EIN FFRAMWAITH YMDDYGIAD

LLAIS

Eich llais chi mewn iechyd a gofal | Your voice in health and social care

CYFLWYNIAD

Mae'r fframwaith hwn yn diffinio sut y gallwn oll gyfrannu at lwyddiant ein sefydliad ac at ein llwyddiannau ein hunain fel unigolion ac fel tîm. Bydd mabwysiadu a chroesawu'r ymddygiadau hyn yn helpu i gyflawni ein gweledigaeth o system iechyd a gofal cymdeithasol lle mae pobl yn cael y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt mewn ffordd sy'n gweithio orau iddyn nhw.

Beth yw'r fframwaith ymddygiad?

Mae'n set o ymddygiadau craidd sy'n diffinio sut y disgwylir i ni ymdrin â'n gwaith ac sy'n cyd-fynd â'r hyn a wnawn. Mae'n manylu ar yr ymddygiadau a'r agweddau sydd eu hangen ar ein holl bobl. Mae'n cefnogi'r gwaith o gyflawni ein blaenoriaethau strategol ac yn cynnal ein gwerthoedd a'n diwylliant.

Beth mae'r term ymddygiad yn ei olygu?

Mae ymddygiad yn dangos yr agwedd a'r dull yr ydym i gyd yn eu cyflwyno i Llais. Maen nhw'n cwmpasu sut rydyn ni'n gwneud pethau, beth rydyn ni'n ei ddweud a sut rydyn ni'n ei ddweud, sut rydyn ni'n trin eraill a sut rydyn ni'n disgwyl cael ein trin.

Pam fod hyn yn bwysig i mi?

Mae'r fframwaith ymddygiad hwn yn nodi disgwyliadau pawb yn Llais.

Mae wedi'i wreiddio ym mhopeth a wnawn o recriwtio a dethol, i'n gweithgareddau dysgu a datblygu a thrwy arfarniadau a sgyrsiau datblygu. Ar gyfer staff mae'n gosod y safon y gallwn ei defnyddio i adnabod ein pobl dalentog, gan alluogi ein sefydliad i ddatblygu ei weithlu a chynllunio ar gyfer y dyfodol.

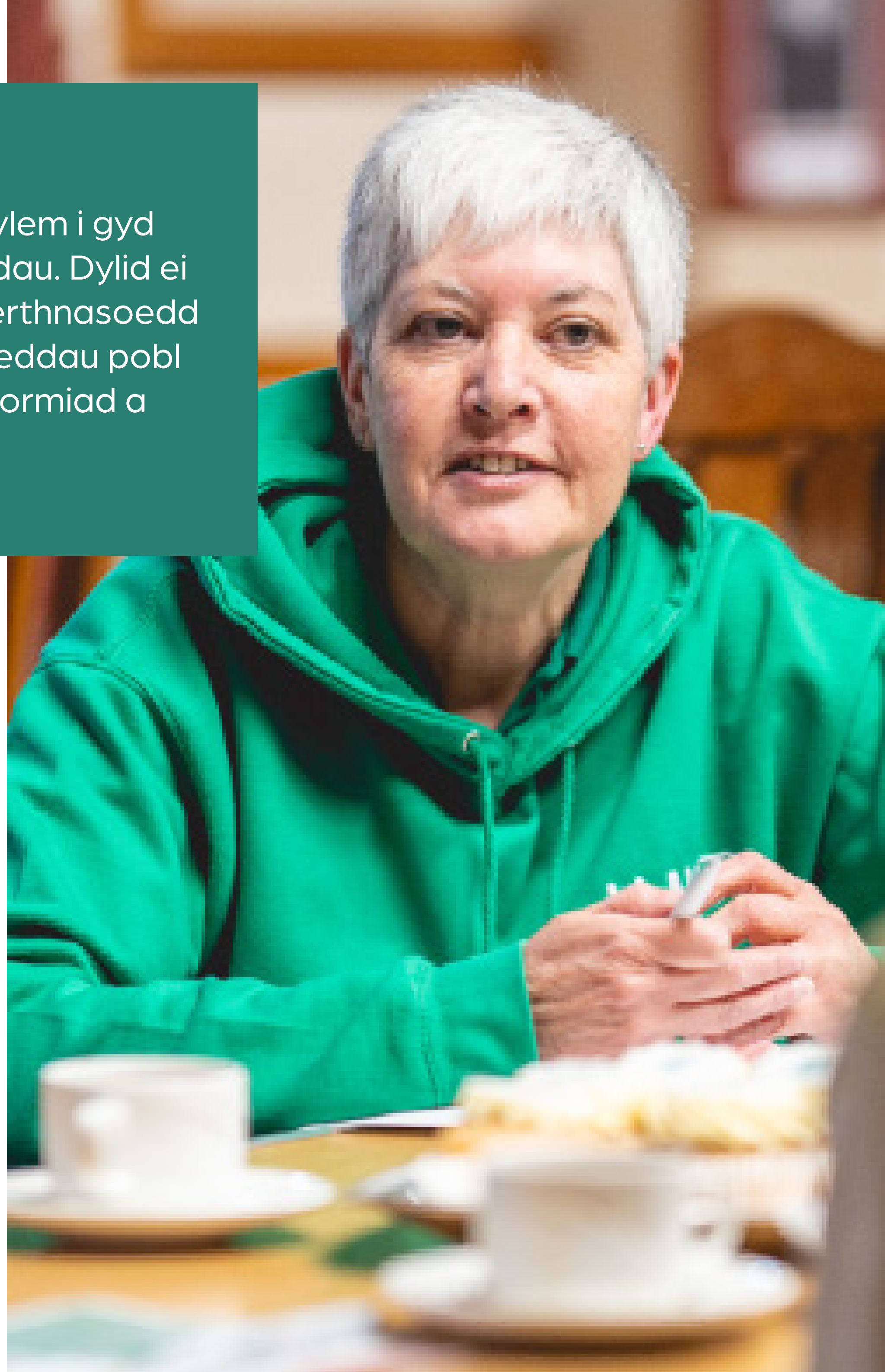
Trwy ddangos yr ymddygiadau o fewn y fframwaith hwn, bydd cydweithwyr yn cyfrannu at wneud Llais yn lle effeithiol, cadarnhaol a gwerth chweil i weithio ac yn sefydliad uchel ei barch ac ymddiried ynddo.

SUT I DDEFNYDDIO'R FFRAMWAITH

Mae'r fframwaith wedi'i gynllunio i nodi'r ymddygiadau y dylem i gyd fod yn ymdrechu i'w dangos ym mhob un o'n gweithgareddau. Dylid ei ddefnyddio fel offeryn hawdd ei ddefnyddio ar gyfer ein perthnasoedd gwaith yn ogystal â'i ddefnyddio ochr yn ochr â gweithgareddau pobl allweddol, megis recriwtio, hyfforddiant, adolygiadau perfformiad a datblygiad.

Mae'r fframwaith yn cynnwys **9 ymddygiad craidd.**

- Cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol
- Uniondeb
- Grymuso
- Arweinyddiaeth
- Dysgu a gwella
- Person-ganolog
- Cynwysoldeb
- Cydweithio
- Parch



Rhennir pob ymddygiad yn 3 lefel:

1. yr ymddygiadau a ddisgwyliwn gan **bawb** yn Llais

2. ymddygiadau ar gyfer y rhai sydd am **ddatblygu** neu sydd mewn rolau **Rheoli Pobl**

3. ymddygiadau ychwanegol a ddisgwylir gan **uwch arweinwyr ac aelodau bwrdd** neu ar gyfer y rhai sydd am **ddatblygu** ymhellach.

Yn ogystal, bydd:

Enghreifftiau o **ymddygiadau di-fudd** ar gyfer pob lefel ac ymddygiad.

Mae'n bwysig ein bod ni i gyd yn deall sut y gall y rhain effeithio'n negyddol ar y bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw a'r gwasanaeth rydyn ni'n ei ddarparu.

Dyma beth mae angen i ni i gyd eu hosgoi.

Ni ddylent gael eu harddangos gan unrhyw un sy'n cynrychioli ein sefydliad.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

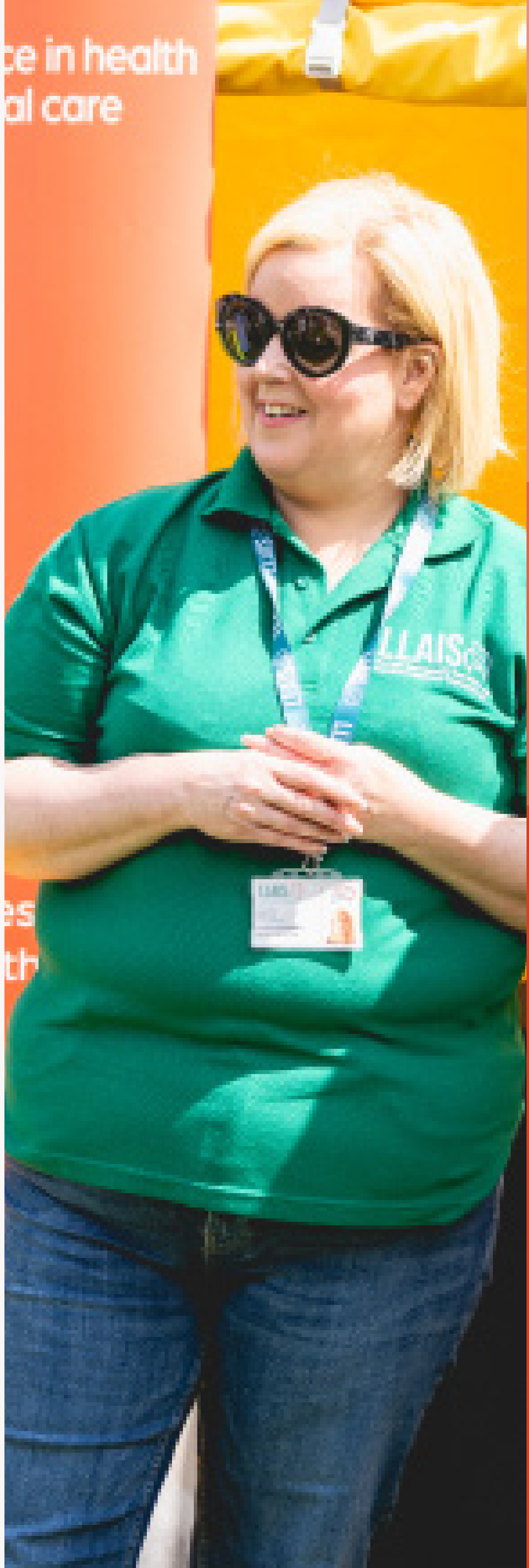
- Cymryd rhan lawn mewn trafodaethau, gan sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu clywed.
- Cyfnewid adborth adeiladol yn rheolaidd i feithrin diwylliant o welliant parhaus.
- Hyrwyddo bod yn agored trwy rannu'r holl wybodaeth angenrheidiol yn rhydd.
- Gwrando yn astud, gan ddangos eich bod yn gwerthfawrogi mewnbwn pobl eraill trwy grynhoi eu pwyntiau i gadarnhau dealltwriaeth.
- Dewis y dulliau cyfathrebu mwyaf addas ar gyfer gwahanol fathau o wybodaeth a sefyllfaoedd.
- Cyfathrebu bob amser mewn ffordd hawdd ei deall, yn ysgrifenedig ac ar lafar.

RHEOLWYR POBL

- Meithrin amgylchedd sy'n annog cyfathrebu agored a pharchus.
- Datblygu sgiliau cyfathrebu llafar ac ysgrifenedig ar draws y tîm.
- Gwerthuso a diweddaru dulliau cyfathrebu tîm i aros yn effeithiol a pherthnasol.
- Cynnal sesiynau lle gall aelodau'r tîm leisio eu pryderon a'u hawgrymiadau heb ofn.
- Modelu arferion cyfathrebu rhagorol, gan osod safon uchel ar gyfer y tîm.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Galluogi pobl i gymryd rhan lawn mewn trafodaethau, gan sicrhau bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu clywed.
- Cyfnewid adborth adeiladol yn rheolaidd i feithrin diwylliant o welliant parhaus.
- Hyrwyddo bod yn agored trwy rannu'r holl wybodaeth angenrheidiol yn rhydd.
- Dewis y dulliau cyfathrebu mwyaf addas ar gyfer gwahanol fathau o wybodaeth a sefyllfaoedd.
- Cyfathrebu bob amser mewn ffordd hawdd ei deall, yn ysgrifenedig ac ar lafar.



YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Cadw manylion allweddol i chi'ch hun pryd y dylid eu rhannu â'r tîm neu'r sefydliad.
- Darparu adborth mewn modd anadeiladol, llym neu ddiraddiol.
- Bod yn annelwig neu aneglur yn eich cyfathrebu, gan arwain at ddryswch a diffyg ymddiriedaeth.
- Siarad dros eraill neu ddiystyru eu sylwadau cyn iddynt orffen siarad.
- Dibynnu ar negeseuon testun neu e–byst anffurfiol ar gyfer pynciau cymhleth neu sensitif.
- Defnyddio iaith/jargon rhy gymhleth neu ddryslyd.

RHEOLWYR POBL

- Diystyru materion cyfathrebu parhaus o fewn eich tîm.
- Hepgor cyfleoedd i wella sgiliau cyfathrebu'r tîm.
- Glynu wrth ddulliau cyfathrebu hen ffasiwn nad ydynt bellach yn gwasanaethu'r tîm yn dda.
- Anwybyddu adborth gan aelodau'r tîm neu eu cosbi am siarad.
- Peidio ag ymarfer y safonau cyfathrebu rydych yn eu disgwyl gan eich tîm.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Digalonni neu edrych dros ddeialog agored. Diystyru neu osgoi mewnbwn gan eraill, yn enwedig pan fydd eu barn yn herio'ch barn chi neu'r status quo.
- Bod yn anhygyrch. Methu â gwneud amser ar gyfer ein pobl neu ymgysylltu â nhw ar bob lefel, creu canfyddiad nad yw cyfathrebu yn flaenoriaeth neu fod arweinwyr allan o gysylltiad â heriau bob dydd.
- Diystyru adborth. Ymateb yn amddiffynnol i feirniadaeth adeiladol neu fethu â gweithredu ar adborth a ddarparwyd gan ein pobl neu bartneriaid, gan atal diwylliant o welliant parhaus.
- Anwybyddu effaith tôn. Defnyddio tôn anweddus neu ddiystyriol, boed yn fwriadol ai peidio, a all elyniaethu neu ddigalonni eraill a niweidio morâl y tîm.
- Methu â rhannu, lle bo'n briodol, gwybodaeth allweddol. Cadw manylion hanfodol iddynt eu hunain, gan arwain at wneud penderfyniadau gwael a diffyg ymddiriedaeth.
- Diystyru rhwystrau cyfathrebu. Peidio â mynd i'r afael neu dim darparu ar gyfer gwahanol anghenion cyfathrebu, megis rhwystrau iaith, materion hygyrchedd, neu arddulliau dysgu amrywiol o fewn y sefydliad.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Dangos onestrwydd yn eich holl ymwneud.
- Glynu'n gaeth at bolisïau a chanllawiau moesegol Llais.
- Siarad yn erbyn anonestrwydd neu ymddygiad anfoesegol.
- Gwneud penderfyniadau ar sail tegwch ac ystyriaethau moesegol, nid elw personol.
- Cynnal cyfrinachedd gwybodaeth sensitif.

RHEOLWYR POBL

- Gosod esiampl glir o ymddygiad moesegol ar gyfer timau.
- Sicrhau bod holl aelodau'r tîm yn deall ac yn dilyn safonau a pholisïau Llais.
- Mynd i'r afael ag achosion o dorri rheolau moesegol yn gadarn ac yn deg pan fyddant yn digwydd.
- Annog amgylchedd agored lle mae aelodau'r tîm yn teimlo'n ddiogel i drafod cyfyng-gyngor moesegol.
- Adolygu arferion tîm yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â safonau.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo datblygiad a gweithrediad polisïau moesegol cadarn ar draws Llais.
- Arwain mentrau sy'n meithrin ymddiriedaeth ac atebolrwydd.
- Cyfathrebu pwysigrwydd moeseg ac uniondeb yn rheolaidd wrth gyflawni ein nodau.
- Monitro ymlyniad Llais at safonau a gwneud addasiadau yn ôl yr angen.
- Bod yn fodel rôl ym mhob ymwneud proffesiynol, gan ddangos y safonau ymddygiad uchaf.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

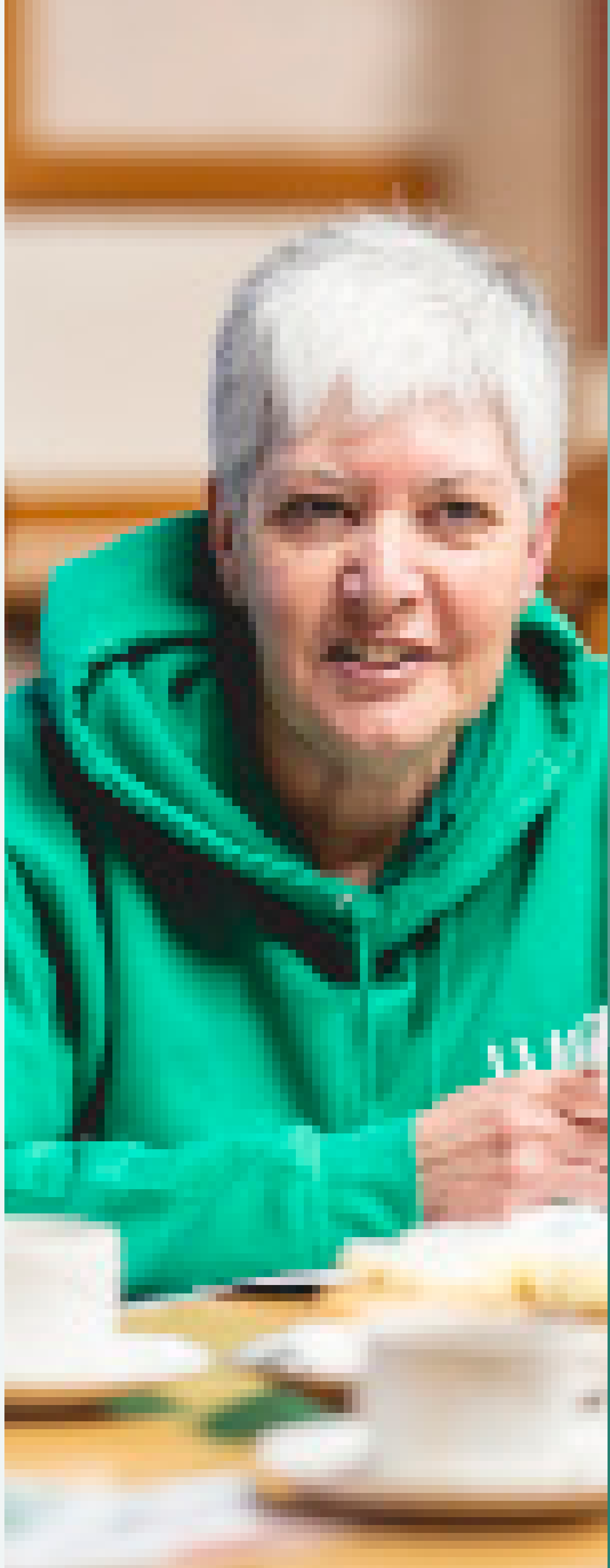
- Cyfaddawdu ar onestrwydd er hwylustod neu fudd personol.
- Anwybyddu polisïau neu ganllawiau moesegol pan fo'n addas i'ch anghenion.
- Aros yn dawel wrth weld arferion anfoesegol.
- Gwneud penderfyniadau sy'n ffafrio buddiannau personol neu grwpiau bach yn hytrach na thegwch.
- Rhannu gwybodaeth gyfrinachol yn amhriodol.

RHEOLWYR POBL

- Arddangos moeseg amheus sy'n drysu neu'n camarwain aelodau'r tîm.
- Methu ag addysgu neu hysbysu aelodau tîm am safonau, disgwyliadau a pholisïau.
- Diystyru toriadau moesegol i osgoi gwrthdaro neu waith papur.
- Annog aelodau tîm i beidio â lleisio pryderon am faterion moesegol.
- Arferion tîm parhaus sy'n peryglu safonau.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Diystyru neu ohirio creu polisïau moesegol hanfodol, gan eu trin fel blaenoriaeth isel o gymharu â materion sefydliadol eraill.
- Tanseilio ymddiriedaeth drwy osgoi tryloywder yn y prosesau gwneud penderfyniadau neu fethu â chyflawni ymrwymiadau.
- Anaml neu byth yn trafod rôl moeseg yn y sefydliad, gan greu amgylchedd lle mae uniondeb yn cael ei weld fel ôl-ystyriaeth.
- Methu ag adolygu neu fynd i'r afael â chadw at safonau, hyd yn oed pan fydd materion neu gwynion yn cael eu dwyn i'ch sylw, gan ganiatáu i broblemau barhau heb eu gwirio.
- Arddangos ymddygiad rhagrithiol, fel disgwyl i eraill ymddwyn yn foesegol tra'n diystyru'r safonau hyn eich hun.



YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Bod yn flaengar yn eich rôl a cheisio cyfleoedd i gyfrannu y tu hwnt i dasgau arferol.
- Cefnogi ac anogi eich cydweithwyr i wneud penderfyniadau a chymryd heriau newydd.
- Rhannu adnoddau a gwybodaeth i rymuso eraill o'ch cwmpas.
- Darparu adborth adeiladol i gyfoedion i'w helpu i dyfu a gwella.
- Dathlu llwyddiannau eich cydweithwyr, gan gydnabod eu cyfraniadau a'u hymdrechion.

RHEOLWYR POBL

- Dirprwyo tasgau a chyfrifoldebau ystyrlon i aelodau'r tîm, gan roi'r cyfle iddynt arwain prosiectau.
- Mentora a hyfforddi pobl i ddatblygu eu sgiliau a'u hyder.
- Creu amgylchedd lle mae aelodau'r tîm yn teimlo'n ddiogel i gymryd risgiau ac arloesi.
- Adolygu ac addasu lefel yr ymreolaeth a roddir i bob aelod o'r tîm yn rheolaidd ar sail eu twf a'u datblygiad.
- Anog aelodau'r tîm i osod eu nodau eu hunain a'u cefnogi i gyflawni'r nodau hyn.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Sefydlu diwylliant sy'n blaenoriaethu grymuso ar draws y sefydliad.
- Gweithredu polisïau a strwythurau sy'n cefnogi ymreolaeth a thwf personol ar bob lefel.
- Noddi a chefnogi rhaglenni datblygu arweinyddiaeth sy'n meithrin arweinwyr y dyfodol.
- Sicrhau bod gan reolwyr ac arweinwyr yr offer a'r hyfforddiant i rymuso eu timau yn effeithiol.
- Monitro a dathlu enghreifftiau o rymuso ac arweinyddiaeth lwyddiannus o fewn y sefydliad.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Osgoi cymryd cyfrifoldebau neu heriau newydd.
- Annog cydweithwyr rhag gwneud penderfyniadau neu roi cynnig ar ddulliau newydd.
- Atal gwybodaeth neu adnoddau a allai helpu eraill i lwyddo.
- Rhoi adborth hollbwysig heb fod yn adeiladol.
- Methu â chydnabod neu ddathlu cyflawniadau eraill.

RHEOLWYR POBL

- Microreoli aelodau'r tîm, gan fygu eu hannibyniaeth a'u twf.
- Peidio â darparu cymorth neu arweiniad digonol wrth ddirprwyo tasgau.
- Creu amgylchedd sy'n seiliedig ar ofn lle na chaiff camgymeriadau eu goddef.
- Peidio â chynnig her newydd i aelodau tîm na chynnig cyfleoedd datblygu pan fyddant yn barod ar eu cyfer.
- Anwybyddu mewnbwn aelodau tîm ar eu datblygiad gyrfa neu amcanion eu hunain.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Cynnal arddull microreoli o'r brig i lawr sy'n rhwystro menter ac yn annog staff i beidio â chymryd perchnogaeth o'u gwaith.
- Creu polisïau anhyblyg sy'n cyfyngu ar hyblygrwydd ac yn methu â darparu ar gyfer anghenion datblygu unigol neu ddulliau arloesol.
- Esgeuluso buddsoddiad mewn datblygu arweinyddiaeth, neu ganslo rhaglenni o'r fath wrth wynebu pwysau, gan ddangos diffyg ymrwymiad i dyfu talent.
- Darparu adnoddau a dysgu annigonol neu hen ffasiwn, gan adael rheolwyr heb y cyfarpar i feithrin amgylchedd grymusol.
- Methu â chydnabod neu ddathlu cyflawniadau, neu'n waeth, cymryd clod am lwyddiannau eraill, digalonni timau ac unigolion.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Gwrando'n weithredol ac ymateb i anghenion ac adborth cydweithwyr a chleientiaid.
- Dangos empathi ym mhob rhyngweithiad, gan gydnabod amgylchiadau personol pobl eraill.
- Cymryd rhan a chefnogi mentrau sy'n gwella ein gwerthoedd a'n diwylliant.
- Eiriol dros benderfyniadau sy'n gwella gwasanaethau i bawb.
- Dangos parch ac ystyriaeth tuag at eraill yn gyson.

RHEOLWYR POBL

- Meithrin amgylchedd tîm cefnogol ac ymatebol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.
- Annog pobl i fynegi eu hanghenion a sicrhau eu bod yn cael sylw.
- Gweithredu polisïau sy'n hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith a lles.
- Darparu adnoddau a chyfleoedd ar gyfer datblygu tîm sy'n canolbwyntio ar sgiliau pobl.
- Asesu morâl tîm yn rheolaidd a mynd i'r afael ag unrhyw faterion yn brydlon.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Arwain strategaethau sy'n blaenoriaethu llesiant ein pobl a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau.
- Sicrhau bod gwerthoedd sy'n canolbwyntio ar bobl yn cael eu hintegreiddio ym mhob penderfyniad busnes a bwrdd.
- Hyrwyddo rhaglenni sy'n hyrwyddo amrywiaeth, cynhwysiant a thegwch.
- Goruchwylio creu polisïau sy'n cefnogi iechyd, diogelwch a datblygiad pobl.
- Gosod esiampl trwy gymryd rhan yn bersonol mewn mentrau sydd o fudd i'n pobl, ein partneriaid a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Anwybyddu neu ddiystyru pryderon ac adborth pobl eraill.
- Dangos diffyg empathi neu ddealltwriaeth o sefyllfaoedd pobl eraill.
- Optio allan o gymryd rhan mewn mentrau sydd wedi'u hanelu at wella diwylliant sefydliadol.
- Gwneud penderfyniadau heb ystyried eu heffaith ar bobl.
- Bod yn amharchus neu'n anystyriol o eraill.

RHEOLWYR POBL

- Creu amgylchedd gwaith lle mae aelodau tîm yn teimlo eu bod yn cael eu tanbrisio.
- Anwybyddu neu anwybyddu anghenion personol pobl eraill.
- Methu â chefnogi polisïau sy'n hwyluso cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith.
- Esgeuluso datblygiad sgiliau rhyngbersonol o fewn y tîm.
- Gadael i faterion morâl tîm barhau heb ymyrraeth.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Canolbwyntio ar nodau tymor byr a mesurau lleihau costau ar draul llesiant ein pobl a defnyddwyr gwasanaethau, gan anwybyddu eu hanghenion a'u pryderon.
- Gwneud penderfyniadau ar sail effeithlonrwydd ariannol neu weithredol yn unig heb ystyried yr effaith ddynol, gan danseilio gwerthoedd y sefydliad.
- Ond yn siarad am ymdrechion amrywiaeth a chynhwysiant heb gymryd camau ystyrlon, neu goddef arferion gwaharddol o fewn y sefydliad.
- Cymeradwyo neu anwybyddu polisïau sy'n rhoi pobl mewn perygl, neu esgeuluso diweddaru polisïau hen ffasiwn nad ydynt bellach yn diwallu anghenion ein pobl neu ddefnyddwyr gwasanaethau.
- Aros wedi ymddieithrio o fentrau allweddol, neu ddangos diffyg diddordeb gwirioneddol, sy'n annog eraill i beidio â chymryd rhan ac yn tanseilio morâl y sefydliad.
- Caniatáu i forâl a diwylliant gwael barhau trwy esgeuluso mynd i'r afael â materion a methu â hyrwyddo a meithrin amgylchedd cefnogol a chynhwysol.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Ceisio cyfleoedd datblygiad personol a phroffesiynol yn barhaus.
- Cymhwyso gwybodaeth a sgiliau newydd i wella perfformiad rôl.
- Rhannu mewnwelediadau a dysg ag eraill i helpu diwylliant o dwf.
- Cymryd rhan weithredol mewn sesiynau dysgu a gweithdai.
- Myfyrio ar adborth a'i ymgorffori'n adeiladol yn eich gwaith.

RHEOLWYR POBL

- Annog a hwyluso cyfleoedd dysgu ar gyfer eich tîm.
- Mentora aelodau'r tîm a darparu adnoddau ar gyfer eu twf proffesiynol.
- Meithrin amgylchedd tîm sy'n gwerthfawrogi gwelliant parhaus.
- Adolygu ac addasu prosesau tîm yn rheolaidd yn seiliedig ar ddysgu newydd.
- Dathlu a gwobrwyo ymdrechion a chyflawniadau mewn dysgu a gwella.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo pwysigrwydd dysgu ac arloesi ar draws Llais.
- Sicrhau bod polisïau ac adnoddau yn eu lle i gefnogi datblygiad proffesiynol parhaus.
- Arwain trwy esiampl trwy gymryd rhan mewn cyfleoedd addysgol lefel uchel.
- Integreiddio ymchwil blaengar a thueddiadau diwydiant i gynllunio strategol.
- Gwerthuso a diweddaru strategaethau dysgu Llais yn rheolaidd.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Anwybyddu cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant neu ddatblygiad proffesiynol.
- Methu â chymhwyso sgiliau neu wybodaeth newydd.
- Atal gwybodaeth ddefnyddiol neu ddysgu oddi wrth gydweithwyr.
- Dangos diffyg diddordeb neu gyfranogiad goddefol mewn gweithgareddau dysgu.
- Diystyru adborth neu beidio ag ymdrechu i wella yn seiliedig arno.

RHEOLWYR POBL

- Peidio â blaenoriaethu, cynllunio na darparu adnoddau ar gyfer dysgu a datblygu tîm.
- Methu â darparu arweiniad neu fentoriaeth i aelodau'r tîm.
- Creu amgylchedd gwaith nad yw'n annog nac yn gwerthfawrogi dysgu.
- Glynu'n gaeth at hen ddulliau heb ystyried opsiynau newydd, mwy effeithiol.
- Diystyru pwysigrwydd cydnabod a gwobrwyo cyflawniadau dysgu.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Gwrthsefyll syniadau newydd neu ddiystyru dulliau arloesol heb ystyriaeth briodol, gan greu diwylliant sy'n gwrthsefyll newid a thwf.
- Dyrannu cyllideb fach neu ddim cyllideb o gwbl ar gyfer datblygiad proffesiynol neu greu rhwystrau sy'n ei gwneud hi'n anodd i'n pobl gael mynediad at gyfleoedd dysgu.
- Osgoi neu ddangos diffyg diddordeb mewn cymryd rhan mewn gweithgareddau addysgol neu wella sgiliau, anfon neges nad yw dysgu parhaus yn bwysig ar gyfer arweinyddiaeth.
- Seilio penderfyniadau strategol ar arferion hen ffasiwn neu anwybyddu tueddiadau sy'n dod i'r amlwg, gan roi'r sefydliad mewn perygl o fod ar ei hôl hi o ran effeithiolrwydd a pherthnasedd.
- Esgeuluso adolygu neu ddiweddaru mentrau dysgu, gan arwain at dwf llonydd a diffyg addasu i heriau neu gyfleoedd newydd.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Cymryd rhan weithredol mewn dysgu a mentrau amrywiaeth a chynhwysiant.
- Annog a chefnogi ystod amrywiol o leisiau a safbwyntiau i fod yn rhan o bob sgwrs.
- Herio ac adrodd am ymddygiadau neu sylwadau gwahaniaethol.
- Ceisio deall a pharchu gwahaniaethau diwylliannol a safbwyntiau unigryw.
- Eiriol dros bolisïau ac arferion sy'n gwella hygyrchedd a thegwch.

RHEOLWYR POBL

- Meithrin amgylchedd cynhwysol lle mae amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi a'i hyrwyddo'n amlwg.
- Gweithredu strategaethau recriwtio a chadw sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth a chyfle cyfartal.
- Darparu cyfleoedd i bobl rannu eu profiadau a dysgu oddi wrth ei gilydd.
- Adolygu arferion tîm yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn cefnogi cynwysoldeb.
- Arwain trafodaethau ar gynwysoldeb i ddyfnhau dealltwriaeth ac ymrwymiad.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Creu a hyrwyddo polisïau sy'n sicrhau cynwysoldeb ar bob lefel o Llais.
- Goruchwylio gweithrediad strategaeth gynhwysfawr ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.
- Ymgysylltu'n rheolaidd â grwpiau amrywiol i gasglu mewnwelediadau ac adborth.
- Sicrhau bod metrigau cynhwysiant yn rhan o fonitro perfformiad.
- Arwain trwy esiampl, gan ddangos ymrwymiad i gynhwysiant ym mhob rhyngweithiad proffesiynol.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Optio allan o ddysgu amrywiaeth neu beidio â chymryd rhan mewn mentrau cynhwysiant.
- Dominyddu sgyrsiau neu beidio â chaniatáu i safbwyntiau amrywiol gael eu clywed.
- Anwybyddu neu esgusodi sylwadau neu ymddygiadau gwahaniaethol.
- Dangos ansensitifrwydd neu ddifaterwch ynghylch gwahaniaethau diwylliannol.
- Gwrthsefyll newidiadau a gynlluniwyd i wella cynwysoldeb a thegwch yn y gweithle.

RHEOLWYR POBL

- Methu â meithrin diwylliant sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth.
- Diystyru pwysigrwydd amrywiaeth wrth recriwtio a datblygu tîm.
- Peidio â darparu llwyfannau i bobl amrywiol fynegi eu barn.
- Cynnal polisïau neu arferion sy'n eithrio rhai grwpiau yn anfwriadol.
- Osgoi neu gau trafodaethau am gynwysoldeb ac amrywiaeth.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Caniatáu i arferion hen ffasiwn neu waharddol barhau heb eu herio, neu fethu â mynd i'r afael â thueddiadau systemig o fewn y sefydliad.
- Trin y strategaeth fel ymarfer blwch ticio, diffyg dilyniant neu integreiddio ystyrlon i ddiwylliant a gweithrediadau dyddiol y sefydliad.
- Ymgysylltu â chymunedau amrywiol yn achlysurol neu'n arwynebol yn unig, heb wneud ymdrechion gwirioneddol i ddeall eu safbwyntiau na gweithredu arnynt.
- Anwybyddu neu fychanu metrigau cynhwysiant neu fethu â defnyddio'r data a gasglwyd i wneud gwelliannau diriaethol, gan wneud y broses fonitro yn aneffeithiol.
- Arddangos ymddygiadau sy'n gwrth-ddweud gwerthoedd cynwysoldeb, megis gwneud sylwadau ansensitif neu ddangos ffafriaeth at grwpiau penodol, sy'n tanseilio ymddiriedaeth a hygrededd.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Cydweithio'n weithredol â phobl y tu mewn a thu allan i Llais, gan rannu gwybodaeth ac adnoddau'n rhydd.
- Cymryd rhan mewn prosiectau tîm gyda brwdfrydedd ac ymrwymiad.
- Cynnig help i bobl pan fo angen a derbyniwch help pan gynigir.
- Cymryd rhan mewn cyfarfodydd a chyfrannu'n gadarnhaol at drafodaethau.
- Parchu safbwyntiau amrywiol a gweithio i'w hintegreiddio i atebion.

RHEOLWYR POBL

- Meithrin amgylchedd tîm sy'n annog cydweithredu a chyfathrebu agored.
- Trefnu gweithgareddau adeiladu tîm i gryfhau perthnasoedd a gwella gwaith tîm.
- Cyfryngu gwrthdaro o fewn y tîm, gan hyrwyddo dealltwriaeth a chyfaddawdu.
- Cydnabod a gwobrwyo ymdrechion cydweithredol a chyflawniadau tîm.
- Sicrhau bod nodau tîm yn glir ac yn gyson ag amcanion y sefydliad.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo strategaethau sefydliadol sy'n pwysleisio cydweithio ar draws adrannau.
- Datblygu polisïau sy'n hwyluso cydweithredu di-dor rhwng gwahanol rannau o'r sefydliad.
- Arwain trwy esiampl mewn prosiectau trawsadrannol, gan arddangos gwaith tîm effeithiol.
- Cyfleu pwysigrwydd cydweithio i gyflawni nodau strategol yn rheolaidd.
- Sicrhau bod offer a systemau cydweithio ar gael ac yn effeithiol ar draws y sefydliad.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

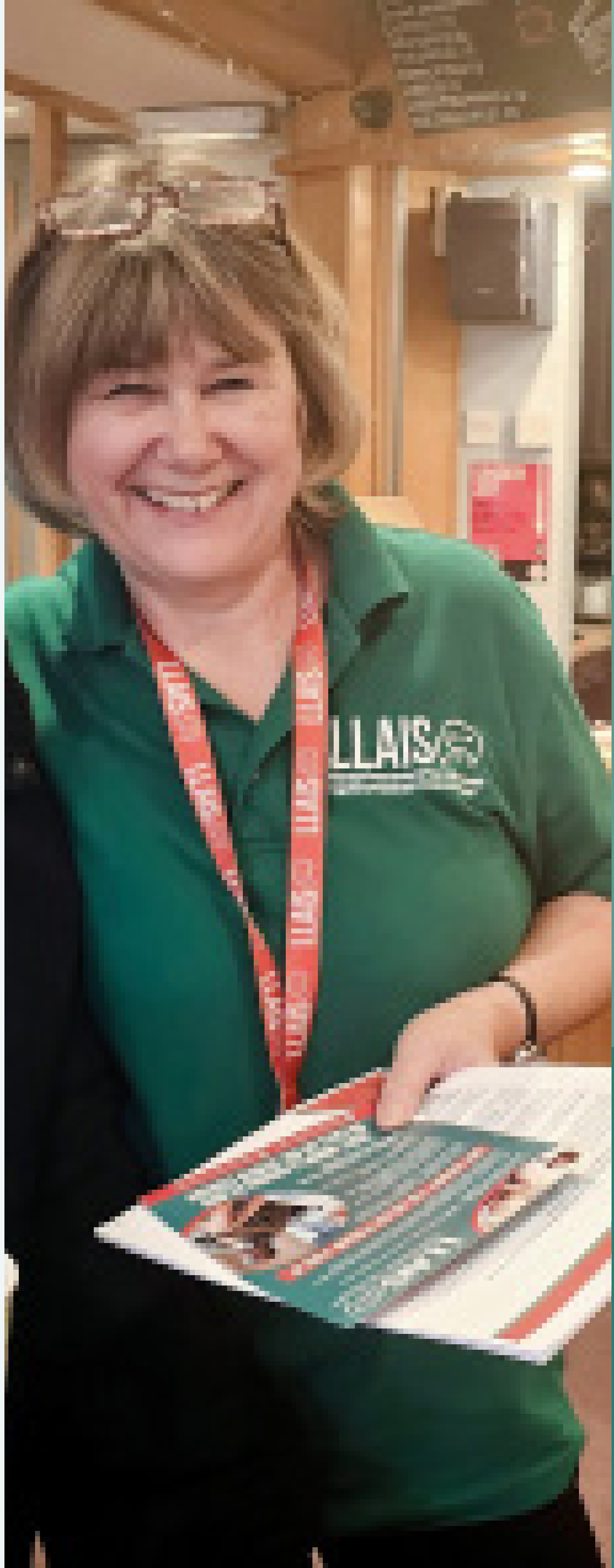
- Atal gwybodaeth neu adnoddau a allai fod o fudd i brosiectau eraill.
- Dangos diffyg ymgysylltiad neu frwdfrydedd mewn gweithgareddau tîm.
- Gwrthod helpu eraill neu weithio ar wahân yn gyson.
- Bod yn oddefol neu'n negyddol mewn cyfarfodydd, neu beidio â chyfrannu'n adeiladol.
- Diystyru neu danbrisio syniadau a chyfraniadau pobl eraill.

RHEOLWYR POBL

- Caniatáu i awyrgylch cystadleuol neu datgysylltiedig i ddatblygu o fewn y tîm.
- Esgeuluso pwysigrwydd adeiladu tîm a gwella perthnasoedd.
- Anwybyddu gwrthdaro neu beidio â mynd i'r afael â nhw'n adeiladol.
- Methu â chydnabod neu wobrwyo gwaith tîm, gan ganolbwyntio ar gyflawniadau unigol yn unig.
- Gosod nodau tîm annelwig neu wedi'u cam-alinio sy'n drysu neu'n digalonni aelodau'r tîm.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo ymagwedd silwair trwy flaenoriaethu nodau adrannol dros rai sefydliadol, neu fethu â mynd i'r afael â gwrthdaro rhwng timau.
- Creu neu gynnal polisïau anhyblyg sy'n cymhlethu neu'n rhwystro cydweithredu, gan ei gwneud hi'n anodd i dimau gydweithio'n effeithlon.
- Osgoi cymryd rhan mewn mentrau cydweithredol neu eu cefnogi neu ddangos diffyg diddordeb mewn ymdrechion trawsadrannol, sy'n atal gwaith tîm.
- Methu â chyfathrebu neu leihau arwyddocâd cydweithredu, gan arwain at gamddealltwriaeth ynghylch blaenoriaethau'r sefydliad a chreu diwylliant o arwahanrwydd.
- Esgeuluso buddsoddi mewn offer cydweithredu neu eu diweddaru, neu anwybyddu adborth a gynlluniwyd i ysgogi gwelliannau, gan achosi rhwystredigaeth a llesteirio gwaith tîm effeithiol.



YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Dangos menter trwy arwain prosiectau a thasgau o fewn eich cwmpas.
- Ysbrydoli eraill trwy eich ymrwymiad i nodau Llais.
- Dangos gwydnwch a phositifrwydd yn wyneb heriau.
- Cymryd cyfrifoldeb am eich gweithredoedd a'u heffeithiau ar eraill.
- Cefnogi ac ysgogi eraill, gan gyfrannu at awyrgylch cadarnhaol.

RHEOLWYR POBL

- Datblygu sgiliau arwain aelodau tîm yn weithredol trwy hyfforddi a mentora.
- Gosod nodau a disgwyliadau clir ar gyfer y tîm, gan ddarparu cyfeiriad a chefnogaeth.
- Annog arloesedd ac ymreolaeth ymhlith aelodau'r tîm.
- Mynd i'r afael â heriau yn rhagweithiol, gan arwain trwy esiampl yn ystod sefyllfaoedd anodd.
- Cydnabod a gwobrwyo rhinweddau arweinyddiaeth a chyflawniadau o fewn y tîm.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo datblygiad diwylliant arweinyddiaeth gref ledled Llais.
- Sicrhau bod rhaglenni datblygu arweinyddiaeth yn cyd-fynd â'n hanghenion a'n nodau.
- Gwneud penderfyniadau strategol sy'n ein llywio tuag at lwyddiant hirdymor.
- Meithrin amgylchedd o atebolrwydd a thryloywder ar bob lefel.
- Arwain mentrau newid mawr, gan ddangos ymrwymiad i'n datblygiad.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Osgoi cyfrifoldebau neu ddangos amharodrwydd i gymryd rolau neu gyfrifoldebau o fewn eich cwmpas.
- Yn dangos diffyg ymrwymiad neu ddiffyg diddordeb yn nodau Llais.
- Digalonni'n hawdd gan rwystrau neu ledaenu negyddiaeth.
- Symud bai i eraill neu wrthod derbyn atebolrwydd am gamgymeriadau.
- Methu â chefnogi neu annog eraill yn effeithiol.

RHEOLWYR POBL

- Esgeuluso datblygiad potensial arweinyddiaeth aelodau tîm.
- Darparu nodau amwys neu arweiniad annigonol, gan arwain at ddryswch a diffyg cyfeiriad.
- Annog syniadau neu ddulliau newydd a gynigir gan aelodau'r tîm.
- Ymateb yn oddefol i broblemau neu fethu ag arwain yn bendant mewn argyfyngau.
- Diystyru neu danbrisio cyfraniadau a llwyddiannau arweinwyr tîm.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Anwybyddu neu danseilio ymdrechion datblygu arweinyddiaeth neu fethu â mynd i'r afael ag arferion arwain gwael sy'n effeithio'n negyddol ar ddiwylliant y sefydliad.
- Cymeradwyo rhaglenni sydd wedi'u datgysylltu oddi wrth anghenion strategol y sefydliad neu'n methu â'u hadolygu a'u diweddaru i barhau'n berthnasol.
- Blaenoriaethu enillion tymor byr neu wneud penderfyniadau adweithiol heb ystyried yr effaith hirdymor, gan beryglu cynaliadwyedd y sefydliad.
- Osgoi cymryd cyfrifoldeb am gamgymeriadau neu wneud penderfyniadau y tu ôl i ddrysau caeedig heb gyfathrebu clir, sy'n erydu ymddiriedaeth ac atebolrwydd.
- Ymwrthod â newidiadau angenrheidiol neu fethu ag ymgysylltu'n ystyrlon ag ymdrechion trawsnewid, gan adael ein pobl yn teimlo nad ydynt yn cael eu cefnogi a'r sefydliad yn llonydd.

YMDDYGIADAU EFFEITHIOL

PAWB

- Trin pawb ag urddas a charedigrwydd ym mhob rhyngweithiad.
- Gwrando'n astud ar eraill, gan gydnabod ac ystyried eu safbwyntiau.
- Cyfathrebu'n gwrtais, gan ddefnyddio iaith barchus ym mhob ffurf ar gyfathrebu.
- Mynd i'r afael â gwrthdaro yn adeiladol, gan chwilio am atebion sy'n parchu'r holl bartïon dan sylw.
- Parchu preifatrwydd a ffiniau personol eraill.

RHEOLWYR POBL

- Meithrin diwylliant tîm cynhwysol lle mae parch yn werth sylfaenol.
- Hyfforddi aelodau'r tîm ar sgiliau cyfathrebu parchus a datrys gwrthdaro.
- Modelu ymddygiad parchus ym mhob gweithred a phenderfyniad rheolaethol.
- Mynd i'r afael ag achosion o ddiffyg parch ymhlith aelodau'r tîm yn brydlon ac yn deg.
- Hyrwyddo dealltwriaeth a gwerthfawrogiad o wahaniaethau diwylliannol ac unigol.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Hyrwyddo polisïau a mentrau sy'n sicrhau bod parch yn cael ei gynnal yn Llais.
- Adeiladu gweithle amrywiol a chynhwysol.
- Gosod safonau uchel ar gyfer ymddygiad gweithredol, gan sicrhau bod arweinwyr yn gweithredu fel modelau rôl ar gyfer parch.
- Adolygu ac atgyfnerthu ein gwerthoedd a'n hymddygiad yn rheolaidd.
- Gweithredu a chefnogi systemau sy'n caniatáu i'n pobl adrodd am amarch yn ddiogel ac yn gyfrinachol.

YMDDYGIADAU DI-FUDD

PAWB

- Diystyru neu leihau barn neu gyfraniadau pobl eraill.
- Defnyddio iaith ddiystyriol neu ddirmygus yn ystod trafodaethau.
- Cymryd rhan mewn neu oddef clecs a sgyrsiau amhriodol.
- Cynyddu gwrthdaro neu ymateb yn ymosodol yn lle ceisio dealltwriaeth.
- Sathru ar breifatrwydd pobl eraill neu fynd dros ffiniau personol.

RHEOLWYR POBL

- Caniatáu amgylchedd tîm lle nad yw ymddygiad amharchus yn cael ei wirio.
- Methu â darparu dysgu neu arweiniad ar arferion parchus.
- Dangos rhagfarn neu ffafriaeth wrth wneud penderfyniadau neu ryngweithio.
- Anwybyddu cwynion neu arwyddion o ymddygiad amharchus yn y tîm.
- Esgeuluso pwysigrwydd amrywiaeth a sensitifrwydd diwylliannol.

UWCH ARWEINWYR AC AELODAU BWRDD

- Goddef ymddygiad amharchus neu fethu â gorfodi polisïau sy'n hybu parch, creu amgylchedd lle nad yw anghwrteisi yn cael ei wirio.
- Anwybyddu neu ddiystyru gwerth amrywiaeth neu gymryd rhan mewn symboleiddiaeth drwy hyrwyddo amrywiaeth yn arwynebol yn unig heb gymorth nac integreiddio ystyrlon.
- Arddangos neu esgusodi ymddygiad amharchus ymhlith arweinwyr, gan danseilio'r diwylliant o barch a gosod esiampl wael i'r sefydliad.
- Esgeuluso ailedrych ar werthoedd sefydliadol neu eu cynnal, gan ganiatáu iddynt ddod yn eiriau yn unig heb unrhyw ddylanwad gwirioneddol ar ymddygiad neu ddiwylliant.
- Diystyru neu gam-drin adroddiadau o amarch, neu greu amgylchedd lle mae pobl yn ofni dial am godi llais, gan eu hannog i beidio ag adrodd am faterion.

Llais
Adeiladau'r Coron,
Parc Cathays,
Rhodfa'r Brenin Edward VII,
Caerdydd.
CF10 3NQ

02920 235 558
ymholiadau@llaiscymru.org
www.llaiscymru.org