Fframwaith Ymddygiad Rheolwr

yn Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro



Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro
Pembrokeshire Coast National Park

Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro
Fframwaith Ymddygiad Rheolwr

Mae'r fframwaith hwn ar ymddygiad rheolwyr yn sail i'r modd y mae'r Awdurdod yn darparu ei wasanaethau i'r cyhoedd.

Cefndir

Cafodd y gwahanol fathau o ymddygiad eu datblygu gan reolwyr yr awdurdod fu'n clustnodi'r hyn y mae rheolwr sy'n perfformio'n dda yn APCAP yn ei wneud i ddarparu gwasanaethau yn effeithiol. Mae hyn wedi arwain at ymddygiadau perthnasol ac ystyrlon sy'n amlygu gweledigaeth a gwerthoedd yr Awdurdod.

Beth yw fframwaith ymddygiad rheoli?

- Set o ymddygiadau allweddol y dylai pob rheolwr eu dangos, o fewn cyd-destun eu rôl, i ddarparu gwasanaethau yn effeithiol.
- Mae'r ymddygiadau hyn yn diffinio **sut** y mae angen i reolwyr ar draws y sefydliad berfformio, o fewn timau ac fel unigolion, yn hytrach na **beth** y mae angen iddynt gyflawni
- Mae'r ymddygiadau hyn yn mynd law yn llaw â sgiliau technegol a chymwyseddau ac yn canolbwyntio ar yr ochr reoli o'r swydd. Nid ydynt yn cynnwys y sgiliau angenrheidiol i gyflawni'r swydd.

Ar gyfer pwy y mae'r fframwaith?

Mae'r fframwaith ymddygiad rheoli ar gyfer **pob** rheolwr a bydd:

- Yn pennu'r ymddygiadau allweddol sy'n ofynnol i fod yn effeithiol mewn swydd rheoli
- Yn gymorth i reolwyr glustnodi eu cryfderau a chydnabod eu hanghenion o ran datblygu.
- Yn gymorth i reolwyr ddatblygu dulliau cyson yn eu hymwneud â phobl yn fewnol ac yn allanol

Mae'r fframwaith ymddygiad rheoli ar gyfer **pob** aelod o staff a bydd:

- Yn pennu'r modd y gallant ddisgwyl gael eu rheoli
- Yn dangos sut y mae angen iddynt ddatblygu eu hymddygiadau eu hunain os ydynt yn awyddus i ymgymryd â swydd rheolwr yn y dyfodol
- Yn rhoi negeseuon clir am eu dull o weithio, eu hagweddau at ei gilydd ac at gwsmeriaid

Fe fydd gwahaniaethau yn y modd y bydd pobl yn cymhwyso eu hymddygiadau yn dibynnu ar eu rôl o fewn y sefydliad.

Sut fydd y fframwaith yn cael ei ddefnyddio?

Gall rheolwyr ddangos yr ymddygiadau hyn yn eu gwaith beunyddiol o ddydd i ddydd ac yn eu hymwneud â'r staff a'r cwsmeriaid. Bydd yr ymddygiadau hyn yn cael eu hymgorffori ymhellach yn niwylliant y sefydliad drwy'r:

- Broses arfarnu
- Asesiad adborth 360
- Cyfleoedd i reolwyr ddysgu a datblygu
- Y broses recriwtio
- Y broses sefydlu

Mae Rheolwr Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro yn rhywun sydd...

Sefydliad

- ✔ Yn gallu disgrifio gweledigaeth, nodau, gwerthoedd a strategaeth gorfforaethol yr Awdurdod
- ✔ Yn gallu egluro'r modd y mae cyfeiriad strategol yr Awdurdod yn effeithio ar eu cwsmeriaid ac ar eu gwasanaeth
- ✔ Yn meithrin cysylltiadau effeithiol rhwng yr Awdurdod, yr Aelodau a phartneriaid perthnasol eraill
- ✔ Yn gwybod am y diweddaraf ynglŷn â thueddiadau, datblygiadau neu bolisïau allanol, lleol a chenedlaethol, all effeithio ar yr Awdurdod neu ar eu gwasanaeth
- ✔ Yn ymgysylltu â'r cwsmeriaid ynglŷn â gweledigaeth a gwerthoedd yr Awdurdod ac yn gwrando ar eu barn

Gwasanaeth

- ✔ Â gweledigaeth ar gyfer eu gwasanaeth/tîm ac yn gwybod beth y maent am ei wireddu
- ✔ Yn defnyddio data o amrywiol ffynonellau i fesur sut mae eu gwasanaeth yn gwneud gwahaniaeth i gwsmeriaid ac i'r amgylchedd
- ✔ Yn herio, mewn ffordd adeiladol, y modd y mae eu gwasanaeth yn cael ei ddarparu ac yn chwilio am ffyrdd o wella
- ✔ Yn cyflawni o fewn y cyllidebau y cytunwyd arnynt ac yn dangos rheolaeth ariannol gadarn o'u gwasanaeth
- ✔ Yn mynd ati i geisio cyfleoedd i dimau weithio gyda'i gilydd i ddatblygu ansawdd y gwasanaeth a ddarperir

Tîm

- ✔ Yn dangos gwir empathi, gofal a phryder am y tîm, ac ar gael i aelodau'r tîm pan fo angen
- ✔ Yn gwybod beth yw cryfderau a chyfyngiadau'r tîm ac yn dirprwyo yn briodol i ddatblygu'r tîm ac unigolion
- ✔ Yn rhoi adborth cadarnhaol, adeiladol a phenodol, ac yn cynnig canmoliaeth ac yn rhannu llwyddiannau gyda'r tîm ac uwch reolwyr
- ✔ Yn gosod nodau a thargedau clir ac yn rhoi disgwyliadau clir i bob aelod o'r tîm er mwyn llwyddo i gyflawni hyn
- ✔ Yn delio yn ddiymdroi ac mewn modd cyson â materion gwrthdaro neu berfformiad ac yn herio ymddygiad sy'n annerbyniol i'r tîm ac i'r sefydliad
- ✔ Yn cefnogi'r tîm drwy newidiadau sy'n effeithio arnynt drwy fynd ati i wrando, gan groesawu eu syniadau a'u cynnwys yn y broses o wneud penderfyniadau
- ✔ Yn cyfleu newid a phenderfyniadau yn gadarnhaol i'r tîm a bod yn glir am y rhesymeg y tu ôl i benderfyniad

Hunan

- ✔ Yn rheoli eu hamser ac adnoddau yn effeithiol ac yn cynllunio gwaith i gyrraedd nodau a thargedau
- ✔ Yn amrywio ei ddull o gyfathrebu a rheoli yn ôl y sefyllfa neu'r person y mae'n cyfathrebu ag ef/hi
- ✔ Yn gwneud penderfyniadau (hyd yn oed rhai amhoblogaidd) o safbwynt rhesymegol a gwrthrychol
- ✔ Yn meddu ar hunanreolaeth a gwydnwch emosiynol wrth wynebu sefyllfaoedd heriol
- ✔ Yn cymryd yr awenau o ran mynd i'r afael â phroblemau a cheisio cyngor a chefnogaeth cydweithwyr ac aelodau'r tîm lle bo hynny'n briodol
- ✔ Yn batrwm o werthoedd y sefydliad ac yn ymrwymedig i'w ddatblygiad personol a phroffesiynol ei hun

Nid yw Rheolwr Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro yn rhywun sydd...

Sefydliad

- ✗ Yn canolbwyntio ar flaenoriaethau tymor byr ac yn creu cynlluniau heb gyfeirio at strategaeth gorfforaethol yr Awdurdod, y darlun ehangach nac at bartneriaid allweddol
- ✗ Heb gymryd tueddiadau a datblygiadau mawr i ystyriaeth, ac yn cyfyngu ffordd o feddwl i'r awdurdod ac i'r anghenion lleol
- ✗ Yn cadw ei wasanaeth ar wahân i'r sefydliadau ehangach ac yn mabwysiadu ei weithdrefnau ei hun nad ydynt yn gydnaws â'r dulliau corfforaethol

Gwasanaeth

- ✗ Yn gyson yn cyfeirio penderfyniadau i swyddogion uwch yn hytrach nag ysgwyddo'r cyfrifoldeb amdanynt ei hun, ac o wneud hynny yn colli cyfleoedd neu derfynau amser
- ✗ Yn gwrthod gweithio ar y cyd â thimau eraill i wella'r gwasanaeth ac yn creu rhesymau pam na ellir rhyddhau adnoddau
- ✗ Yn rhoi negeseuon cymysg am gyfeiriad y gwasanaeth ac yn gyson yn diwygio nodau a thargedau
- ✗ Yn derbyn bod dulliau cyfredol yn ddigon da, braidd byth yn cwestiynu gwerth am arian nac yn ystyried y gwasanaeth o safbwynt y cwsmeriaid

Tîm

- ✗ Yn dangos ffafriaeth, yn cyfyngu cyfleoedd, sydd â chyfeillion ac nid aelodau o dîm
- ✗ Yn canolbwyntio mwy ar y dasg nag ar y bobl ac nid yw'n treulio amser gyda'r tîm nac yn gwneud ymdrech i ddod i'w hadnabod
- ✗ Yn gyson yn datrys problemau ar ran y tîm ac nid yn eu hannog i ddatrys problem ar eu liwt eu hunain
- ✗ Yn methu â chydnabod cyfraniadau'r tîm ac yn or-feirniadol o aelodau'r tîm
- ✗ Yn rhoi disgwyliadau dryslyd o ran gofynion rôl neu berfformiad ac yn methu cyfleu a yw aelodau'r tîm ar y trywydd iawn neu beidio

Hunan

- ✗ Yn gohirio ac yn canolbwyntio gormod ar y pethau nad ydynt o bwys ac nid ar y pethau sydd o bwys
- ✗ Am gael ei hoffi gan eraill felly ni fydd yn herio nac yn cwestiynu syniadau, safbwyntiau nac arferion gwaith
- ✗ Yn mabwysiadu safbwynt negyddol yn aml wrth wneud penderfyniadau neu gyfleu penderfyniadau neu wrth ddatrys problemau
- ✗ Yn brin o unplygrwydd ac yn methu gwneud yr hyn y mae'n dweud y byddai'n gwneud
- ✗ Yn anwybyddu effaith yr hyn y mae'n ei ddweud, y ffordd y mae'n ei ddweud ac effaith yr hyn y mae'n ei wneud ar eraill