

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft



Comisiynydd
**Cenedlaethau'r
Dyfodol**
Cymru

**Future
Generations**
Commissioner
for Wales

Croeso i'n Ffordd Ni O Weithio

**Canllaw i bob aelod o'r tîm i'n fframwaith
atebolrwydd**

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Cynnwys

Rhif Tudalen

Ein gwerthoedd a’r hyn sy’n cyfri i ni	3
Pam fod angen y ddogfen hon arnom?	4
Sut mae ein fframwaith atebolrwydd yn gweithio i ni	5
Diagram pert o sut mae ein fframwaith atebolrwydd yn gweithio i ni	6
Cyfrifoldebau Pobl a Llesiant	7
Eich cyfrifoldebau fel aelod o’r tîm	8
Cyfrifoldebau Mentor	9
Cyfrifoldebau Rheolwr Cyflawni	10
Cyfrifoldebau Perchennog Cynnyrch	11

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Ein gwerthoedd a'r hyn sy'n cyfri i ni	A beth yw ystyr hynny ynghylch sut rydym ni'n gobeithio ymddwyn
Cyflawni ein pwrpas a pheri iddo ddigwydd	Byddaf yn gweithio gydag eraill i greu ymdeimlad o bwrpas ar y cyd, a golwg gadarnhaol o sut mae'r dyfodol yn edrych.
Bod yn hynod gysylltiedig	Byddaf yn ceisio deall amcanion ac agendau gwahanol y rheiny yr ydw i'n gweithio gyda nhw a defnyddio'r wybodaeth hon i ateb unrhyw ddarpar wrthdaro a chyrraedd canlyniad cadarnhaol. Byddaf yn cynllunio ymlaen i adnabod a meithrin unrhyw berthynas fydd yn debygol o fod yn bwysig wrth gyflawni gwasanaethau'n llwyddiannus nawr ac i'r dyfodol.
Bod yn hynod ymgysylltiedig	Byddaf yn atgyfnerthu'n barhaus ddiwylliant o wneud penderfyniadau cynhwysol ac arweinyddiaeth ar y cyd.
Bod yn Arweinwyr sy'n holi nid yn dweud	Byddaf yn dangos ymddiriedaeth mewn eraill gan wybod pryd i gefnogi a phryd i gymryd cam yn ôl. Byddaf yn cyfathrebu'n agored, yn adeiladu hygyrdded a byddaf yn uniongyrchol â phobl er mwyn creu ymddiriedaeth a hyder ynof i.
Lleihau rheolau ac annog rhyddid i arloesi	Byddaf yn ceisio annog a chefnogi eraill i feddwl yn wahanol, i holi a cheisio ffyrdd newydd o wneud pethau, gan fentro'n ofalus ambell waith. Byddaf yn gweithio'n ystywyth i addasu fy rôl a'm pwrpas mewn ymateb i anghenion disgwylidig fy nhîm a'n rhanddeiliaid. Byddaf yn ceisio gwella perfformiad ariannol yn barhaus a darparu gwerth am arian heb gyfaddawdu ar ansawdd.
Dathlu dysgu gan ein camgymeriadau yn ogystal â'n llwyddiannau	Byddaf yn dysgu gan fy llwyddiannau a'm camgymeriadau ac yn datblygu meysydd newydd o wybodaeth ac arbenigedd. Byddaf yn canlyn mentrau amhoblogaidd os ydyn nhw'n cynrychioli cynnydd a'r 'peth iawn i'w wneud'.
Deall a Gwerthfawrogi ein gwahaniaethau	Byddaf yn myfyrio'n onest ar fy arddull bersonol a'i heffaith ar eraill a byddaf yn datblygu fy sgiliau er mwyn gallu addasu fy arddull yn ôl y galw.
Cael cydbwysedd yn ein bywydau "caru gwaith, cael bywyd"	Byddaf yn cynnal agwedd realistig a chadarnhaol at heriau, cyni a newid, a byddaf yn cefnogi eraill i wneud yr un modd.
Caru dysgu	Byddaf yn dysgu gan fy llwyddiannau a'm camgymeriadau ac yn datblygu meysydd newydd o wybodaeth ac arbenigedd. Byddaf yn deall ac yn cofleidio manteision technoleg newydd ac yn eu rhoi ar waith er mwyn rheoli a darparu gwasanaethau cyhoeddus.

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Pam fod angen y ddogfen hon arnom?

Cynlluniwyd y ddogfen hon i gyfathrebu'n glir y fframwaith atebolrwydd sy'n ein helpu i wneud ein lleoliad gwaith yn rhywle diogel, cynhyrchiol a phleserus i fod ynddo.

Mae'r dull hwn o wynebu atebolrwydd yn bwysig iawn i ni am ei fod yn fframio ein perthynas weithio â'n gilydd ac yn adlewyrchu yn ei hanfod **y pum dull o weithio** a argymhellwyd gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

Hirdymor: pwysigrwydd cydbwysio anghenion byrdymor â'r angen i warchod y gallu i gwrdd ag anghenion hirdymor yn ogystal

Rydym ni wedi mabwysiadu dull o fynd at atebolrwydd sy'n golygu bod datblygiad ein sefydliad yn esblygu wrth i ni dyfu a dysgu, gan gymryd i ystyriaeth brofiadau a syniadau pobl ar gyfer ffyrdd arloesol o fynd ati i greu gweithle rhagorol. Dydyn ni ddim yn ofni newid ac rydym ni'n adfywio ein dull yn ailadroddol wrth i ni wneud camgymeriadau am ein bod ni'n grediniol fod hyn yn ein gwneud ni'n gryfach ac yn fwy cynaliadwy yn yr hirdymor.

Integreiddio: ystyried sut y gallai ein gwaith effeithio ar ein gilydd a gwaith y sefydliad

Rydym wedi 'chwalu' y dull swyddogaethol o fynd at ein gwaith drwy weithio yn y dull hwn, gan sicrhau nad ydym ni'n gweithio mewn silos a bod ein prosiectau'n rhyng-ddibynnol ac yn elwa o integreiddio rhwng ein portffolios arbenigol amrywiol.

Rydym ni'n cydnabod fel tîm o staff do atebolrwydd a gyfathrebir yn glir yn dod â manteision yn eu sgil i bob un ohonom o ran cael y rhyddid i fentro er mwyn cyflawni ein pwrpas, creu cyfleoedd i ddysgu pethau newydd a pheri iddo ddigwydd, cymhwysu ein sgiliau a'n gwybodaeth, a bod yn gysylltiedig â'n cydweithwyr mewn amgylchedd gwaith sy'n gwerthfawrogi ein gwahaniaethau ac sy'n ddiogel ac iach.

Ymwneud: pwysigrwydd cynnwys pobl â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant

Rydym ni'n cydweithio'n agos i ddatblygu pob agwedd ar ein gwaith ac rydym ni'n croesawu ystod o bobl i'n Swyddfeydd i ddysgu oddi wrth eu profiadau byw fel rhan o'n diwylliant caru dysgu.

Cydweithio: gweithredu ar y cyd ag unrhyw berson arall (neu rannau gwahanol o'r corff ei hun)

Rydym ni'n ceisio partneriaethau'n hyfyw y tu allan i'n sefydliad am ein bod ni'n gwybod na fydd modd cyflawni'r newid sydd ei angen i gyflawni Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar ein pen ein hunain.

Atal: sut y gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu ein helpu i gwrdd â'n pwrpasau strategol

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Mae'r egwyddorion sy'n sail i'r fframwaith hwn yn berthnasol i bob aelod tîm yn gyfartal (cyflogeion uniongyrchol, rhai a secondiwyd, partneriaeth, cydweithwyr a phobl ar leoliad) a byddwn ni'n ymdrechu i sicrhau nad oes dim gwahaniaethu, uniongyrchol neu anuniongyrchol, bwriadol neu anfwriadol, yn erbyn unrhyw grŵp neu aelod unigol o dîm drwy weithredu'r egwyddorion hyn.

Nid oes arnom ofn mentro'n ofalus i gyflawni ein nodau. Amlinellir hyn yn glir yn ein cofrestr risg. Mae'r hyn yr ydym ni'n ceisio'i gyflawni'n enfawr ac mae'n galw arnom i fod yn arloesol ac i roi cynnig ar bethau newydd. Byddwn ni'n rhannu ein llwyddiannau a'n methiannau â'n gilydd er mwyn i ni allu dysgu oddi wrthynt, addasu ein dulliau o weithio a gwella ein cyfle i lwyddo.

Sut mae ein fframwaith atebolrwydd yn gweithio i ni?

Themâu canolog ein fframwaith atebolrwydd yw grymuso, ymddiried a llwyddo.

Ein bwriad yw lleihau rheolau a phrosesau gymaint ag y gallwn gan annog rhyddid a thwf i bob aelod o'n Tîm.

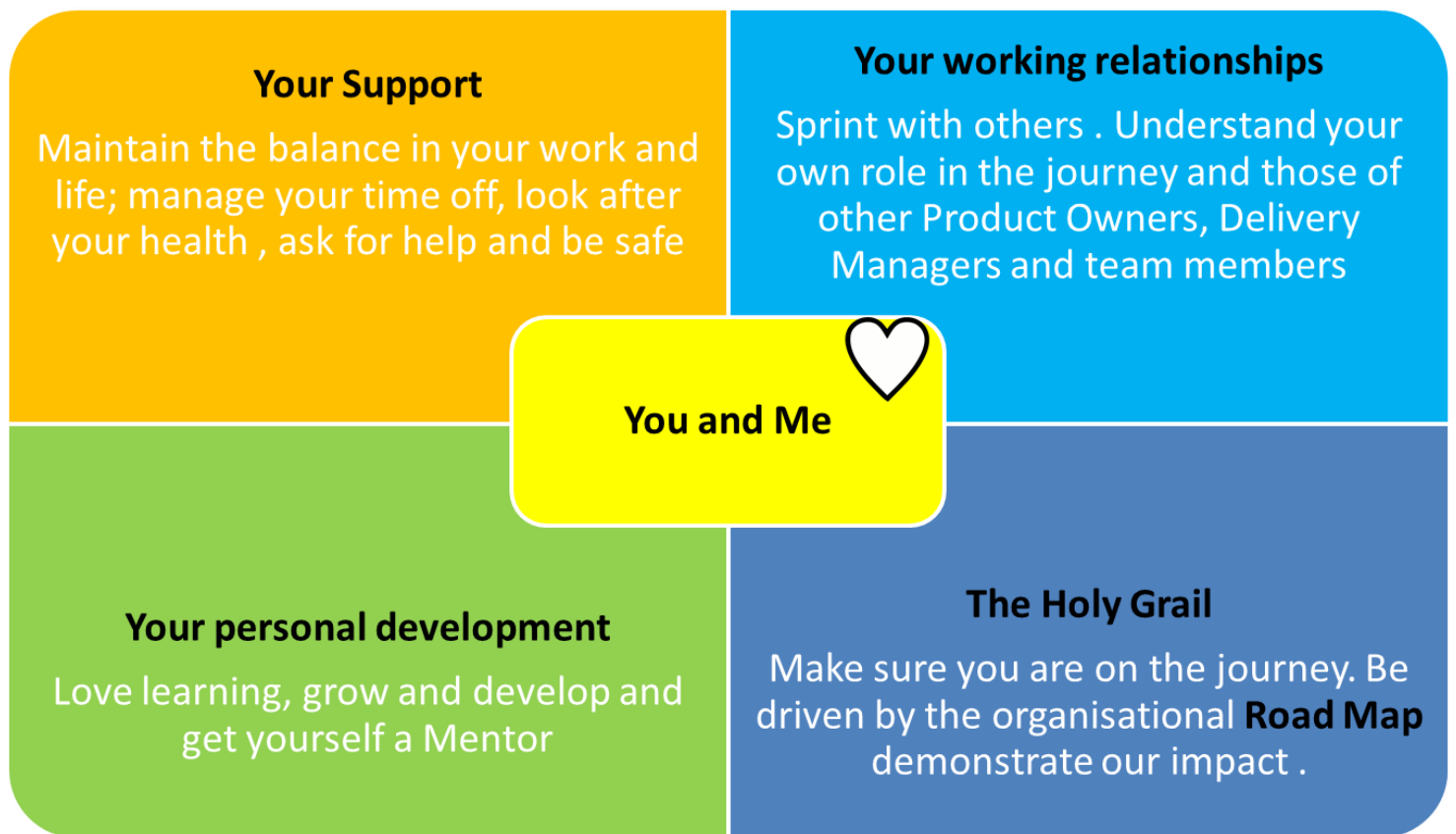
Fel aelodau tîm, mae pob un ohonom wedi ein **grymuso** i'n rheoli ein hunain a'n hamser yn gyfrifol, i sicrhau ein bod yn deall ein nodau unigol a'r cerrig milltir er mwyn i ni allu teimlo ymdeimlad o gyflawni, cydweithio i greu argraff, ac ymddwyn â gofal at ein cydweithwyr.

Gyrrir ein fframwaith atebolrwydd gan y ddarpariaeth o gynnyrch a ddisgrifir yn glir yn y map llwybr corfforaethol. Ystyr hyn yw bod pob aelod o'r tîm yn derbyn cefnogaeth i gyflawni'i rôl yn y sefydliad drwy gyfuno:

- **Perchennog Cynnyrch** – rhanddeiliad allweddol prosiect, y persin y mae'r tîm prosiect yn atebol iddo ac sy'n ysbrydoli'r bobl yn y tîm i drwy'i weledigaeth glir. Y perchennog cynnyrch sy'n penderfynu ar flaenoriaethau pob 'rad' yn y prosiect.
- **Rheolwr Darparu** – rhywun sy'n galluogi'r tîm prosiect, sy'n symud rhwystrau ac yn adeiladu amgylchedd ble gall pobl weithio'n effeithiol. Mae rôl y rheolwr darparu'n ymwneud mwy â rheoli cyflawni cynnyrch yn hytrach nag aelodau unigol y tîm.
- **Mentor** – rhywun yn y Tîm yr ydych chi'n ei barchu ac a fydd yn gallu eich helpu i adnabod eich anghenion datblygu chi.
- **Pobl a Llesiant** – mae pob un ohonom yn gyfrifol yn y fframwaith hwn am lesiant ein gilydd ond mae rhai pobl yn y tîm sydd â chyfrifoldebau penodol am roi sail i bolisiau a llesiant, fel Pennaeth Adnoddau Dynol, a'r Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol.

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

How our AGILE framework works for us



Sut mae ein fframwaith YSTWYTH yn gweithio i ni

Eich Cefnogaeth – cynnal y cydbwysedd yn eich gwaith a'ch bywyd; rheoli eich amser rhydd, gofalu am eich iechyd, gofyn am help a bod yn ddiogel

Eich perthynas weithio – Rasio gydag eraill. Deall eich rôl eich hun yn y siwrnai a siwrneiau Perchnogion Cynnyrch, Rheolwyr Darparu ac aelodau tîm eraill

Chi a Fi

Eich datblygiad personol – Caru dysgu, tyfu a datblygu a dod o hyd i Fentor

Y Greal Sanctaidd – Gwneud yn siŵr eich bod ar y daith. Cael eich gyrru gan y Map Llwybr sefydliadol, dangos ein heffaith.

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Cyfrifoldebau Pobl a Llesiant

<p>Ein Dyletswydd i Ofalu</p>	<p>Mae ein dull o weithio'n dadelfennu'r trefniadau rheoli llinell hierarchaidd traddodiadol sy'n golygu nad yw cyfrifoldebau Dyletswydd i Ofalu'r Cyflogwr i'w gyflogeion yn cael eu canoli mewn nifer fach o reolwyr llinell.</p> <p>Daw Dyletswydd i Ofalu yn gyfrifoldeb i bob un ohonom yn y Tîm drwy ein rolau unigol, ond mae cyfrifoldeb strategol, a Pherchennog y cynnyrch i bwrpasau cyflogi, yn gorwedd gyda'r Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol a'i Rheolwr Darparu hi, y Pennaeth Adnoddau Dynol.</p>
<p>Bod yn sail i bolisiau ac arferion</p>	<p>Mae angen i fframwaith atebolrwydd effeithiol gael ei seilio ar egwyddorion ac arferion clir. Y Pennaeth Adnoddau Dynol sy'n gyfrifol am ddatblygu a chynnal prosesau a pholisïau rheoli pobl sy'n galluogi i aelodau'r tîm i gael eu grymuso i reoli'u hamser eu hunain a'u gwyliau blynyddol yn effeithiol, i gael eu cefnogi ar adegau o salwch neu argyfwng, a pholisïau i gefnogi datrys anawsterau sydd weithiau'n codi mewn cyflogaeth. Gellir cael mynediad i'r polisiau sy'n fframio ein perthynas weithio ar Share Point ac maen nhw'n ymdrin â'r 5 thema ganlynol: Gweithio unrhyw bryd, unrhyw le; Cymryd Amser i Ffwrdd; Bod yn ddiogel yn y gwaith; Manteision Iechyd a Llesiant; Pobl a Rheoli.</p>
<p>Bod yn hynod ymgysylltiedig</p>	<p>Mae sicrhau fod ein gweithle'n lle diogel, cynhyrchiol a phleserus i fod ynddo'n ymwneud ag ymddiried yn ein gilydd i weithio'n galed, i gefnogi ein gilydd pan fo galw ac i weithio gyda'n gilydd fel tîm cyfan i adnabod pethau a fydd yn helpu i gynnal yr uchelgais hwn.</p> <p>Bydd y Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol a'r Pennaeth Adnoddau Dynol yn annog ac yn cefnogi pawb i gadw'r uchelgais hwn ar flaen eu meddyliau pan fyddant yn gwneud penderfyniadau strategol, yn datblygu polisiau, yn cynllunio gwaith ac yn cyflawni nodau.</p>
<p>Cyfrinachedd</p>	<p>Rhoddir ymddiriedaeth gan aelodau'r tîm ar bob lefel yn y sefydliad yn y Pennaeth Adnoddau Dynol i gefnogi a hwyluso datrys anawsterau mewn perthynas weithio ac arferion gweithio. Bydd y person hwn yn dal cyfrinachau a gellir mynd ato neu ati fel ffynhonnell annibynnol o gyngor anffurfiol i bawb.</p>

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Eich cyfrifoldebau fel AELOD O'R TÎM

Rhedeg gydag eraill. Deall eich rôl eich hun:	Cynlluniwyd y map ffordd er mwyn cyfathrebu darlun clir i bawb am flaenoriaethau ein sefydliad, gan ein galluogi ni'n unigol i adnabod gwaith sy'n cysylltu'n glir â chyflawni ein Pwrpasau Strategol. Adolygwch y map ffordd yn rheolaidd, gan roi ystyriaeth i'ch nodau gwaith chi a'r meysydd yr hoffech chi eu datblygu. Crëwch ymdeimlad o bwrpas ar y cyd gydag aelodau eich tîm a golwg gadarnhaol o sut mae'r dyfodol yn edrych. Cofnodwch y nodau hyn ar gyfer eu trafod gyda phob un o'r Perchnogion Cynnyrch sy'n gyfrifol am y cynnyrch rydych chi'n cyfrannu atynt er mwyn i chi allu helpu i beri iddo ddigwydd .
Gosod eich nodau dysgu. Byw'r gwerthoedd:	Carwch ddysgu a gofynnwch i rywun rydych chi'n ei barchu i fod yn Fentor i chi. Gall mentoriaid eich helpu i feddwl am eich anghenion dysgu a'ch helpu i dyfu a datblygu yn eich rôl a thrafod uchelgais gyrfaol ehangach. Gallan nhw eich helpu i adnabod cyrsiau addas a thrafod er mwyn i chi gael amser i hyfforddi a datblygu. Peidiwch ag anghofio ystyried sut rydych chi'n arddangos gwerthoedd ein sefydliad yn eich gwaith, a myfyriwch yn onest ar eich arddull bersonol a'i effaith ar eraill .
Blaenoriaethu trafodaethau tîm a phrosiect rheolaidd: Gofyn am help	Ymgysylltwch mewn trafodaethau tîm a phrosiect rheolaidd drwy gydol y flwyddyn i ymdeimlo a'ch cynnydd a'i wirio. Dangoswch eich cynnydd a dywedwch amdano, ac yn fwyaf pwysig, gofynnwch am gymorth os oes angen. Cyfathrebwch unrhyw ofidiau a all fod gyda chi am ffocws eich gwaith a'ch tasgau gyda'r Perchennog Cynnyrch perthnasol, gofynnwch am gefnogaeth ag unrhyw faterion llesiant neu ddiogelwch yn y gweithle oddi wrth Adnoddau Dynol, neu'r Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol.
Rhoi tystiolaeth am eich llwyddiant a chofnodi eich Datblygiad Proffesiynol Parhaus:	Mae'n beth cathartig a doeth o safbwynt datblygiad parhaus i gasglu tystiolaeth drwy gydol y flwyddyn er mwyn helpu i wella eich CV a chanolbwyntio eich meddwl i gyfeiriad unrhyw feysydd sydd angen eu datblygu neu wella. Gellir gwneud hyn drwy gynnwys sylw ar eich ffurflen nodau personol, ar Gofnod Datblygu Parhau neu drwy gadw copïau o negeseuon e-bost neu lythyron. Mae'r dystiolaeth hon yn hanfodol hefyd wrth arddangos ein heffaith fel Tîm a dathlu ein cyflawniadau.
Ceisio adborth:	Dathlwch ddysgu gan eich camgymeriadau yn ogystal â chan eich llwyddiannau. Mynnwch annog eich hun i geisio cyfleoedd i dderbyn adborth gan eich cyfoedion i weld beth rydych chi'n ei wneud yn dda a beth allech chi ei wneud yn well.

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Cyfrifoldebau MENTOR

Dod yn Fentor	<p>Rydym ni wedi annog pob aelod Tîm i adnabod Mentor i'w cefnogi yn eu datblygiad ac uchelgais eu gyrfa i'r dyfodol. Felly gall unrhyw un o fewn i'r Tîm gael cais gan gydweithiwr i fod yn Fentor iddo.</p> <p>Os ydych chi'n gyffyrddus â'r cais hwn, disgwylir i chi ddefnyddio eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, neu ryw agwedd benodol ar ein gwaith neu weithle, i gefnogi datblygiad personol y person hwnnw.</p>
Eich rôl fel Mentor	<p>Yn ei hanfod, techneg ddatblygu yw mentora, sy'n seiliedig ar ddefnyddio trafodaethau un i un i wella sgiliau, gwybodaeth neu berfformiad gwaith unigolyn. Ystyriwch nad rôl gwnsela neu eiriol rhwng aelodau'r Tîm a Rheolwyr Cyflawni mo hon. Mae mentora'n canolbwyntio ar awydd yr unigolyn i ddatblygu, ac mae pob gweithredu'n deillio o hyn, nid o orchmynion y sefydliad.</p>
Caru dysgu	<p>Mae perthynas fentora effeithiol yn gyfle i'r ddau barti ddysgu.</p> <p>Fel Mentor, mae gennych rôl o gael y gorau o rywun, a'u galluogi i dyfu a datblygu. Mae caru dysgu yn hyn o beth yn ymwneud yn llwyr â chefnogi'r aelod tîm hwnnw i ddisgrifio'i uchelgais a'i helpu i adnabod y cyfleoedd datblygu cywir, gan gymryd i ystyriaeth eu nodau presennol, eu galluoedd ac unrhyw uchelgais gyrfaol hirdymor.</p>
Cael gair yn rheolaidd	<p>Cyfathrebwch yn agored, defnyddiwch sgiliau holi, gwrando, mynnu eglurder ac ailfframio i rymuso'r unigolyn i feddwl am eu huchelgais o ran datblygu, ac am eu dyfodol. Byddwch yn uniongyrchol gyda'r bobl rydych chi'n eu mentora er mwyn creu ymddiriedaeth a hyder ynoch chi.</p>
Cyfrinachedd	<p>Fe ddylech ond drafod dyheadau datblygu rhywun â phobl eraill sydd ag angen dilys i wybod amdano. Mae cynnal ymddiriedaeth unigolyn yn elfen allweddol o lwyddiant yn y berthynas Mentor – aelod tîm. Efallai y cytunir rhyngoch eich bod chi'n gofyn i'r Arweinydd Adnoddau Dynol neu'r Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol am gymorth ariannol ar gyfer hyfforddiant neu am amser o'r gwaith i fynychu cwrs neu ddigwyddiad.</p>

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Cyfrifoldebau RHEOLWR CYFLAWNI

Darparu cyfeiriad ac eglurder	Dylech sicrhau fod unigolion sy'n gweithio yn eich tîm prosiect yn deall yn glir beth yw'r tasgau yn y ras nesaf. Eich rôl chi yw creu amgylchedd sy'n eu galluogi i gyflawni, ac i symud unrhyw rwystrau sy'n peri anhawster. Rhaid cofio fod ein gwerthoedd a'r pum dull o weithio'n hybu diwylliant o wneud penderfyniadau cynhwysol ac arwain ar y cyd.
Cefnogi a datblygu	Fel Rheolwr Cyflawni, mae gennych rôl mewn cael y gorau allan o bobl, a'u galluogi i gymryd rhan yn llawn mewn trafodaethau tîm. Rydych chi wedi eich lleoli'n berffaith i annog aelodau'r tîm i brofi cyfleoedd newydd ac i ymgymryd â gweithgareddau newydd i ddatblygu a thyfu o ran hyder neu arbenigedd.
Sgyrsiau tîm / prosiect rheolaidd	Dylech gynnal cyfarfodydd prosiect rheolaidd sy'n galluogi i unigolion ddangos a sôn am eu cynnydd. Cofnodwch eich cynnydd fel rhan o ddogfennaeth y prosiect er mwyn i chi allu dangos effaith eich prosiect.
Gwella perfformiad	Bydd angen i chi weithio gyda'r Perchennog Cynnyrch i ateb unrhyw ostyngiad mewn perfformiad yn y prosiect ar y cyfle cyntaf wrth iddyn nhw ddigwydd. Bydd angen i chi adnabod ble mae'r rhwystrau i lwyddiant neu berfformiad gwell, a chytuno ar fesurau i fynd i'r afael â'r problemau.
Deall a gwerthfawrogi ein gwahaniaethau	Mae gan bob aelod tîm gyfrifoldeb i ymddwyn mewn dull sy'n modelu rôl sy'n cyfrannu at greu amgylchedd tecach ble gall pawb gymryd rhan a chael y cyfle i gyflawni'u potensial. Fel Rheolwr Cyflawni, mae'n hanfodol bwysig eich bod chi'n adnabod ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau yn eich tîm yn yr ystyr ehangaf, er mwyn i chi gyfrannu at greu diwylliant gweithio ac arferion sy'n cydnabod, yn parchu, yn gwerthfawrogi ac yn harneisio gwahaniaeth er budd y sefydliad a'r unigolyn.

Author	Human Resources
Next Review Date	February 2020
Last Review Date	February 2018
Version	Final draft

Cyfrifoldebau PERCHENNOG CYNNYRCH

Bod yn Arweinydd sy'n holi nid yn dweud	<p>Fel Perchennog Cynnydd dros brosiect neu faes gwaith, dylech chi fod yn llawn ysbrydoliaeth am y gwaith a'r dyfodol, yn hyderus wrth ymgysylltu â'ch tîm a'u grymuso i gyflawni'r prosiectau yn y map ffordd. Dangoswch hyder mewn eraill gan wybod pryd i gefnogi a phryd i gymryd cam yn ôl.</p> <p>Cyfathrebwch yn agored, adeiladwch hygrededd a byddwch yn uniongyrchol â phobl er mwyn creu ymddiriedaeth a hyder ynoch chi.</p>
Darparu cyfeiriad ac eglurder	<p>Dylech sicrhau bod unigolion sy'n gweithio yn eich meysydd darparu yn deall eu rolau a'u cyfrifoldebau'n glir, a dylech chi helpu pob aelod tîm i osod nodau gwaith neu brosiect sy'n canolbwyntio ar ddeilliannau, ac sy'n cysylltu'n glir â darparu'r cynnyrch yr ydych chi'n gyfrifol amdanynt. Rhaid cofio fod ein gwerthoedd a'r pum dull o weithio'n hybu diwylliant o wneud penderfyniadau cynhwysol ac arwain ar y cyd.</p>
Cefnogi a datblygu	<p>Fel Perchennog Cynnyrch mae gennych chi rôl o gael y gorau gan bobol, a'u galluogi i ddatblygu a thyfu. Mae caru dysgu'n ymwneud â chefnogi pob aelod tîm i gwrdd â gofynion eu swydd a mynd ymhellach na hynny; ehangu'u sail sgiliau; ac adnabod y cyfleoedd datblygu cywir, gan gymryd i ystyriaeth nodau presennol, galluoedd ac unrhyw uchelgais gyrfaol hirdymor.</p>
Sgyrsiau tîm / prosiect rheolaidd	<p>Dylech gael trafodaethau tîm / prosiect rheolaidd gyda'r unigolion sy'n gweithio yn eich maes cyflawni. Dylid darparu adborth gonest ac adeiladol yn ystod y trafodaethau hyn. Cofnodwch eich trafodaethau a gweithredoedd y cytunwyd arnynt fel rhan o'r ddogfennaeth cynllunio prosiect.</p>
Gwella perfformiad gwael	<p>Bydd angen i chi weithio gydag aelodau unigol o'r tîm i daclo unrhyw ostyngiad mewn perfformiad gynted ag y maen nhw'n digwydd a darparu cymorth a chefnogaeth iddynt ddod yn ôl ar y trywydd cywir. Gallai hyn fod yn ddim byd mwy na chael sgwrs gyflym i wneud yn siŵr bod popeth yn iawn, neu drwy ddefnyddio mesur gwelliant tymor byrrach i helpu i amlinellu unrhyw feysydd sydd angen sylw.</p> <p>Cofiwch gynnwys yr arweinydd Adnoddau Dynol neu'r Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethiant Corfforaethol yn y trafodaethau hyn os nad yw'r sefyllfa'n gwella. Mae'n bwysig dilyn canllawiau ACAS a'n polisi ni ein hunain ar gyfer mynd i'r afael â materion tanberfformio er mwyn sicrhau ein bod ni'n deg â'r unigolyn perthnasol.</p>
Deall a gwerthfawrogi ein gwahaniaethau	<p>Mae gan bob aelod tîm gyfrifoldeb i ymddwyn mewn dull sy'n modelu rôl sy'n cyfrannu at greu amgylchedd tecach ble gall pawb gymryd rhan a chael y cyfle i gyflawni'u potensial.</p> <p>Fel Perchennog Cynnyrch, mae'n hanfodol bwysig eich bod chi'n adnabod ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau yn eich tîm yn yr ystyr ehangaf, er mwyn i chi arwaith gyda'r gwaith o greu diwylliant gweithio ac arferion sy'n cydnabod, yn parchu, yn gwerthfawrogi ac yn harneisio gwahaniaeth er budd y sefydliad a'r unigolyn.</p>