



Gofal Cymdeithasol **Cymru**
Social Care **Wales**

Egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol a sut i'w defnyddio

Egluro'r egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, a ffyrdd y gallech eu defnyddio.

Cyhoeddwyd gyntaf: 10 Mai 2021

Diweddariad olaf: 5 Mehefin 2024

Lawrlwythwyd y ddogfen hon o gofalcymdeithasol.cymru ac efallai nid hwn yw'r fersiwn diweddaraf.

Ewch i <https://gofalcymdeithasol.cymru/adnoddau-canllawiau/gwella-gofal-a-chymorth/arweinyddiaeth-dosturiol/egwyddorion-arweinyddiaeth-dosturiol-a-sut-iw-defnyddio> am y fersiwn diweddaraf.

Egluro'r egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol, a ffyrdd y gallech eu defnyddio.

Yng Nghymru, mae arweinyddiaeth dosturiol yn seiliedig ar saith egwyddor.

Rydyn ni'n rhannu'r egwyddorion hyn gyda'r bobl sy'n gweithio ym maes gofal iechyd. Maen nhw'n ein helpu i greu diwylliannau lle gall pobl ymateb yn effeithiol i heriau a ffynnu yn eu gwaith.

Egwyddor 1: cytuno ar gyfeiriad, sicrhau aliniad ac ymrwymiad ar gyfer cydweithio

Mae hyn yn golygu cynnwys pawb yn y tîm yn gynnar wrth osod nodau, fel eu bod yn deall y nod ac yn teimlo ei fod yn werth chweil. Dylem eu hannog i ymddiried yn eu penderfyniadau eu hunain a rhoi adborth teg iddyn nhw. Mae hyn yn meithrin ymddiriedaeth ynom ni a'n penderfyniadau ac yn helpu'r tîm i aros yn llawn cymhelliant.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Gweithiwch gyda'ch tîm i weld sut hofffen nhw gyrraedd y nod a gadael iddyn nhw ofyn cwestiynau os nad ydyn nhw'n siŵr o unrhyw beth.
- Sefydlwch sesiynau adborth un-i-un fel y gallwch roi a derbyn adborth wrth eich tîm ac egluro sut byddwch chi'n defnyddio'r adborth hwnnw.

Egwyddor 2: creu amgylcheddau lle mae arweinyddiaeth ar y cyd yn ffynnu

Mae hyn yn golygu ein bod yn cynnwys pobl eraill yn ein penderfyniadau, ac rydyn ni'n annog ac yn cefnogi pobl eraill i gymryd yr awenau neu i gael dweud eu dweud – waeth beth fo'u rôl neu'r tîm y maen nhw'n gweithio ynddo.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Gofynnwch i aelodau eich tîm osod agendâu cyfarfodydd neu gadeirio cyfarfodydd tîm.
- Trefnwch gyfarfodydd unigol neu grŵp lle gall aelodau eich tîm rannu pethau yr hofffen nhw eu newid neu y maen nhw'n poeni amdany'n nhw, a gallwch gytuno ar y camau nesaf gyda'ch gilydd.

Egwyddor 3: sefydlu'r amodau i'n gweithlu adlewyrchu, dysgu, gwella ac arloesi'n barhaus

Mae hyn yn golygu ein bod ni wastad yn gofyn i bobl yn ein tîm a oes ganddyn nhw syniadau newydd am sut rydyn ni'n gweithio i weld beth y gallwn ei ddysgu. Rydyn ni'n ceisio ei gwneud hi'n haws i'n tîm roi cynnig ar ffyrdd newydd neu wahanol o wneud pethau.

Mae hefyd yn golygu ein bod yn helpu ein tîm i reoli faint o waith sydd ganddyn nhw a rhoi amser iddyn nhw fyfyrrio ar eu gwaith a dysgu pethau newydd.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Gofynnwch i aelodau eich tîm am yr hyfforddiant yr hofffen nhw ei wneud, a chefnogwch nhw i fynd ar gyrsiau neu fynychu hyfforddiant.
- Trefnwch sesiynau lle gall eich tîm rannu syniadau neu sgiliau newydd gyda phobl eraill.

- Gwnewch amser yn ystod yr wythnos i siarad am bethau sydd wedi mynd yn dda a phethau yr hoffai'r tîm eu gwneud yn wahanol.

Egwyddor 4: rheoli anawsterau yn bositif, yn agored, yn ddewr ac yn foesegol

Mae hyn yn golygu ein bod yn gweithio'n agored, yn deg ac yn onest a pheidiwch â neidio i gasgliadau pan fydd rhywbeth yn mynd o'i le. Rydyn ni'n rhoi lle i'n tîm esbonio pethau i ni os ydyn ni'n poeni.

Os oes rhywbeth yn mynd o'i le, rydyn ni'n ceisio gwneud y peth iawn ac yn cefnogi ein tîm.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Peidiwch â chynhyrfu a chymerwch eiliad i ganolbwyntio ar y camau nesaf ar gyfer eich tîm cyn i chi siarad â nhw. Os byddwch yn dawel eich meddwl, bydd eich tîm yn ddigynnwrf ac yn gallu prosesu'r hyn sy'n digwydd.
- Gofynnwch i aelodau eich tîm beth ddigwyddodd, a gwrandewch yn ofalus pan fyddan nhw'n esbonio. Ailadroddwch y pwyntiau allweddol yn ôl iddyn nhw fel eich bod chi'ch dau yn sicr beth sydd wedi digwydd.
- Eglurwch yn glir ac yn onest beth allai'r camau nesaf fod a beth yw'r broses.
- Rhowch wybod i'ch tîm am unrhyw gymorth y gallen nhw gael mynediad ato fel rhaglenni cymorth i weithwyr neu grwpiau cymorth.

Egwyddor 5: datblygu gwaith tîm a rhyng-dîm cefnogol ac effeithiol

Mae hyn yn golygu ein bod ni i gyd yn gweithio i'r un nod, weithiau gyda thimau eraill, ac rydyn ni'n ceisio cynnal perthnasoedd da gyda'r holl bobl rydyn ni angen gweithio gyda nhw. Rydyn ni hefyd yn ceisio rhoi adborth defnyddiol fel y gall pobl wneud eu gwaith yn well.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Trefnwch gyfarfod gyda phawb y mae angen i chi weithio gyda nhw a chytunwch pwy fydd yn gwneud beth, fel bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn deall eu rôl.
- Neilltuwch amser fel y gall pawb sy'n cael eu heffeithio gan y penderfyniadau a wnawn roi adborth ar ein cynlluniau.
- Gwahoddwch aelodau'r tîm i sesiynau lle gallan nhw ddod i adnabod ei gilydd, a lle gallwch ddarganfod beth sydd bwysicaf iddyn nhw.

Egwyddor 6: gwella cydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth, gan gael gwared ar rwystrau yn ymwybodol

Mae hyn yn golygu ein bod yn sicrhau bod y bobl yn ein tîm yn gallu cyfrannu, tyfu, llwyddo a ffynnu yn eu gwaith. Gallai hyn olygu bod yn rhaid i ni roi mwy o gefnogaeth i rai pobl nag eraill, ond rydyn ni'n gwneud yn siŵr bod gan bawb yr hyn sydd ei angen arnyn nhw i ffynnu.

Mae hefyd yn golygu ein bod yn rhoi gwybod am bethau sy'n annheg, gan gynnwys bwlio a gwahaniaethu, pryd bynnag y gwelwn hyn.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Yn ystod sesiynau un-i-un neu fel grŵp, gofynnwch i aelodau eich tîm esbonio sut maen nhw'n gweithio yn unol â gwerthoedd cydraddoldeb y sefydliad. Gallech chi ddefnyddio eu henghreifftiau i awgrymu newidiadau i'r ffordd mae'r tîm yn gweithio.
- Darllenwch a deallwch bolisiâu bwlio a gwahaniaethu eich sefydliad, a thrafodwch y rhain gyda'ch tîm fel bod pawb yn eu deall.
- Sefydlwch grŵp cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer staff, wedi'i arwain gan bobl sydd â phrofiadau personol i rannu'r hyn sy'n bwysig iddyn nhw ac i ddylanwadu ar bolisiâu a phenderfyniadau sy'n effeithio arnyd nhw.

Egwyddor 7: galluogi systemau a diwylliannau diogel, ymddiriedus ac atyniadol

Mae hyn yn golygu ein bod wir yn gwrando ar ein tîm ac yn canolbwyntio ar wneud y diwylliant yn un positif. Mae hynny'n cynnwys gofyn am farn, syniadau ac adborth ein tîm, a'i ddefnyddio. Rydyn ni'n cydnabod bod pawb yn gwneud eu gorau gyda'r gefnogaeth sydd ganddyn nhw, ond rydyn ni i gyd yn ddynol ac rydyn ni i gyd yn haeddu tosturi hyd yn oed os nad yw pethau'n mynd yn ôl y disgwyl.

Ffyrdd y gallech chi wneud hyn

- Ymrwymwch i wneud amser bob dydd neu wythnos i ddathlu aelodau eich tîm a'r hyn y maen nhw wedi'i gyflawni'r diwrnod hwnnw neu'r wythnos honno.
- Os bydd rhywun yn gwneud cwyn neu eisiau rhannu rhywbeth sy'n eu poeni, gwrandewch o ddifrif a chytunwch ar sut byddwch chi'n ei datrys neu'n gwella pethau.

- Sicrhewch fod aelodau eich tîm yn deall ei bod yn ddiogel rhannu unrhyw beth sy'n effeithio arnyn nhw neu eu llesiant, a dywedwch wrthyn nhw am unrhyw bolisiau sydd ar waith a allai eu cefnogi.

Dysgwch fwy

Gallwch gael gwybod mwy am egwyddorion arweinyddiaeth dosturiol [ar hafan Gwella](#).