy'n digwydd os oes rhywbeth yn methu?	11
Cwestiwn 9: Pa gymorth fydd ei angen ar gyfer y rhai sy'n mynd drwy'r rhaglen?	11
Cwestiwn 10: Ydych chi yn barod?	13
Beth ddylwn i wneud nesaf?.....	14

Cyflwyniad i'r canllaw yma.

Roedd Infuse yn rhaglen arloesedd ac ymchwil a gynlluniwyd i feithrin sgiliau a galluedd ar gyfer gwasanaeth cyhoeddus arloesol yn y dyfodol ar draws Prifddinas-Ranbarth Caerdydd. Adeiladwyd y rhaglen o amgylch cyfleoedd i fynd i'r afael â chwestiynau go iawn, a gafodd eu gyrru gan yr heriau mwyaf oedd yn wynebu'r rhanbarth. Rhwng 2020-2023 fe wnaethom ddarparu'r sgiliau, dulliau, hyder a phrofiad i bedwar cohort olynol o weision cyhoeddus i yrru arloesedd. Fe wnaethom ddarparu dulliau a ffyrdd o feddwl i ymchwilio heriau, galluogi gan ddata a datgloi caffaeliad strategol. Bu 120 Cydymaith Infuse yn gweithio ar brosiectau yn ymwneud yn uniongyrchol â'r prif heriau sy'n wynebu gwasanaethau cyhoeddus, yn arbennig o amgylch ein dwy thema o Gyflymu Datgarboneiddio a Cymunedau Cefnogol.

Cefnogwyd Infuse gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop drwy Lywodraeth Cymru ac roedd yn gynllun ar y cyd rhwng Prifysgol Caerdydd, Y Lab, Nesta, Swyddfa Bargaen Ddinesig Prifddinas-Ranbarth Caerdydd a'r deg awdurdod lleol sy'n ffurfio'r rhanbarth. Y Lab Prifysgol Caerdydd oedd y lab arloesedd gwasanaethau cyhoeddus ar gyfer Cymru, a oedd i ddechrau yn bartneriaeth rhwng Prifysgol Caerdydd a Nesta.

Cafodd rhaglen Infuse ei rhedeg fel rhaglen newid iterol, yn defnyddio gwerthusiad mewnol a gynhaliwyd gan y Lab a hefyd werthusiad allanol gan Miller Research. Roedd y ddau werthusiad yma yn cynnwys cyfweiliadau lled-strwythuredig gyda staff rhaglen, Cymdeithion Infuse ac uwch arweinwyr o'r awdurdodau lleol.

Yn ystod y cyfnod hwn rydym wedi dysgu llawer am redeg rhaglenni cefnogi arloesedd, yn arbennig gan Gymdeithion Infuse ac uwch arweinwyr awdurdodau lleol. Rydym eisiau rhannu'r dysgu hwnnw. Yn y canllaw hwn rydym wedi crynhoi ein dysgu i atebion i ddeg cwestiwn y credwn y dylai pobl eu gofyn i'w hunain os ydynt yn ystyried sefydlu rhaglen debyg. Mae'r canllaw hwn yn debygol o fod yn fwyaf defnyddiol ar gam dylunio rhaglen cymorth cyflogaeth, ond rydym yn annog y darllenwr i ddychwelyd i'r canllaw hwn ar wahanol adegau yn ystod oes eich rhaglen cefnogi arloesedd.

Cwestiwn 1. Beth mae arloesedd yn ei olygu i chi?

Wrth feddwl am arloesedd gallech feddwl am rywbeth newydd sbon, tebyg i ddull newydd, offeryn neu ddull newydd, neu broses newydd, pethau na chafodd eu gwneud o'r blaen. Hyn yn wir yw arloesedd, ond nid yw'n gorffen yno, mae arloesedd hefyd yn cyflwyno rhywbeth a gafodd ei ddefnyddio mewn man arall ond heb ei brofi yn eich adran, sefydliad neu sector chi.

Roedd llawer o Gymdeithion Infuse yn credu i ddechrau mai dyfeisio rhywbeth hollol newydd oedd arloesedd a'i fod yn gysyniad heriol, ond erbyn diwedd y rhaglen roeddent wedi dysgu y gallai arloesedd fod yn:

- Arloesedd darpariaeth gwasanaeth: aildychmygu rhaglenni cyflenwi gwasanaeth i'w gwneud yn fwy effeithlon, addas ac effeithiol.
- Arloesedd a alluogir gan ddata: manteisio i'r eithaf ar ddata i lywio penderfyniadau a siapio'r gwasanaethau a ddarperir.
- Arloesedd sy'n canolbwyntio ar y defnyddwyr ac a gaiff ei greu ar y cyd gyda rhanddeiliaid, dinasyddion a defnyddwyr gwasanaeth i ddylunio, addasu neu werthuso'r gwasanaethau a gynigir.
- Arloesedd digidol: datblygu gwasanaethau digidol a defnyddio technoleg i wella gwasanaethau, gan eu gwneud yn fwy effeithiol, hygyrch a chynhwysol ar gyfer pobl.
- Arloesedd polisi: datblygu, cyflwyno neu drawsnewid rheolau a rheoliadau i wella gwasanaethau, cynnyrch a systemau.
- Arloesedd gyda phartneriaid: cydweithio gyda cyrff eraill, sefydliadau a sectorau i rannu syniadau, adnoddau a sgiliau technegol i gyfoethogi swyddogaethau a pherfformiad gwasanaeth.
- Arloesedd drwy arbrofi: mae profi syniadau, gwasanaethau neu ddulliau newydd, hyd yn oed ar raddfa fach yn hanfodol ar gyfer arloesedd.

“Nid oes yn rhaid iddo fod yn newydd bob amser. Gallai fod yn gwneud rhywbeth mae rhywun arall wedi ei wneud, ond nid ydych yn ei wneud neu'n cymryd rhywbeth rydych yn ei ddatblygu a newid ychydig arno. Felly mae'r math yna o gydweithio neu atgynhyrchu ychydig yn fwy ac nid yw'n rhaid i ni wneud rhywbeth newydd dim ond er mwyn gwneud hynny”.

- Cydymaith Infuse

Mae'n bwysig nodi nad yw arloesedd wedi ei gyfyngu i unrhyw un adran neu i raddfa neilltuol. Mae arloesedd yn cynnwys wynebu heriau a chyfleoedd gyda ffordd o feddwl sy'n croesawu syniadau a dulliau newydd. Mae'r ffordd yma o feddwl yn aml yn arwain at gynnydd a llwyddiant.

Cwestiwn 2. Pam eich bod yn gwneud hyn?

Roedd gan gyrff oedd yn cymryd rhan yn Rhaglen Infuse resymau amrywiol am gymryd rhan, y gwnaeth uwch arweinwyr eu rhannu gyda ni. Mae'r rhesymau hyn yn cynnwys:

- Pwysau ariannol ac arbedion cost: fe wnaeth pob sefydliad sôn fod adnoddau dan bwysau a galw uchel a chynyddol, felly fe wnaethant i gyd rannu angen i drawsnewid a gwella gwasanaethau i sicrhau effeithiolrwydd.

- Cyfoethogi gwasanaethau: mae angen mawr i gryfhau ansawdd y gwasanaethau a ddarperir, yn arbennig mewn ymateb i anghenion newydd a newidiol a galw digynsail.
- Mynd i'r afael â'r 'materion mawr' – roedd sefydliadau yn teimlo cyfrifoldeb i wneud hyd yn oed fwy i drin heriau cymdeithasol fel tlodi, iechyd a gofal cymdeithasol, a'r argyfwng hinsawdd, gan eu hysgogi i edrych am gynlluniau cydweithio newydd a rhannu datrysiadau arloesol.
- Systemau democrataidd: cydnabyddiaeth y byddai cael dinasyddion wrth ganol strwythurau a swyddogaethau llywodraethiant yn arwain at ymatebion mwy effeithlon a phriodol, ond maent angen cefnogaeth ar gyfer mwy o gydgyhyrchu, hygyrchedd a chynhwysiant mewn systemau a phrosesau.

“Yn hanesyddol, byddai gan awdurdodau agweddau eithaf tadol a gwneud penderfyniadau am beth i’w wneud gyda’r lanyards ac mai gweithwyr proffesiynol oedd yn gwybod beth oedd orau i’n cymunedau. A dan ddarpariaethau statudol, dyna sut y gwnawn bethau ... Nid oedd llawer o hynny yn gweithio bellach a hefyd oherwydd y toriadau, nid oeddem yn medru gweithio fel yr oeddem wedi gweithio o’r blaen. Fe wnaeth natur yr hyn a wnawn newid ac felly roedd deall arloesedd yn ymwneud â hynny i gyd. Sut i wneud yr un peth neu gyda llai, neu ei wneud yn well. Ac roedd hynny efallai’n golygu gwneud pethau’n wahanol”.

- *Cydymaith Infuse*

Gallodd Infuse annog Cymdeithion i ymgysylltu ac arddangos y ffyrdd o feddwl, sgiliau a'r offer sydd eu hangen i weithredu mewn dull arloesol a dechrau cyfarch rhai o'r sbardunau hyn.

Gair i gall: mae'r gwaith hwn yn cymryd amser ac mae rhai cwestiynau pellach i'w gofyn i'ch hunan wrth ystyried gweithredu rhaglen cefnogi arloesedd:

- Ai dim ond rhywbeth i arbed costau yw hyn a pha mor gyflym mae angen ei wireddu? Mae arloesedd go iawn yn cymryd amser; yn aml nid yw newidiadau ymatebol cyflym ar gyfer arbedion yn cyfrif fel arloesedd go iawn. Mae angen ymchwil ystyriol ac arbrofi.
- A ydych yn edrych am ddatrysiadau newydd i broblemau newydd neu ddatrysiadau newydd i hen broblemau? Pam nad yw'r hen ddatrysiadau yn gweithio? Mae deall pam nad yw hen ddatrysiadau yn gweithio a'r grym gyrru tu ôl i'r angen am arloesedd yn hanfodol ar gyfer dylunio rhaglen cefnogi effeithlon.
- Ydych chi wedi diffinio eich problem yn glir? A oes consensws pam fod angen rhaglen cefnogi arloesedd? Mae ymgynghori â rhanddeiliaid allweddol a dadansoddi data am y broblem yn hanfodol cyn i chi ddechrau.

Wrth gynllunio'r rhaglen, cynhaliwyd ymgynghoriadau gyda gwasanaethau cyhoeddus i ddynodi materion allweddol. Roedd cynnwys y rhaglen yn troi o amgylch y materion hyn, gan roi'r sgiliau angenrheidiol i gymdeithion ar gyfer arloesi (mewn addasu, data a chaffaeliad) tra'n dyfnhau eu gwybodaeth mewn meysydd arbenigol (cyflymu datgarboneiddio a chymunedau cefnogol).

Soniodd Cymdeithion ac Uwch Arweinwyr am bwysigrwydd bod yn glir am ddiben a nodau y rhaglen a chael consensws am hynny gan eich uwch arweinwyr.

Cwestiwn 3: Ar gyfer pwy mae'r rhaglen

Daw Cymdeithion Infuse o bob rhan o'u sefydliadau, o amrywiaeth o adrannau a swyddi. Dewisodd rhai pobl gymryd rhan yn y rhaglen a chafodd eraill eu henwebu gan eu cydweithwyr. Gofynnwyd i gymdeithion adael unrhyw hierarchaeth 'wrth y drws'. Fe wnaeth hyn greu gofod cyffrous oedd yn cymysgu profiadau, sgiliau a gwybodaeth amrywiol.

Fe wnaethom groesawu ystod amrywiol o staff oherwydd fod pob un yn dod â chyfleoedd a chryfderau unigryw:

- Ymarferwyr/staff rheng-flaen: Dyma'r bobl sy'n gwasanaethu ein cymunedau yn uniongyrchol. Mae ganddynt wybodaeth werthfawr am brofiadau gwasanaethau ac (an)effeithiolrwydd ac yn adnabod y gwir heriau a chyfleoedd yn eu gwaith.
- Arweinwyr: Mae gan oruchwylwyr, rheolwyr ac uwch arweinwyr rôl allweddol wrth wneud i arloesedd ddigwydd, yn arbennig ar raddfa fwy. Mae ganddynt brofiad o'r ffactorau ymarferol a all gefnogi neu lesteirio arloesedd, ac yn gwybod am ddiwylliant a galluedd eu timau ar gyfer newid.
- Dadansoddwyr ac arbenigwyr: mae aelodau tîm o feysydd fel Polisi, Technoleg Gwybodaeth ac Adnoddau Dynol yn dod â dirnadaeth arbenigol i'r liferau a strwythurau systemig sydd eu hangen i gefnogi arloesedd a gyrru newid.

"Rwy'n credu fy mod bob amser wedi cael eithaf tipyn o ryddid ac yn cael fy ngweld yn fy swyddi fel rhywun sy'n cael pethau wedi'u gwneud ac yn ymestyn ychydig ymhellach i roi cynnig ar rywbeth newydd. Rwyf wedi ei fireinio ac wedi dysgu dulliau go iawn gan Infuse yn hytrach na ryw fath o ddal i fynd." – Cydymaith Infuse

Rhannodd Cymdeithion ac Uwch Arweinwyr o bob rhan o'r raglen rai o'u sylwadau ar y math o gynhwysion sydd ei angen ar gyfer rhaglen cefnogi arloesedd:

"Wnes i erioed feddwl am fy hun fel arloesydd, fodd bynnag rwy'n credu mod i wedi dod ag arferion arloesol i'r tîm agosaf. Fodd bynnag, rwy'n teimlo mai'r gwahaniaeth gyda Infuse yw ei fod yn wirioneddol yn rhoi'r hyder i fi efallai ledaenu ychydig yn ehangach, yn arbennig yn allanol gyda chydweithio gyda thimau eraill yn yr adrannau a gwaith traws-adrannol, mae'n bendant yn rhoi'r hyder i mi edrych ar bethau'n wahanol a rhoi'r hyder i mi ei wneud hynny hefyd."
- Cydymaith Infuse

- Sêr Newydd neu Blocwyr: a ydych yn canolbwyntio ar y rhai sydd eisoes yn meddwl yn wahanol ac yn gwthio'r status quo a mynd gyda'r bodlon, neu ganolbwyntio ar y rhai y gwyddoch sy'n gwrthwynebu newid a cheisio newid eu ffordd o feddwl drwy wrando ar eu pryderon? Yn aml mae am gydbwyso'r rhai sy'n awyddus i arloesi gyda'r rhai sy'n fwy petrus am newid.
- Rhaglen arweinyddiaeth ddiyfyn: a ddylid alinio'r rhaglen gyda datblygu arweinyddiaeth yn eich sefydliad neu a yw'n dasg ar wahân? Mae'n wir y gall llawer o'r sgiliau sydd eu hangen am ffordd arloesol o feddwl fod yn gydnaws â bod yn arweinydd da ond a yw hynny yn hanfodol? A fydd yr ymagwedd honno yn cyfyngu arloesedd i rai rhannau o'r busnes neu staff ar lefel neilltuol?

- Edrych tu allan i'r blwch: dywedodd un o aelodau Infuse "nid yw pawb yn gallu bod yn arweinydd, ond gellir dod o hyd i arweinwyr yn unrhyw fan". Wrth feddwl am fater yr ydych eisiau ei drin, ystyriwch rai o adrannau, timau neu sefydliadau eraill. Ceisiwch ddefnyddio cymaint o safbwyntiau amrywiol ag sydd modd a chynnwys cydweithwyr gyda gwahanol setiau sgiliau, gwybodaeth a phrofiadau i gipio'r annisgwyl.

Roedd rhaglen Infuse yn cynnwys pobl gyda gwahanol swyddi, lefelau hynafedd a chymhellion i ymgysylltu gydag arloesedd. Roedd manteision cymryd rhan yn y rhaglen yn uno. Mae cydweithio yn greiddiol i arloesedd llwyddiannus ac mae amrywiaeth yn aml yn arwain at greadigrwydd. Bydd meddwl ar y cam dylunio pwy rydych eu hangen yn y rhaglen yn eich galluogi i gyfathrebu'n glir ac yn gyson ar draws y sefydliad, ac i deilwra'r dulliau cyflenwi, cynnwys ac adnoddau sydd eu hangen.

Cwestiwn 4. Gyda phwy y dylech weithio?

Mae cydweithio yn elfen allweddol mewn arloesedd ac nid yw datblygu rhaglen cefnogi arloesedd yn ddim gwahanol. Er y gall eich rhanddeiliaid newid yn dibynnu ar yr her, bydd lleoedd creiddiol i edrych am bartneriaid:

- Partneriaid mewnol: Edrychwch o fewn eich sefydliad. Pwy sydd â'r wybodaeth, galluedd a sgiliau i gyfrannu at ddatblygu rhaglen cefnogi arloesedd? Pwy fydd yn fodlon ac yn medru cyfrannu mewn ffordd ystyrlon? A fydd hyn yn croesi drosodd i rannau eraill o'r sefydliad nad ydynt efallai yn amlwg i ddechrau? A oes pobl neu dimau sydd wedi profi datblygu pethau tebyg o'r blaen?
- Partneriaid allanol: Ystyriwch eich partneriaid gweithio agos. A allent gyd-gynhyrchu'r rhaglen gyda chi? A yw cymryd rhan yn y rhaglen wedi ei gyfyngu i'ch cyflogeion eich hun, neu a allai fod yn fwy cyfoethog pe byddech yn agor y gwahoddiad i'ch partneriaid, tebyg i'ch darparwyr ar gcontract neu gomisiwn?
- Cydweithio rhanbarthol: A oes awdurdodau lleol cyfagos, byrddau iechyd neu sefydliadau eraill sy'n wynebu heriau tebyg? A fyddent yn agored i gydweithio? Ydych chi angen dull traws-ranbarthol i fod yn llwyddiannus? Fedrwch chi gyfiawnhau peidio cydweithio ar lefel ranbarthol i fynd i'r afael â phroblemau cyffredinol?
- Arbenigwyr allanol: Ydych chi angen arbenigwyr ar gyfer y rhaglen? A oes gwybodaeth ar goll yn fewnol sy'n hanfodol ar gyfer dyluniad neu ddatblygu cyflenwi? Edrychwch ar yr academyddion, gwneuthurwyr polisi, arbenigwyr diwydiant a chyrrff masnachol ar gyfer cydweithwyr posibl.

"Cydweithredu gyda phobl eraill a medru integreiddio eich cynlluniau, ond rwy'n bendant yn credu fod bod yn rhan o Infuse wedi rhoi cyfle i mi fod yn feiddgar gyda phenderfyniadau newydd. Y rhwydweithiau y maen nhw wedi eu hadeiladu dros y chwe mis hwnnw yn fewnol ac allanol. Mae wedi cadarnhau'r angen i gydweithio gyda phobl eraill. Eto, mae'n gydweithio gyda phobl na fyeddech o reidrwydd wedi ei wneud o'r blaen".
- *Cydymaith Infuse*

Dywedodd cymdeithion wrthym fod cydweithio effeithiol yn cael argraff anhygoel pan mae'n digwydd, ond teimlai rhai y dylai fod wedi bod mwy o gydweithio, gan gredu ei fod yn arwain at arloesedd ar raddfa fwy o ran maint a hefryd fwy dylanwadol.

Cwestiwn 5: Sut mae cydweithio'n effeithiol?

Gall cydweithio sy'n rhannu adnoddau arwain at arloesedd ar raddfa fwy a chyflymu canlyniadau. Eto, gall fod yn anodd cyrraedd man cydweithio effeithiol. Yn ystod rhaglen Infuse, defnyddiodd cymdeithion nifer o egwyddorion ac arferion i feithrin cydweithio ystyrion:

- Dod â chydweithwyr amrywiol ynghyd: dynodi'r rhanddeiliaid allweddol sy'n debygol o fod ag ymgyfraniad uniongyrchol a chyfrifoldeb am ddylunio, gweithredu a gwerthuso y gwaith a dod â nhw i'r tîm ... yna edrych yn ehangach. Edrychwch tu allan i'r bobl amlwg ac ystyried rhai gyda phrofiadau, sgiliau a safbwyntiau amrywiol a hefyd groes i'w gilydd. Po fwyaf amrywiol yw'r tîm, y mwyaf creadigol ac amrywiol fydd y syniadau.

“Rwy'n sicr yn meddwl drwy gydol y pandemig fod y sefydliad yn teimlo ychydig yn fwy ynysig yn ei ffordd o wneud pethau. Roeddem efallai yn cydweithio llai, yn llai allblyg nag oeddem cyn y pandemig. Felly yn sicr pan ddaeth y cyfle yma ar gael i ni, roedd yn ymddangos y peth iawn i'w wneud. Ar lefel bersonol, rwy'n bendant yn meddwl fod cael mynediad i rwydweithiau a pherthnasoedd cryf yn sylfaenol o ran datrys unrhyw broblemau.”

- Uwch Arweinydd Awdurdod Lleol

- Egluro'r diben a'r rôl: Unwaith y bydd eich tîm wedi ei gynnull, sicrhewch gonsensws am ddiben y tîm, rolau a chyfrifoldebau pob aelod a sicrhau fod pawb yn glir ac yn cytuno am ddisgwyliadau. Cytunwch ar y dulliau cyfathrebu a ddefnyddiwch a sicrhau fod cynlluniau clir i roi eglurdeb am gyflymder gwaith a chanlyniadau.
- Clustnodi adnoddau i'r gwaith: Dynodwch pa adnoddau fydd eu hangen a negodwch fynediad. Ystyriwch sut y gallech ddefnyddio technoleg, data ac asedau eraill i gefnogi'r cydweithio. Byddwch yn bragmatig ac yn flaengar – mae rhannu adnoddau yn debyg o gryfhau'r berthynas rhwng cydweithwyr a sicrhau fod buddsoddiad cyfartal yng nghanlyniad llwyddiannus y gwaith.
- Dysgu, iteru ac addasu: Sicrhau fod dulliau yn eu lle ar gyfer adborth parhaus a myfyrio. Byddwch yn agored ac yn awyddus i drafod heriau a llwyddiannau parhaus y rhaglen. Byddwch yn ddewr ac yn ddigon hyblyg i addasu neu newid y rhaglen os oes angen, ond cofiwch mai'r peth pwysicaf weithiau yw bod yn gadarn a pheidio newid dim. Mae iteru yn rhan integrol o arloesi, ac nid yw'n fethiant os ydych yn dysgu o beth aeth o'i le.

Ond mae cydweithio llwyddiannus yn mynd tu hwnt i'r camau ymarferol hyn, i agweddau mwy anniriaethol gweithio perthynol. Gall gwahaniaethau sylfaenol mewn blaenoriaethau, agweddau a dulliau olygu bod hyd yn oed y rhaglenni a gynlluniwyd oriau yn methu. Dyma'r hyn a helpodd gymdeithion Infuse ac aelodau'r tîm cyflenwi:

- Rhowch eich ego ar un ochr: Ewch ati i gydweithio yn ostyngedig ac agored i ddysgu gan eich gilydd. Nid yw'n rhaid i chi bob amser fod yr arbenigwr yn yr ystafell.

- Dathlu eich sefydliad: Rhannwch asedau a chryfderau eich sefydliad. Dysgwch o’r llwyddiannau a dynodi’r liferau a’r dulliau a ddefnyddiwyd i gyflawni nodau mewn prosiectau yn y gorffennol.
- Deall diwylliant sefydliad: Byddwch yn agored am ddiwylliant eich sefydliad – enwch y pethau a all rwystro cynnydd.
- Bod yn dryloyw: Byddwch yn gyson, agored a thryloyw am y gwaith. Mae hyn yn integrol i feithrin ymddiriedaeth – sylfaen cydweithio. Byddwch yn oddefgar o wahaniaethau a safbwyntiau sy’n gwrthddweud ei gilydd a sicrhau fod cyfathrebu bob amser yn agored ac yn dangos parch.

Dim ond rhai o’r llu o ffyrdd i ddatblygu cwlwm cadarn i gefnogi cydweithio yw’r pedair egwyddor yma. Adeiladwch gynghrair o bobl gyda’r ewyllys a’r ffordd i wneud i bethau ddigwydd. Weithiau mae ychydig o berthnasoedd traws-sefydliadol cryf hyd yn oed yn ddigon i hwylio drwy’r amgylchedd anoddaf.

Cwestiwn 6. Beth yw’r sgiliau hanfodol y bydd eich rhaglen eu hangen i ddatblygu?

Datblygodd cymdeithion ar Infuse ystod eang o sgiliau a chymwyseddau, ond mae rhai sgiliau arloesedd creiddiol fydd gan sefydliadau i’w hyrwyddo, datblygu a meithrin.

- Sgiliau cyfathrebu: Mae cyfathrebu clir, effeithiol a chadarn yn hanfodol i rannu dysgu, esbonio syniadau ac ysgogi cefnogaeth. Mae angen amrywiaeth o sgiliau ac arddulliau cyfathrebu i gydweithredu gyda chynulleidfa oedd amrywiol.
- Meddwl beirniadol: Mae’r gallu i feddwl yn feirniadol a dangos chwilfrydedd yn allweddol i arloesedd. Bydd sgiliau mewn ymchwil, dadansoddi a gwerthuso tystiolaeth yn helpu i ddeall problemau, dynodi datrysiadau a mesur effaith.
- Meddwl creadigol: Mae syniadau a ffyrdd amrywiol o weld neu ddeall problemau hefyd yn allweddol i arloesedd. Daw rhai o’r syniadau newydd pwysicaf o feddwl tu allan i’r blwch a bod yn ddigon dewr i fod yn radical.
- Y gallu i addasu: Bydd bod yn agored i niwed a galluogi arferion i esblygu yn galluogi staff i feddwl a gweithredu’n annibynnol a bod yn agored i wneud pethau’n wahanol. Bydd croesawu dulliau, systemau a diwyllianau newydd yn cyflymu’r broses arloesi, yn arbennig ar gyfer arbrofi a gweithredu.
- Llythrennedd technolegol: Mae dod yn gysurus gyda thechnoleg, ysgogi a rheoli data ac arddangos sgiliau llythrennedd digidol yn hanfodol. Mae’r galluedd hyn yn sicrhau penderfyniadau gwell, yn galluogi hygyrchedd digidol, yn cynyddu effeithiolrwydd ac yn annog mabwysiadu technolegau newydd.

“Ond y rhan bwysig arall oedd cysylltu hynny’n ôl i rywbeth diriaethol, y prosiect, beth bynnag oedd hynny, fel ei fod yn cyrraedd y pwynt os nad ydych yn gweithredu’r sgiliau yn gyflym, ac os nad ydych yn parhau i weithredu’r sgiliau a’r dulliau a’r technegau, nid ydynt yn diflannu ond mae’r golau’n mynd mas yn eithaf cyflym. Neu mae’r batri yn dechrau pylu ...” – *Uwch Arweinydd Awdurdod Lleol*

Dim ond rhai o'r sgiliau sydd eu hangen i fedru coleddu ffordd arloesol o feddwl yw hyn. Efallai fod rhai o'r sgiliau hyn eisoes yn cael eu datblygu o fewn eich sefydliad gellid eu hamsugno'n rhwydd i raglen cymorth arloesedd. Efallai fod angen i chi gydweithio gyda phartneriaid ac arbenigwyr i ddatblygu'r rhain o'r dechrau cyntaf. Gallwch fapio eich hyfforddiant presennol a'ch cyrsiau datblygu proffesiynol parhaus i ddynodi meysydd ar gyfer dyblygu posibl fel y gallwch symleiddio eich cynnig.

Cwestiwn 7. Sut fyddwch chi yn gwybod os yw eich Rhaglen Cefnogi Arloesedd yn gweithio?

Mae'r cwestiwn hwn yn dibynnu ar yr hyn mae'r rhaglen yn anelu ei gyflawni a'r hyn a ddiffiniwch fel llwyddiant. Rydym yn argymhell datblygu damcaniaeth newid i roi eglurdeb a chonsensws ar ddiben y rhaglen a sut y credwch y bydd yn cyflawni ei hamcanion. Yn wahanol i gyrsiau hyfforddiant eraill gyda dangosyddion perfformiad allweddol a mesurau safonol, mae gwerthuso'r Rhaglen Cefnogi Arloesedd yn fwy cymhleth. Mae adborth ansoddol ac ymatebion yn llawer mwy tebygol o roi dirnadaeth ystyrlon ar gynnydd ac effaith y rhaglen.

Dyma rai o'r dulliau a all gefnogi hyn.

- Dolenni dysgu: Sefydlu nifer o ddulliau adborth fel cyfarfodydd rheolaidd, arolygon ansoddol neu grwpiau ffocws. Yr allwedd yw gweithredu ar adborth, gan arwain at addasu.
- Ymarfer adfyfyriol: Annog diwylliant lle mae staff yn teimlo'n ddiogel i fyfyrion feirniadol ar eu gwaith ac ymgyfraniad rhaglen. Cefnogwch nhw i wneud newidiadau. Gellid integreiddio hyn yn gyfarfodydd goruchwyllo, cofnodi mewn dyddlyfrau neu drafod o fewn timau neu grwpiau.
- Mentora o chwith: Rhowch amser a gofod i gyfranogwyr rhaglen i rannu eu profiadau, syniadau a dealltwriaeth gydag uwch arweinwyr. Mae hyn yn cysylltu gweithio perthynol yn fewnol ac yn codi cwr y llen ar rôl a realaeth y llall. Mae hefyd yn osgoi biwrocratiaeth arafach ac yn trin anghydraddoldeb grym.

“Ond ydw, rydw i'n meddwl eu bod bron i gyd mewn ffyrdd gwahanol iawn wedi tyfu. Mae tyfu mewn hyder yn rhan fawr ohono rwy'n meddwl ond maent wedi dod yn barod hefyd, oherwydd mae ganddyn nhw'r blwch offer a gawsant o Infuse. Ac mae ganddyn nhw'r rhwydweithiau cefnogi, nid dim ond yn fewnol, ond y rhwydweithiau cymheiriaid, yr alumni, ac mae hynny'n wirioneddol bwysig.”

- Uwch Arweinydd Awdurdod Lleol

Dyma rai o'r ffyrdd y gellid casglu dealltwriaeth. Er y gallai fod ffactorau ansoddol i'w olrhain, mae'n hanfodol osgoi canolbwyntio'n llwyr ar dargedau ar draul y gwaith go iawn. Rhowch werth ar yr hyn sy'n cyfrif a gweithio gyda'r bobl sy'n dylunio ac yn cyflenwi'r rhaglen i ddatblygu dolenni dysgu sy'n gweddu i'ch sefydliad.

Cwestiwn 8. Beth sy'n digwydd os yw rhywbeth yn methu?

Arloesi yw rhoi cynnig ar rywbeth newydd felly yn naturiol bydd adegau pan nad yw rhywbeth o reidrwydd yn gweithio fel y bwriadwyd. Mae methiant yn rhywbeth a fu'n draddodiadol yn dabw ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus a hyd yn oed yn fwy felly mewn cyfnodau economaidd anodd. Fodd bynnag, i goleddu arloesedd mae'n hanfodol ein bod yn dechrau ailddiffinio methiant fel cyfle i ddysgu.

Rhannodd cymdeithion ac aelodau cyflenwi rhaglen rai ffyrdd y cafodd methiant ei fframio i annog arloesi a dysgu:

- **Mabwysiadu diwylliant dysgu:** Mae newid iaith ac ymatebion i fethiant yn hanfodol mewn newid ffyrdd o feddwl ac agweddau tuag at ddiwylliant dysgu. Yn hytrach na gweld rhywbeth na wnaeth weithio fel methiant, dylid yn lle hynny ei weld fel cyfle i ddysgu. Dynodwch yr hyn a weithiodd yn dda ac adeiladu ar hynny, gan ddysgu o'r pethau nad aeth cystal. Mae 'meddwl blwch du' yn ffordd i ymchwilio a deall yr hyn a ddigwyddodd ar ôl profiad dysgu, yn hytrach na'i ysgubo dan y carped a chreu diwylliant a bai.
- **Mae'n ddiogel methu:** Bydd normaleiddio a rhannu methiant yn annog staff i deimlo'n ddiogel a rhannu eu heriau a phrofiadau pan nad yw pethau'n mynd yn dda ac efallai roi amser i chi ddysgu, ymateb ac iteru. Dylech greu dealltwriaeth ar y cyd o'r hyn sy'n cyfrif fel methiant a sicrhau fod eglurdeb am ddisgwyliadau a chanlyniadau. Mae'n rhaid i staff deimlo'n ddigon diogel i fethu cyn dechrau eu proses arloesi.
- **Tryloywder:** Sicrhau fod tryloywder a chysondeb o amgylch methiant ar draws y sefydliad. Mae'n rhaid arddangos hyn i arweinwyr a rhoi cefnogaeth i feithrin amgylchedd diogel er mwyn annog arloesedd. Cofnodwch gynnydd arloesedd, yn cynnwys y methiannau, a rhannu'r cynlluniau gwreiddiol, yr anawsterau, llwyddiannau, dysgu ac iteru o hynny gyda'r sefydliad ehangach. Bydd hyn yn hyrwyddo diwylliant dysgu, arfer dewr ac uniondeb.

"I mi, mae arloesi am newid radical neu sylweddol tuag at rywbeth mwy cadarnhaol, rhywbeth sydd â mwy o werth ... yn eithaf aml mae elfen o fethiant o fewn hynny i gyrraedd lle mae angen i chi fod. Pan feddyliwch am arloesedd rydych chi'n meddwl am rywbeth sgleiniog mewn blwch, y peth newydd sbon yma, ond rwy'n credu fod y gwirionedd efallai yn rhywbeth mwy cyffredin mewn ffordd. Y math bob dydd o wneud hynny a'r prosesau a'r ffordd y gweithiwn y gallwn ei newid mewn modd radical i rywbeth gwell."

- *Cydymaith Infuse*

Roedd pedwar iteriad o'r rhaglen Infuse. Fe wnaeth cipio dysgu a dealltwriaeth amser real ein galluogi i wneud y newidiadau cywir, seiliedig ar dystiolaeth rhwng iteriadau. Arweiniodd croesawu heriau fel cyfleoedd ar gyfer dysgu ac addasu at raglen a lwyddodd i gyflawni ei nodau. Fe wnaeth y gallu i ddysgu o anawsterau gryfhau a gwella'r profiad ar gyfer Cymdeithion.

Cwestiwn 9. Pa gymorth fydd ei angen ar gyfer y rhai sy'n mynd drwy'r rhaglen?

Roedd y gefnogaeth y dywedodd Cymdeithion ei bod ei hangen yn eang ac ac amrywiol i ryw raddau yn seiliedig ar ddiwylliant, rôl a chyfrifoldebau eu sefydliad. Defnyddiwyd rhai themâu a dulliau cyffredin i gefnogi Cymdeithion yn ystod ac ar ôl Infuse:

- Mentora o chwith: Roedd hyn yn elfen gyfannol yn y rhaglen. Dyrannodd uwch arweinwyr amser i gwrdd yn rheolaidd gyda Chymdeithion i drafod eu profiadau ar y rhaglen. Teimlai'r Cymdeithion a'r Uwch Arweinwyr fod hyn yn effeithiol iawn. Roedd y manteision i'r Uwch Arweinwyr yn cynnwys clywed pa mor effeithiol oedd y rhaglen, clywed am yr heriau a'r cyfleoedd a ddynodwyd o fewn y sefydliad gan y Cymdeithion, a chlywed am sgiliau, dulliau a datrysiadau newydd nag oeddent efallai wedi eu gweld o'r blaen a fedrai fod o fantais i'w sefydliad. Yn yr un modd, manteisiodd Cymdeithion o adborth a mewnbwn gan eu harweinwyr, y potensial i hwylio o amgylch rhwystrau a thrin rhwydweithiau, a thyfu mewn hyder.
- Grwpiau Cefnogi Cymheiriaid: Yn ystod y rhaglen cafodd Cymdeithion gefnogaeth ei gilydd am ddau ddiwrnod yr wythnos dros gyfnod o chwe mis. Sefydlodd llawer o'r Cymdeithion grwpiau Infuse o fewn eu sefydliadau eu hunain. Teimlid fod hyn yn rhoi cyfle i bobl gyda ffyrdd tebyg o feddwl a sgiliau i rannu syniadau, heriau a'r wybodaeth ddiweddaraf am eu gwaith, gan ddatblygu gwaddol Infuse. Fe wnaeth rhai sefydliadau ddefnyddio'r grwpiau hyn i ddatblygu 'melinau trafod' lle gallent ddod â phroblemau oedd yn dod i'r amlwg a manteisio o sgiliau, gwybodaeth a gallu yr aelodau. Yn aml dywedodd y Cymdeithion hynny o sefydliadau gyda llai o gydweithwyr yn cymryd rhan yn Infuse eu bod yn teimlo rywfaint yn ynysig a rhwystredig am gyflymder arloesi unwaith y daeth y rhaglen i ben. Rhoddodd y grwpiau cymheiriaid gymhelliant, cefnogaeth ac anogaeth i barhau i arloesi yn hir ar ôl i'r rhaglen ddod i ben.
- Diwylliant cefnogol: Roedd sefydliadau sy'n darparu diwylliant diogel a chefnogol yn fwy tebygol o fedru arloesi yn rhwydd ac yn gyflym. Fe wnaeth y caniatâd i fod yn ddewr, creadigol a chymryd risgiau i gyd gyfrannu at i staff deimlo fod ganddynt gefnogaeth i godi problemau, datblygu syniadau a gweithredu newid. Fel y dywed yr ystrydeb, 'mae diwylliant yn bwyta strategaeth i frecwast'.

Gyda fy mhrosiect dywedodd y sawl yr oeddwn yn ei mentora o chwith "Rwy'n credu y dylech gyflwyno hyn i'n Uwch Dîm Rheoli" a ni fyddai hynny wedi digwydd fel arfer gydag unrhyw brosiect arall. Fyddwn i ddim hyd yn oed wedi meddwl y gallwn ofyn am wneud hynny. Ond rwy'n credu oherwydd fod ganddo frand Infuse fod yna feddwl agored yno yn awtomatig. Mae'r tîm arweinyddiaeth yn gefnogol iawn i Infuse ac roedd hynny'n help mawr. Ond ers hynny, gyda phrosiectau eraill byddai'n bendant wedi rhoi'r hyder i fi fynd yn uwch a chyflwyno i unrhyw un sydd angen ei glywed a thorri ychydig mwy ar y drws hefyd".

- *Cydymaith Infuse*

Bydd penderfynu a dylunio pa gefnogaeth sydd ar gael i staff drwy raglen cefnogi arloesedd yn dibynnu ar yr adnoddau sydd ar gael, diwylliant y sefydliad ac ymrwymiad i'r rhaglen.

Cwestiwn 10. Ydych chi yn barod?

Ac yn olaf, rhai pethau i feddwl amdanynt wrth i chi ystyried os ydych chi yn barod i ddylunio a darparu rhaglen cefnogi arloesedd:

- Ffordd o feddwl: Pa mor agored ydych chi i her a newid? Ydych chi'n barod i aelodau staff ddweud wrthydd beth nad yw'n gweithio ac sydd angen ei wella? Ydych chi'n medru ymateb i hyn gyda gweithredu? Ydych chi'n chwilfrydig ac yn agored i ffyrdd newydd o wneud pethau ac i fod yn radical weithiau? Bydd bod yn ymroddedig a chyson wrth weithredu yn hwb i gyflymder, maint a llwyddiant y rhaglen.

“Roedd y sefydliad yn fwy nag agored, roedd yn annog pobl i , gadewch i ni ddweud ddim cymryd risgiau, mae'n debyg nad dyna'r geiriau cywir, ond i wneud penderfyniadau. Gwnwch rywbeth. Rydych yn gwybod ei bod yn gymdeithas ryddfrydig iawn, diwylliant rhyddfrydig iawn, ac wedyn os nad yw'n gweithio, gadewch i ni geisio canfod pam a byddwn yn rhoi cynnig ar rywbeth arall. Mae'n bendant iawn ddim yn ddiwylliant beio. Mae'n gefnogol iawn, iawn.”

- *Cydymaith Infuse*

- Caniatâd: I gydweithwyr deimlo'n hyderus fel arloeswyr, maent angen caniatâd i gymryd risgiau, gwneud penderfyniadau a bod yn ymatebol. Yn eich sefydliad faint o bŵer sydd gan staff i roi cynnig ar rywbeth newydd? Sut fydden nhw'n cael caniatâd i wneud rhywbeth newydd a pha mor hir fyddai'n ei gymryd? A oes ffyrdd i ailstrwythuro neu flaenoriaethu gwneud penderfyniadau i arloesi i osgoi biwrocratiaeth diangen a gweithio'n fwy ymatebol?
- Llywodraethiant: Fel y dywedodd un o Gymdeithion Infuse: “Yn aml mae sefydliadau eisiau bod yn arloeswyr 21ain ganrif ond strwythurau llywodraethiant o'r 1970au sydd ganddyn nhw”. Beth sy'n gweithio a sut ydych chi'n adeiladu ar hynny a beth sy'n mynd yn y ffordd ac y gallech ailddychmygu? Gwelodd Infuse arloesedd yn digwydd hyd yn oed yn wyneb systemau beichus a heriol felly ni ddylai hynny atal y gwaith rhag digwydd. Fodd bynnag, mewn sefydliadau oedd yn meithrin cymryd risg, chwilfrydedd ac amrywiaeth, gwelsom y gallai maint, cyflymder ac effaith arloesedd fod yn llawer mwy sylweddol nag mewn rhai lle roedd y dyheadau, llywodraethiant a diwylliant yn anghydnaws.

Beth ddylwn i wneud nesaf?

Os hoffech wybod mwy am raglen Infuse, rydym yn eich annog i ymweld â [gwefan](#) Infuse, a darllen [Llawlyfr Infuse](#) a hefyd [Astudiaeth Achos Infuse](#).

I gael mwy o wybodaeth mae croeso i chi gysylltu ag Owen Wilce, Rheolwr Rhaglen Infuse yng Nghyngor Sir Fynwy (OwenWilce@monmouthshire.gov.uk), neu yr Athro James Lewis, Cyfarwyddwr Y Lab (lewisj78@cardiff.ac.uk).