

CATALYDD

CYLCHGRAWN RHEOLI YNG NGWASANAETH CYHOEDDUS CYMRU

RHIFYN 20 / GAEAF / 2010

Grid 9 Blwch

Bernard Galton yn siarad am y newidiadau cadarnhaol y mae'r hinsawdd bresennol yn eu cyflwyno i waanaethau cyhoeddus Cymru

YN Y RHIFYN HWN:

- Ysgol Haf 2011
- Y Pentref Byd-Eang
- Lesley Jones - Cwestiynau ac Atebion



Public Service Management Wales
Rheoli yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru



Llywodraeth Cynulliad Cymru
Welsh Assembly Government

➤ CYNNWYS

ERTHYGLAU

Grid 9 Blwch	4
Y Pentref Byd-Eang	6
Rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth, Merched Mewn Chwaraeon	13

Y NEWYDDION DIWEDDARAF

Cyflenwi Gweithlu'r Dyfodol	5
Y Prif Weinidog yn Dathlu Llwyddiant arweinwyr Cymru	8
Rheoli Newid yn Llwyddiannus	10
Ystafell Ddosbarth Fyd-eang	12
Meithrin Prosesau Ymgysylltu i Ddinasyddion Cymru	15
Hyfforddiant ar Gyfer y dwer, Mewn byd Newydd	18
Goruchwyliaeth Grŵp Cymheiriaid i Hyfforddwyr Mewnol	20
Sut i gefnogi ein Sefydliadau i Drawsnewid Cydberthnasau a dod â Chydbwysedd i'r 'system' Sefydliadol Ehangach?	22
Cyflwyno Effeithlonrwydd ac Arloesedd	25
Galw am eich Ymchwil	26
Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru Ysgol Haf	27

RHEOLI YNG NGWASANAETH CYHOEDDUS CYMRU

Sefydlwyd Rheoli yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru (RhNgCC) gan Lywodraeth Cynulliad Cymru i gefnogi a helpu i ddatblygu'r sgiliau sydd eu hangen ar reolwyr ac arweinwyr ar draws gwasanaeth cyhoeddus Cymru er mwyn cydweithio ar draws ffiniau traddodiadol. Rydym yn darparu amrywiaeth o gyfleoedd i ddatblygu pobl, sefydliadau a systemau – gan gyfrannu yn y pen draw at greu gwasanaethau cyhoeddus gwell a mwy cydgysylltiedig ar gyfer dinasyddion Cymru.

Nid yw'r safbwyntiau yn y cyhoeddiad hwn o reidrwydd yn adlewyrchu barn neu bolisiau RhNgCC.

CYFRANIADAU RHEOLAIDD

Rebecca Boden	28
Holi ac Ateb - Lesley Jones	30
Calendr Digwyddiadau	32

HOFFEM GLYWED GENNYCH CHI

Os hoffech gyflwyno erthygl ar gyfer un o rifynnau Catalyst yn y dyfodol, cysylltwch â Natalie Salmon – Natalie.Salmon@wales.gsi.gov.uk.

Mae croeso i unrhyw gyfraniadau new awgrymiadau.

Rheoli yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru
Llawr cyntaf, Ffynnon Las, Y Berllan
Clos Ilex, Ty Glas Avenue
Llanisien, Caerdydd CF14 5EZ

Ffôn: 029 2068 1289

Ffacs: 029 2068 1292

E-bost: psmw@wales.gsi.gov.uk

CALENDR DIGWYDDIADAU: IONAWR - MAI 2011



CROESO I RIFYN 20 CATALYDD



Yn rhifyn y Gaeaf o Catalydd edrychwn ar bwysigrwydd datblygu a meithrin talent bresennol o fewn sefydliadau a rôl ganolog hyn yn nyluniad gwasanaethau cyhoeddus yn y dyfodol. Yn ei erthygl mae Bernard Galton, Cyfarwyddwr Cyffredinol Pobl, Lleoedd a Gwasanaethau Corfforaethol Llywodraeth Cynulliad Cymru, yn esbonio'r posibiliadau a ddaw yn sgil yr hinsawdd bresennol i wneud newidiadau cadarnhaol i'r ffordd yr ydym yn adnabod a chefnogi talent a chynorthwyo cynllunio olyniaeth yng ngwasanaeth cyhoeddus Cymru.

Gan barhau â thema trin talent a chynllunio olyniaeth mae dau o'n digwyddiadau allweddol: Sicrhau Gweithlu'r Dyfodol: Manteisio i'r eithaf ar eich pobl ac Ysgol Haf 2011. Mae lefelau rhagorol o ddiddordeb eisoes ac rydym yn hynod falch y medrwn unwaith eto ddod â siaradwyr mor wybodus a chreadigol i gynulleidfa gwasanaeth cyhoeddus. Mae manylion y ddau ddigwyddiad ar t5 a t27.

Mae Rachel Lilley, Bruce Etherington a Gwenan Roberts yn ysgrifennu am eu profiad o raglen Ystafell Ddosbarth Fyd-eang RhNgCC. Wedi'i chyflwyno gan gyn-siaradwr cyweirnod yn yr Ysgol Haf Dr Otto Schamer a'i byw-ffrydio o Boston Massachusetts, roedd y rhaglen yn ffordd flaengar i gysylltu â phobl ar draws y wlad, heb i'r holl gyfranogwyr fod gyda'i gilydd yn yr un ystafell.

Mae Neil Cocker, ymgynghorydd ar y diwydiannau creadigol ac entrepreneur cymdeithasol yn cefnogi datblygu cynadleddau a rhaglenni hyfforddiant ar y rhyngwrwd drwy ddadlau bod angen i fusnes a gwasanaethau cyhoeddus fanteisio ar ddulliau cyfathrebu am ddim ar y rhyngwrwd er mwyn creu eu Pentref Byd-eang eu hunain.

Diolch i bawb a gyfrannodd at y rhifyn yma. Fel bob amser rwy'n awyddus i dderbyn adborth a byddwn yn falch i glywed gennych.

Dymuniadau qorau

Dr Neil Wooding

Cyfarwyddwr

Rheoli yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru

Grid 9 Blwch

A ninnau'n wynebu cyfnod o newid digyffelyb ar draws gwasanaeth cyhoeddus Cymru, gyda phwysau cynyddol i ostwng maint y gweithlu a chanfod ffyrdd newydd o wneud pethau, mae'n rhaid i ni fynd i'r afael â goblygiadau'r cyfyngiadau yn y tymor byr a hefyd gyda golwg ar gynllunio hirdymor.

Mae angen i ni wneud yn sicr fod gennym y prosesau cywir yn eu lle i'n helpu i ddatlbygu gweithlu'r dyfodol. Elfen bwysig o hyn yw gwella'n hagwedd at reoli perfformiad a dynodi talent newydd ar draws y sefydliad.

Daeth yr angen i gadw staff llwyddiannus a datblygu'r genhedlaeth nesaf o reolwyr ac arweinwyr talentog yn flaenoriaeth fusnes. Er y medrai canolbwyntio ar gadw a thyfu talent ymddangos yn anghydnaws gyda'r materion mwy taer sy'n ein hwynebu, mae'n hollbwysig ein bod yn cynllunio ar gyfer y dyfodol - a dylem fynd ati nawr.

I ddadlennu talent a chryfderau'r gweithlu o fewn Llywodraeth Cynulliad Cymru, mae angen i ni ddatblygu 'map talent' fydd yn dynodi'r perfformiad presennol a photensial pob unigolyn o fewn ein gweithlu ar gyfer y dyfodol. Er mwyn denu, cadw, cymell a datblygu pobl dalentog, mae angen i ni ganolbwyntio ar bum maes allweddol:

- 1 Datblygu arweinyddiaeth
- 2 Cynllunio olyniaeth
- 3 Cysylltu â chyflogeion
- 4 Rheoli perfformiad
- 5 Cynllunio gweithlu strategol

Yn yr un modd â'r gwasanaeth sifil ehangach yn y Deyrnas Unedig, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru'n cyflwyno'r Grid 9 Blwch, dull rheoli perfformiad i gefnogi rheoli talent a chynorthwyo cynllunio olyniaeth.

Mae'r grid yn defnyddio naw categori penodol i ddynodi perfformiad a photensial gan ein galluogi i weld lle gall unigolion fanteisio o ddatblygiad ychwanegol a hyfforddiant sgiliau. Mae hefyd yn amlygu pwy yn y sefydliad sydd â'r potensial i lenwi swyddi uwch fel y deuant ar gael yn y tymor byr a'r hirdymor. Mae hyn yn sicrhau fod gan staff talentog gymhellant a'u bod yn datblygu i gyflawni eu potensial a bod y sefydliad yn hyderus y gall gadw arweinwyr y dyfodol.

I greu llif cymhwysedd, gwybodaeth a phrofiad ar draws gwasanaeth cyhoeddus Cymru, byddai'r dull gorau yn cwmpasu ffiniau sefydliadol. Mae RhNgGG wedi sefydlu Grŵp Strategaeth Rheoli Talent Gwasanaeth Cyhoeddus yn ceisio datblygu dull system-gyfan i integreiddio rheoli talent a chynllunio olyniaeth Gobeithiwn y bydd hyn yn rhoi fforwm i ddysgu gan ein gilydd a chysylltu gwasanaeth cyhoeddus Cymru i gyd.

I gael mwy o wybodaeth am y Grŵp Strategaeth Rheoli Talent Gwasanaeth Cyhoeddus cysylltwch os gwelwch yn dda â Rox

Mohammed ar 029 2068 1343 neu e-bost **Ruksana.Mohammed@wales.gsi.gov.uk**.

Bywgraffiad - Bernard Galton

Bernard Galton yw Cyfarwyddwr Cyffredinol Pobl, Lleoedd a Gwasanaethau Corfforaethol Llywodraeth Cynulliad Cymru. Mae Bernard hefyd yn siaradwr cyweirnod yn Cyflenwi Gwweithlu y Dyfodol i RhNgCC.



Cyflenwi

GWEITHLU'R DYFODOL:

Gwneud y gorau o'ch pobl

Dydd Iau 10 Chwefror 2011**Prifysgol Glyndŵr, Wrecsam**

Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru wedi dylunio'r gynhadledd hon ar Adnoddau Dynol / Datblygiad Trefniadaethol i ddwyn ynghyd uwch arweinwyr o sefydliadau yn y gwasanaeth cyhoeddus ar draws Cymru sy'n allweddol yn y gwaith o sbarduno'r agenda arloesedd ac effeithlonrwydd a datblygu gallu sefydliadol drwy bobl a phrosesau.

Bydd y digwyddiad yn canolbwyntio ar bedwar maes allweddol sy'n hanfodol i sefydliadau ffynnu yn yr amgylchedd heriol cyfredol a sicrhau llwyddiant yn y tymor hir:

- Cynllunio strategol ar y gweithlu
- Datblygu gallu AD
- Datblygiad sefydliadol
- Rheoli dawn

Bydd y gynhadledd yn defnyddio cymysgedd o brif areithiau, gweithdai ac astudiaethau achos i dynnu sylw at enghreifftiau ymarferol o syniadau ac agweddau newydd. Rhoddir un o'r prif areithiau gan Penny de Valk, Prif Weithredwr y Sefydliad

Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM), a enwyd yn ddiweddar fel un o'r meddylwyr mwyaf dylanwadol ym maes AD yn 100 Uchaf 'HR Magazine 2010'. Bydd astudiaethau achos a gweithdai yn ymdrin â phynciau fel 'creu amgylchedd ar gyfer llwyddiant', 'Beth sy'n Gwneud i Newid Lynu?', 'Creu gallu: Rhyddhau Potensial y Gweithlu' a 'Strategaeth y Gweithlu i Gymru'.

Gellir cael manylion llawn gan gynnwys ffurflen gais ar ein gwefan –

www.wales.gov.uk/psmw

I gael mwy o wybodaeth ebostiwrch

PSMWTalentManagement@wales.gsi.gov.uk

Y Pentref Byd-Eang

Ym mis Ebrill eleni roeddwn yn un o drefnwyr cynhadledd TEDx yng Nghaerdydd. Roedd gennym siaradwyr o bob cwr o'r Deyrnas Unedig yn siarad am bopeth y gellir ei ddysgu, o ddiwylliant y llwyth i'r sbectrymau gweladwy o oleuni yn y bydysawd. Ac yn ystod y sgysiau hyn nid dim ond y bobl yn y gynulleidfa oedd yn dysgu. Roedd gennym bobl yn gwyllo ar-lein o lefydd mor bell â'r Emiraethau Arabaidd Unedig a Seland Newydd. Ac ers y digwyddiad, mae degau o filoedd yn llythrennol o wylwyr dros y byd i gyd wedi manteisio ar y sgysiau a archifwyd ar-lein. A neb yn talu'r un ddime goch.

Bob dydd mae yna ddigwyddiadau arbennig, cyffrous a llawn gwybodaeth yn cael eu cynnal ym mhob cwr o'r byd, a chaiff nifer ohonynt eu recordio gyda'r sesiynau, y sgysiau a'r seminarau'n cael eu darlledu'n fyw ar y we yna'n cael eu harchifo i unrhyw un gael eu gwyllo ar-lein pan mae'n gyfleus iddyn nhw. Ac mae digwyddiad agoriadol Ysgol Haf RhNgCC yn enghraifft berffaith lle y gall sefydliadau ffilmio a llwytho i fyny anerchiadau

pwysig mewn cynadleddau i'w gwefan fel bod pawb yn gallu eu rhannu heb ddim cost ychwanegol i'r sefydliad na'r gwyliwr. Caiff sgysiau mewn digwyddiadau o'r fath eu gwyllo gan filiynau ar filiynau o bobl ym mhob gwlad ar y ddaear. Maent yn eu gwyllo gartref, yn eu hawr ginio, a gyda ffrindiau. Caiff y sgysiau eu rhannu drwy e-bost, Twitter a Facebook. Mae pobl yn cynnal partiön gwyllo, yn mynnu eu bod yn cael eu gwyllo fel rhan o gyrsiau prifysgol, ac mae rhai sefydliadau yn cynnal sesiynau rheolaidd pan mae'r staff i gyd yn dod at ei gilydd i wyllo sgysiau ar ddechrau'r wythnos.



Gwn am gwmnïau sydd wedi newid eu cynllun busnes yn llwyr o ganlyniad i sgwrs y buont yn eu gwyllo ar-lein.

Wrth gwrs, gogoniant cynadleddau fel hyn yw'r pethau sy'n digwydd o ganlyniad i sgwrs fympwyol dros frechwast, neu gyflwyniad trwy hap yn y bar. Ond nid yw hynny'n golygu na allwch ddysgu (am ddim) peth wmbreth o un o'r miloedd o sgysiau a archifwyd sydd ar gael ar-lein. Gallant gynnig ysbrydoliaeth, testunau siarad, perspectif newydd neu ddoethineb hen-ffasiwn plaen.

Ond, fel mewn bod mewn cynhadledd eich hun, nid yw troi o gwmpas rhywbeth neu rywun rydych eisoës yn gwybod popeth amdano yn syniad da bob amser. Er nad y peth hawsaf, rydych yn dysgu mwy pan fyddwch gyda phobl sy'n wahanol i chi ac yn eich boddich hunan mewn syniadau sy'n newydd i chi. Dwi'n credu'n gryf mewn rhoi pobl o feysydd gwahanol yn yr un ystafell ac aros i weld beth sy'n digwydd. Mae'n rhy hawdd dibynnu ar siarad â'r un bobl am yr un problemau. Dwi'n aml yn trefnu digwyddiadau sy'n dwyn ynghyd pobl o bob cangen o'r diwydiannau creadigol. Fel arfer gallwch weld y cynllunwyr yn tynnu at ei gilydd, pobl hysbysebu'n sefyll mewn un gornel, a'r gwneuthurwyr ffilm yn creu eu clwstwr seliwloid eu hunain. Ac yn yr amgylchiadau hyn ychydig o bethau newydd a ddysgir.

Ond, dechreuwch gymysgu pethau ac mae pethau hynod yn digwydd. Dangosodd un astudiaeth ar ôl y llall, po fwyaf amrywiol y grŵp, po fwyaf ei allu i ddatrys problemau a dysgu pethau newydd. Un tro cyflwynais gyfarwyddwr teledu i acrobat

gwifren uchel a dysgodd y ddau gymaint o'r sgwrs fel y buont yn cadw mewn cysylltiad yn rheolaidd. Roedd yr acrobat yn gallu rhoi syniad i'r cyfarwyddwr am y ffordd orau i rigio'r camera ar gyfer lluniau o'r awyr, tra bod y cyfarwyddwr yn helpu'r acrobat i ddeall pa onglau oedd orau i werthfawrogi ei waith awyr. Pethau na fyddent wedi eu dysgu gan eu cydweithwyr arferol fel rheol.

IOs na allwch fynd i gynhadledd, ond dal angen yr ysgogiad meddyliol a ddaw yn sgil troi o gwmpas safbwyntiau gwahanol yn ogystal ag eneidiau hoff cytûn, yna pam nad ymwelwch chi â rhai o'r safleoedd a restrir isod lle y cewch fwy na digon o ysbrydoliaeth a doethineb. Mae'r rhan fwyaf o sgysiau rhwng 15 a 30 munud, felly maent yn fyr ac yn hawdd eu cymryd i mewn. I gael yr effaith fwyaf, beth am nôl paned o goffi, dyrnaid o gydweithwyr, a ffwrdd i chi i'r ystafell fwrdd gyda gliniadur i gael "sba ymennydd" chwarter awr.

TED.com, BILconference.com, TheDoLectures.com, Poptech.org, FeastOnGood.com, BigPicture.tv, TheRSA.org, AllDayBuffet.org, Fora.tv, GelConference.com, Alfestival.org

I weld pob un o'r prif anerchiadau o'r Ysgol Haf hon a'r rhai blaenorol ewch i www.cymru.gov.uk/rhngcc

Bywgraffiad - Neil Cocker

Mae Neil Cocker yn entrepreneur ac ymgynghorydd. Ef hefyd yw un o aelodau sefydlol TEDxCardiff ac mae'n fentor y diwydiant cerddoriaeth i Cerdd Gymunedol Cymru sy'n gweithio gyda phobl ifanc ddifreintiedig. Gallwch ganfod mwy yn www.neilcocker.com



Y Prif Weinidog yn dathlu llwyddiant arweinwyr Cymru

Ymunodd y Prif Weinidog â chyfranogwyr y rhaglen Cyfleoedd Dysgu Rhyngwladol i dathlu eu cyflawniadau ac i dynnu sylw at bwysigrwydd eu gwaith.

Mae chwe deg o leoliadau wedi eu llenwi ar y rhaglen CDRh (ILO) yn barod, sy'n galluogi uwch reolwyr ac arweinwyr i ddatblygu eu sgiliau drwy dreulio wyth wythnos yn gweithio ar brosiectau strategol yn Affrica is-Sahara.

Mae'r rhaglen yn cryfhau sgiliau'r cyfranogwyr ac maent yn dychwelyd i Gymru fel cyfathrebwyr gwell, gydag agwedd bositif a mwy o hyder y gallant wneud mwy gyda llai o adnoddau. Yn dâl am hyn, mae Cymru yn gallu cyfrannu at gyflenwi'r Cyrchnodau Datblygu'r Cenhedloedd Unedig drwy gefnogi sefydliadau sy'n ymdrin â thlodi yn Affrica.

"O safbwynt gyrfa, mae'n debyg mai CDRh oedd y peth gorau a wnes erioed ac mae'n dal i fod yn un o uchafbwyntiau fy CV. Y gwaith pwysicaf yr wyf wedi ei wneud erioed."

Gellir canfod manylion llawn ar ein gwefan www.cymru.gov.uk/rhngcc

I gael trafodaeth anffurfiol cysylltwch â Rox Mohammed ar **029 2068 1343** neu ebostiwch Ruksana.Mohammed@wales.gsi.gov.uk



Cyflenwir rhaglen Cyfleoedd Dysgu Rhyngwladol gan Rheolaeth yng Ngwasanaeth Cyhoeddus Cymru mewn cydweithrediad gyda Mabwysiadu Busnes ac fe'i cyllidir gan Fframwaith Cymru o blaid Affrica Llywodraeth Cynulliad Cymru.

TYFU ARWEINYDDION

Simon Burch

Prif Swyddog, Gofal
Cymdeithasol, Iechyd a Thai
– Monmouthshire Sir Fynwy

Ychydig wythnosau'n ôl fe gefais swydd fy mreuddwydion! Wedi gyrfa mewn gofal cymdeithasol fe'm cefais fy hyn yn Gyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol. Drannoeth cefais ebost yn fy llongyfarch gan Kay Howells yn RhNgCC a gwnaeth hwnnw i mi feddwl am y rôl roedd datblygu arweinyddiaeth, a RhNgCC yn arbennig, wedi'i chwarae yn y broses.

Fel llawer o bobl, mae fy ngyrfa i wedi ymlwybro hwnt ac yma. O edrych yn ôl efallai mai'r prif gymhellion oedd angen am amrywiaeth a'r teimlad fy mod yn dal i ddysgu ac yn cyfrannu rhywbeth. Cafodd RhNgCC ddylanwad ar hyn ar ddwy adeg allweddol yn y blynyddoedd diwethaf. Ym mis Medi 2008 treuliais 8 wythnos yn gweithio fel Cynghorydd Datblygu Arweinyddiaeth yn Ne Zambia ac yn 2009 enillais Dystysgrif Lefel 7 yr ILM mewn Hyfforddi a Mentora. Bu'r ddau brofiad hwn yn bwysig i mi ond yr amser a dreuliais yn Affrica Is-Sahara roddodd yr her fwyaf i mi fel arweinydd. Mae camu oddi ar awyren i gyfandir newydd, gyda thasg niwlog a heb ddim o gefnogaeth statws eich swydd a'ch sefydliad, yn dangos pa fath o arweinydd ydych chi yn fuan iawn, ac yn wir pa fath o berson! Yr yr un modd mae'r broses hyfforddi yn dinoethi busnes a phrysurdeb bywyd sefydliadol i 2 o bobl yn gwrando ac yn cyfathrebu mewn amser go iawn.



Felly beth mae rhywun yn ei ddysgu o'r profiadau hyn? Yn y bôn, credaf fod tair neges i ni fel arweinyddion:

- Mae pwy ydych chi yn bwysicach na'r hyn a wnewch. Y ffordd yr ydych yn "byw'r newid rydych eisiau ei weld" ac yn gweithredu yn unol â'ch credoau a'ch gwerthoedd yw'r hyn a fydd yn dylanwadu ar eraill ac yn eich galluogi i symud pobl ymlaen gyda chi
- Nid dim ond ar frig y sefydliad y mae arweinyddiaeth yn bwysig. Eich swyddogaeth bwysicaf yn aml fydd helpu pobl i sylweddoli eu potensial eu hunain
- Peidiwch â threulio'ch amser yn chwilio am yr atebion "cywir"; yn hytrach dysgwch ofyn cwestiynau gwell ac anogwch y rhai o'ch cwmpas i wneud yr un peth. Ac ym myd cymhleth, dryslyd y sector cyhoeddus, os yw'r ateb yn amlwg mae'n debyg nad ydych wedi gofyn y cwestiwn cywir beth bynnag!

Ac yn olaf, os cewch chi gyfle i dreulio amser yn Affrica, dywedwch ie a gallwch boeni am y manion wedyn!

I gael mwy o wybodaeth am ILO cysylltwch â Rox Mohammed ar **029 2068 1343** neu e-bost **Ruksana.Mohammed@wales.gsi.gov.uk**

Rheoli newid yn

Ydych chi yn un o'r llu o arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus sy'n wynebu'r posibilrwydd o weithredu newid yn y cyfnodau heriol hyn? Yn aml mae rheolwyr sy'n wynebu'r sefyllfa hon yn gorfod meddwl am sut y maent yn ymgysylltu â phobl, sut i oresgyn gwrthwynebiad a meddwl am eu gwydnwch eu hunain i sicrhau llwyddiant.

Gan wrando ar farn gweithlu'r gwasanaeth cyhoeddus, mae RhNgCC wedi datblygu Rheoli Newid yn Llwyddiannus, rhaglen sydd wedi ei dylunio i alluogi uwch reolwyr i fod yn hyderus wrth gyflwyno rhaglenni ynghylch newid diwylliannol a strwythurol, gan ymgysylltu eraill yn y broses o drawsnewid a chyflenwi canlyniadau o werth uchel.

“gwnaeth [y rhaglen]...i mi feddwl a myfyrio am fy arddull fy hun...”

Mae'r rhaglen yn cynnwys tri cham: paratoi cyn y cwrs; dau ddiwrnod dysgu olynol mewn ystafell ddosbarth; ac un diwrnod dilynol i werthuso effaith, gan ymdrin ag unrhyw anghenion sydd heb eu digoni a mesur llwyddiant.

Cyn y rhaglen, bydd pob cyfranogwr yn llenwi holiadur am wydnwch meddyliol. Bydd y teclyn diagnostig hwn yn galluogi cyfranogwyr i ddeall pa mor wydn y maent a'u sbardunau mewnol, a sut mae hyn yn ymwneud â'u perfformiad, eu hymddygiad, eu lles a'u dyheadau. Bydd pob cyfranogwr yn asesu ei gyfraniad ei hun at gyflenwi newid llwyddiannus gan ddefnyddio astudiaeth achos sy'n berthnasol i'w rôl a'i sefydliad.

Llwyddiannus

Defnyddir cymysgedd o theori ac ymarfer yn ystod y dysgu yn yr ystafell ddosbarth i wneud y canlynol:

- Edrych ar y camau yn y broses newid
- Archwilio ymateb unigolion a grwp i newid
- Trafod arddulliau priodol ar gyfer arweinyddiaeth a rheoli
- Defnyddio offer newid technegol
- Creu arloesedd a chynnwys pobl

Wedi i gyfranogwyr nodi eu harddull arweinyddiaeth eu hunain a'u hymateb personol i newid, byddant yn edrych ar eu nodweddion a'u priodoleddau unigol fel arweinydd newid. Mae'r rhain yn cynnwys deallusrwydd emosïynol a gwydnwch meddyliol, darganfod ymddygiadau effeithiol wrth ddefnyddio grym a chreu cydweithrediad, ac ysbrydoli eraill drwy sgwrsiau trawsnewidiol. Bu rhan olaf diwrnod 2 yn gofyn i gyfranogwyr ddiffinio newid y maent yn ymwneud ag ef lle gallant ddefnyddio'r sgiliau a'r wybodaeth y maent wedi eu caffael. Bydd hyn yn golygu y bydd cyfranogwyr yn rhoi'r hyn a ddysgwyd ar waith mewn newid gwirioneddol yn y gweithle o fewn 60 diwrnod..

“Teimlaf ein bod fel grŵp wedi aeddfedu a symud ymlaen yn ein gallu i gyflenwi newid.”

Yn y sesiwn olaf, bydd proses adolygu strwythuredig yn galluogi'r cyfranogwyr i fesur eu llwyddiant hyd yma, a dysgu gwers – oddi wrth eu profiad eu hunain ac oddi wrth eraill. Ymhellach, anogir cyfranogwyr i ffurfio cymuned o ymarfer i rannu dysgu a darparu cymorth parhaus.

I gael mwy o wybodaeth am Rheoli Newid yn Llwyddiannus, cysylltwch â Rebecca Ashcroft ar **029 2092 6049** neu ebostiwch

PSMWLeadershipandOD@wales.gsi.gov.uk

Ystafell Ddosbarth Fyd-eang

Datblygodd Dr Otto Scharmer, awdurdod byd-eang ar arloesedd mewn arwain a newid trawsnewidiol, gysyniad Damcaniaeth U i ddangos sut i ddatblygu sgiliau arwain er mwyn creu dyfodol a fyddai'n amhosibl fel arall.

Yn dilyn y cyflwyniad hynod lwyddiannus gan Dr Scharmer yn yr Ysgol Haf 2010, cymerodd RhNGCC ran mewn Ystafell Ddosbarth Fyd-eang i roi cyflwyniad manylach i Ddamcaniaeth U. Cafodd y rhaglen ei ffrydio'n fyw o Boston, Massachusetts mewn sesiynau wythnosol am bum wythnos.

Daeth y prif grŵp ynghyd yn Ystafell Hyfforddi RhNgCC, gyda'r rheini oedd yn methu teithio i Gaerdydd yn ymuno â'r ddarlith fyw drwy'r we a chyswllt sain-gynadledda. Yn ystod y sesiwn fyw bu'r cynrychiolwyr yn rhoi sylwadau a chwestiynau i Dr Scharmer drwy e-bost. Yn dilyn y sesiwn, trefnwyd grwpiau bach i drafod ymhellach y pynciau a godwyd yn y brif sesiwn.

Cymerodd pedwar ar bymtheg o gynrychiolwyr ran yn y rhaglen hon, ac yn sgil ei llwyddiant mae ail raglen Ystafell Ddosbarth Fyd-eang yn cael ei chynnal gyda Dr Edgar Schein, un o gydweithwyr Scharmer yn MIT. Ar hyn o bryd mae 42 o bobl yn cymryd rhan yn yr ail raglen hon a bwriedir cynnal sesiynau pellach yn y flwyddyn newydd.

Yma mae tri o gynrychiolwyr y garfan gyntaf yn rhannu'u profiadau: share their experiences:

Rachel Lilley – Rheolwr Datblygu Busnes, Ymlaen Ceredigion

“Fe es i i'r Ysgol Haf 2010 i chwilio am strategaethau rheoli newid a allai helpu Ymlaen Ceredigion i weithio gyda grwpiau a sefydliadau ar heriau ehangach cynaliadwyedd. Ar adeg lle mae llawer yn canolbwyntio ar gynaliadwyedd ariannol ac economaidd yn unig, doeddwn i ddim yn meddwl y byddwn i'n dod o hyd i rywun â'r fath syniadau cyfannol ac sy'n cyd-fynd i'r fath raddau â'n syniadau a'n hanghenion fel Otto Scharmer a Damcaniaeth U.

“Roeddem ni'n awyddus iawn i ddysgu mwy am Ddamcaniaeth U, ond roeddem ni'n cydnabod bod llawer o rwystrau o ran gwneud hyn. Corff bach yn y trydydd sector yw Ymlaen Ceredigion sy'n gweithio o fewn Cyngor Ceredigion. Dim ond hyn a hyn o arian sydd gennym ni, felly doedd dim modd o fewn rheswm i'n cyfarwyddwyr hedfan i Massachusetts i fynychu'r rhaglen estynedig yn MIT. Ein hardal ni yw un o'r ardaloedd lleiaf ei phoblogaeth yng Nghymru, felly mae teithio wastad yn rhwystr o ran mynd i weithdai. Pe bai angen i ni fynd i ystafell ddosbarth drwy fideo yn y De, fyddai dim modd i ni sbario'r amser staff.

“Dyma ni'n gweld bod ystafell ddosbarth fyd-eang ar gael, gan ystyried ymuno â hi fel sefydliad – byddai hynny'n dderbyniol ond yn gyfyngedig. Roedd ymuno drwy alwad gynadledda gyda RhNgCC a chysylltu ag unigolion o sefydliadau eraill yng Nghymru yn ffordd hynod effeithiol i ni gael safbwynt ehangach ar ein ffordd o feddwl. Roedd modd i ni wella'n dealltwriaeth drwy drafodaethau cyn ac ar ôl y dosbarth, ac ymuno â grŵp diddorol o bobl sydd am gydweithio i ddatblygu'r gwaith. Roeddem ni i gyd yn cytuno, er bod hyn yn cymryd oriau o'n hwythnos, fod y syniadau a'r egni yn gwella'n heffeithiolrwydd yn aruthrol.”

Bruce Etherington – Rheolwr Goleufa Cymru, Prifysgol Caerdydd

“Gan fy mod i'n rheoli prosiect sy'n ceisio newid diwylliant prifysgolion Cymru o ran ymgysylltu â'r cyhoedd, fe wnes i gais am le yn yr Ysgol Haf 2010 gan ei bod yn trafod newid diwylliant. Fel roeddwn i wedi'i obeithio, roedd yn cyfle gwych i drafod a dysgu gyda nifer o sectorau eraill o ran sut maen nhw wedi newid diwylliant ac wedi ymgysylltu â'r cyhoedd.

“Fel gyda llawer o bethau y byddwch chi'n eu dysgu mewn cynhadledd neu ddiwyddiad hyfforddi roedd hi'n anodd gwybod ar ôl dychwelyd i'r gwaith pryd i ddefnyddio'r syniadau hyn yn fy arferion newydd. Felly, pan gododd y cyfle i dreulio pum prynhawn yn edrych ar y ddamcaniaeth yn fanylach, roedd yn gyfle rhy dda i'w gollu. Byddai hefyd yn gyfle i ddysgu rhagor gan bobl eraill yn y sector cyhoeddus ynghylch y ffordd y maent yn ymgysylltu â'r cyhoedd.

“Fe weithiodd sesiynau'r ystafell ddosbarth fyd-eang yn dda iawn. Y fformat oedd cynnal trafodaeth fel grŵp yn swyddfeydd RhNgCC cyn pob gwe-ddarllodiad, yna byddai Otto Scharmer yn rhoi cyflwyniad am awr, oedd fel arfer yn gorffen gydag ymarfer fel ysgrifennu cofnodion. Yn olaf byddai'r grŵp yn trafod ac yn rhannu'r gwersi a ddysgwyd yn y sesiwn a sut gellid datblygu'r syniadau hyn ymhellach.

“Roedd pob sesiwn yn cynnig yr offer sydd eu hangen ar y cynrychiolwyr i roi'r fframwaith ar waith. Roeddent yn hynod ddefnyddiol gan eu bod yn amlwg wedi cael eu datblygu dros gyfnod a'u profi'n estynedig. Roedd hyn yn cynnwys set o gwestiynau grymus iawn a gafodd eu treialu gan lawer o'r cynrychiolwyr yng Nghaerdydd yn eu gweithleoedd. Roedd yr atebion iddynt eu derbyn yn ddefnyddiol iawn, hyd yn oed o'u defnyddio am y tro cyntaf. Fe sylwais i fy mod i hyd yn oed yn defnyddio un o'r cwestiynau craidd mewn cyfarfodydd lle nad oeddwn ni wedi bwriadu'u defnyddio – “Beth yw'ch amcan pwysicaf, a sut gallaf i'ch helpu i'w gyflawni?”

Mae Ystafell Bdosbarth Byd-eang Parhad

“Fodd bynnag, yr agwedd fwyaf defnyddiol oedd y trafodaethau grŵp. Roedd cynrychiolwyr yn swyddfeydd RhNgCC ac ar yr alwad gynadledda oedd yn cynnig ystod ddefnyddiol iawn o wybodaeth a phrofiadau o ran deall sut mae modd deall a gweithredu'r gwahanol gysyniadau. Fe barodd y sgyrsiau hyn am ryw awr ar ôl i'r 'ddarlith' ddod i ben. Rwy'n credu y byddai Damcaniaeth U wedi parhau'n ddamcaniaeth heb y sesiynau hyn achos fe fyddai'n dipyn anoddach deall a gweithredu heb glywed safbwyntiau pobl eraill.”

“Roedd yr Ystafell Ddosbarth Fyd-eang yn brofiad dysgu defnyddiol iawn gan ei bod yn rhoi cyfle i ddod i ddeall y cysyniad yn llawer gwell. Ond y peth mwyaf defnyddiol oedd y cyfle i gwrdd â phobl eraill o'r sector cyhoeddus yng Nghymru a dysgu amdany'n nhw a'u sefyllfaoedd. Fe ddywedodd un, er iddo orfod gwneud hanner diwrnod ychwanegol o waith pan aeth nôl i'r gwaith ar y dydd Gwener, ei fod wedi mwynhau'r gwaith. Mae'n rhaid bod unrhyw sesiwn ddysgu sy'n cael effaith o'r fath arnoch chi yn un dda.”

Gwenan Roberts – Pennaeth Datblygu Sefydliadol, Bwrdd Iechyd Lleol Cwm Taf

“Roeddwn i wrth fy modd gyda'r syniad o gymryd rhan mewn rhywbeth byd-eang ar yr un pryd â phobl eraill ym mhedwar ban byd – mewn rhai ffyrdd mae wedi bod o gymorth mawr i agor fy meddwl, fy nghalon a'm hewyllys i fod yn wahanol. Roedd cael siarad â phobl eraill o bob rhan o'r wlad a gwylio gyda phobl o'r sector cyhoeddus yn werthfawr iawn – roedd y ffaith mai Cymru oedd â'r grŵp mwyaf y tu allan i UDA yn destun balchder ac roeddwn i'n bendant yn teimlo fy mod yn gallu symud ymlaen i ddysgu mwy a defnyddio'r

wybodaeth. Dyma'r tro cyntaf i mi gymryd rhan yn yr ystafell ddosbarth fyd-eang ac roedd yn brofiad cadarnhaol iawn. Roedd cael gafael ar yr wybodaeth yn lleol yn fantais, ond roedd cwrdd ag eraill yn nigwyddiad RhNgCC hyd yn oed yn fwy arbennig, gan ddysgu o brofiad pobl eraill a sylweddoli bod llawer o faterion cyffredin ar draws y sector cyhoeddus. Fe gefais i'r fath fwynhad i mi gofrestru ar gyfer dosbarth Ed Schein hefyd!”

“Heb os, yr Ysgol Haf yw un o'r digwyddiadau dysgu gorau i mi fynd iddo erioed. Yn aml byddwn ni'n chwerthin ac yn dweud 'o na byddai'n haf o hyd' gan fy mod i'n defnyddio llawer o'r gwersi a ddysgais i yn y gweithle. Fe arweiniodd y digwyddiad at ddigwyddiad 'ysgol haf fach' ac mae wedi atgyfnerthu fy awydd i weithio i'r GIG ac i fod yn was cyhoeddus. Mae gweithio ar y cyd yn rhywbeth angenrheidiol yn hytrach na rhywbeth i anelu ato, ac mae'r Ysgol Haf a digwyddiadau dilynol fel yr Ystafell Ddosbarth Fyd-eang wedi gwneud i mi sylweddoli bod modd gwireddu hyn.”



Meithrin prosesau ymgysylltu i ddinasyddion Cymru

Nod Cyfranogaeth Cymru yw cefnogi darparwyr gwasanaethau cyhoeddus gyda'u hymrwymiad mewn perthynas â chyfranogiad ac ymgysylltiad dinasyddion, ac felly sicrhau gwasanaethau cyhoeddus rhagorol sy'n hanfodol i Gymru ffyniannus, gynaliadwy, iachach a mwy addysgedig.

Ymddengys ychydig yn hurt fod yn rhaid i ni fynd â chi'n ôl i 2004 er gwaethaf profi'r newidiadau mwyaf sylweddol o ran gwariant cyhoeddus ers degawdau. Fodd Bynnag, 'Creu'r Cysylltiadau', sef cynllun Llywodraeth y Cynulliad ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus, yw'r sail ar gyfer y math o wasanaethau cyhoeddus rydym yn parhau i anelu atynt yma yng Nghymru o hyd. Mae'r rhagair yn nodi y 'gellir sicrhau'r canlyniadau gorau wrth i ddefnyddwyr a darparwyr gwasanaethau weithio gyda'i gilydd'. Yn wir, mae'n bwysicach nag erioed bod llais dinasyddion yn cael ei glywed wrth ddylunio gwasanaethau cyhoeddus. Gyda llai o arian ar gael, mae'n hanfodol ein bod yn cynnwys pobl mewn penderfyniadau.

Pan fydd sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus yn gwrandao ac yn ymateb i angehnion dinasyddion a chymunedau, gallant ddarparu gwasanaethau yn llawer mwy effeithiol. Mae eu cyfraniad at y broses ddylunio'n sicrhau y caiff arian ei wario lle mae ei angen. Yn hytrach nag ychwanegu at yr amser mae'n ei gymryd i ddylunio gwasanaethau i ddiwallu angen lleol, gall proses ymgysylltu da arbed amser, gan y gweithredir y camau cywir o'r dechrau.

Mae cyfraniad pobl a chymunedau at benderfyniadau yn fwy hanfodol nawr nag erioed o'r blaen er mwyn sicrhau effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd. Mae gan bobl yr hawl i fynegi eu barn am y gwasanaethau sy'n effeithio ar eu bywydau bob dydd.

Mae Cyfranogaeth Cymru yn gweithio gyda sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat yn ogystal â'r trydydd sector i sicrhau ymgysylltiad cyhoeddus gwell yn y gwaith o ddylunio, datblygu a darparu gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion i bobl Cymru. Rydym yn darparu cyngor a chymorth arbenigol, hyfforddiant a rhwydweithio arloesol a gwybodaeth a chanllawiau cynhwysfawr. Am ragor o wybodaeth am sut y gallwn helpu eich sefydliad, ewch i

www.participationcymru.org.uk

Yn Sport Wales roeddem wedi sylweddoli pa mor isel oedd nifer y merched mewn gweinyddiaeth chwaraeon ar draws Cymru. Fel enghraifft o hyn, dim ond un Prif Weithredwr benywaidd sydd ar Gyrrff Llywodraethu Cenedlaethol ac ychydig iawn o fewn Awdurdodau Lleol yng Nghymru. Roedd hi'n ymddangos hefyd fod diffyg cefnogaeth i annog merched i fynd i mewn i ochr weinyddu chwaraeon. Gwlad fach yw Cymru ac mae'n rhaid i ni wneud yn siŵr ein bod yn gwneud y mwyaf o'n sgiliau, ond roedd y diffyg merched yn awgrymu nad ydym yn gwneud hyn. Felly ym mis Hydref 2009 lansiwyd rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth Merched mewn Chwaraeon.

Rhaglen Datblygu Arweinyddiaeth

Merched mewn Chwaraeon

Nod y rhaglen yw cynnig cefnogaeth a hyfforddiant i ddatblygu ymhellach sgiliau a chymwyseddau merched sy'n gweithio yn y sector chwaraeon yng Nghymru. Roeddem hefyd eisiau annog y cyfranogwyr nid yn unig i edrych ar rwydweithio o fewn chwaraeon, ond i edrych y tu hwnt i'r ffiniau hynny tuag at rwydweithio ar lefel uchel gyda merched mewn safleoedd uchel mewn sectorau eraill.



Caiff y rhaglen ei llywio gan weithgor o gynrychiolwyr o Gyrrff Llywodraethu Cenedlaethol, Awdurdodau Lleol a Sport Wales. Ar hyn o bryd mae yna 23 o gyfranogwyr yn cymryd rhan, sy'n dod o amrywiaeth o gefndiroedd o bob rhan o'r sector, ac yn dod ag ystod o wahanol brofiadau, gwybodaeth a diddordebau gyda nhw.

Mae'r rhaglen ei hun yn cynnwys nifer o weithdai/ seminarau hyfforddi penodol ochr yn ochr â rhaglen fentora. Yn hytrach na llunio rhaglen bendant, penderfynwyd y dylid adeiladu'r rhaglen o amgylch y rhai oedd yn cymryd rhan, felly buom yn ymgynghori gyda nhw cyn ffurfio'r cynnwys a'r strwythur terfynol. Roedd hyn yn cynnwys penderfynu beth yw eu hanghenion datblygu unigol a chreu rhaglen hyfforddi a fyddai'n cyflawni eu hamcanion cyffredinol. Nod y rhaglen yw rhoi cyngor a chymorth i'r cyfranogwyr er mwyn eu grymuso i gyrraedd eu hamcanion. Arweiniodd hyn yn ei dro at ddatblygu calendr hyfforddiant, sy'n rhoi manylion am ddiwyddiadau rhwydweithio a hyfforddi.

Enghraifft o'r math o waith a wneir yw'r sesiwn a gynhaliwyd ym mis Ebrill i helpu'r cyfranogwyr i lunio'u cynlluniau gweithredu datblygiad personol eu hunain. Arweiniwyd y sesiwn hon gan Lucy Faulkner a Pauline Harrison, sy'n fentoriaid ar raglen UK Sport. Cafodd y cynrychiolwyr gymorth ganddynt i ddatblygu eu cynlluniau, yn dilyn ymarfer 360. Bu'r adborth o'r sesiwn hon yn gadarnhaol iawn ac roedd yna frwdfrydedd mawr a dymuniad i symud ymlaen o'r fan hon. Rydym hefyd wedi cael rhai sesiynau ardderchog gyda siaradwyr gwadd sydd wedi gweld merched mewn swyddi uchel eu proffil yn rhannu eu profiadau, er enghraifft Kirsty Williams AC, Arweinydd Democratiaid Rhyddfrydol Cymru.

Mae'r cynllun mentora yn gosod merched sydd mewn swyddi dylanwadol yng Nghymru, yn cynnwys Viv Sugar, Cadeirydd Ffocws Defnyddwyr Cymru ac Is Ganghellor Prifysgol Abertawe,

a Clare Clancy, Prif Weithredwr a Chlerc Cynulliad Cenedlaethol Cymru, gyda chyfranogwyr, er mwyn cynnig arweiniad a chynghor i'w helpu i gyrraedd eu nodau. Mae gan bob un sy'n cael ei mentora brif fentor ac ail fentor erbyn hyn. Mae'r prif sylw ar hyn o bryd ar ddatblygu'r berthynas gyd-gefnogol rhwng y mentor a'r sawl sy'n cael ei mentora.

Ers y dechrau canolbwynt y rhaglen yw'r rhai sy'n cael eu mentora.

Mae'r rheiny bellach wedi datblygu grwpiau rhwydweithio ac maent yn herio'i gilydd ar faterion a 'chodi'r bar'. Mae'r grwpiau hyn y darparu fforymau bach/mecanweithiau cefnogi i helpu'r cyfranogwyr i rannu eu dysgu a chefnogi'i gilydd yn eu hyfforddiant. Mae gan y rhaglen wefan hefyd sy'n caniatáu trafodaeth agored ar faterion cyffredinol ac sy'n gymuned gefnogol ar-lein y tu allan i gyfarfodydd wyneb yn wyneb.

Gobeithio y gallwn, drwy'r rhaglen, annog datblygu ystod mwy amrywiol o arweinyddion mewn chwaraeon a gobeithiwn mai'r rheiny sydd ar y rhaglen nawr fydd mentoriaid y dyfodol, yn rhannu eu profiadau ag eraill.

Am ragor o wybodaeth am y rhaglen cysylltwch â Helen Adams, Rheolwr Datblygu Pobl a Rhaglen, yn helen.adams@sportwales.org.uk

Bywgraffiad - Professor Laura McAllister

Mae'r Athro Laura McAllister yn gyn chwaraewr pêl-droed rhyngwladol a chaptan Cymru gyda 24 o gapiau. Roedd Laura'n Aelod o Fwrdd UK Sport o 2002-05. Bu'n aelod o Gyngor Chwaraeon Cymru ers Ebrill 2006 ac fe'i penodwyd yn Is Gadeirydd y Cyngor ym Mawrth 2007 lle mae'n arbenigo mewn perfformiad, rhagoriaeth, a llywodraethu.

Hyfforddiant ar gyfer y dewr, mewn byd newydd

Yng ngoleuni'r Adolygiad Cynhwysfawr o Wariant, byddai'n hawdd i mi ddigalonni, ond yr hyn rwyf am ei ddweud yw, "O'r diwedd, gan ein bod bellach yn gwybod beth sy'n ein hwynebu, mae gennym y cyfle i ddechrau o'r newydd, gweithredu ac ymgysylltu mewn ffordd newydd, gyda'r cyfnod anodd yn gofyn am gamau gweithredu, creadigrwydd a thrugaredd."

Byddai'n wirion diystyru difrifoldeb sefyllfa'r economi neu sut y bydd y newidiadau angenrheidiol yn effeithio ar y bobl o'n cwmpas. Fodd bynnag, er mor anodd y mae wedi bod, dim ond gwella y gall y sefyllfa ei wneud bellach. Yr hyn sy'n bwysig nawr, i chi fel arweinwyr a thimau, yw dechrau ar y trywydd cywir, sy'n aml yn golygu na fyddwch yn wynebu problemau'r dyfodol ar eich pen eich hun.

Mae arwain eraill drwy gyfnodau ansicr ac i dir newydd yn heriol a dweud y lleiaf, ond gall hefyd beri pryder mawr. Er mwyn gwneud newidiadau radical sy'n cynnwys penderfyniadau a gaiff effaith fawr, pan na wyddom beth ddaw yn sgîl y sefyllfa newydd hon, mae angen dewrder, cryfder i ofyn am help a phenderfyniad i fyfyr. Gan ein bod yn gorfod cyflawni mwy gyda llai, mae angen i ni fod yn arloesol, yn gydweithredol a gweithredu gyda thrugaredd.

Mae uwch reolwyr, prif weithredwyr a'r rhai mewn swyddi etholedig yn wynebu dewisiadau anodd. Er mai dim ond hwy all wneud y penderfyniadau,

gall pobl eraill eu helpu i wneud y rhai cywir gyda gonestrwydd personol a phroffesiynol. Gall ymgysylltu â hyfforddwr gweithredol gynnwys gofyn am help gan unigolion sydd wedi bod yn eich sefyllfa yn drosiadol (ac yn aml yn llythrennol), ac a all helpu i roi camau gweithredu mewn cyd-destun.

Mewn cyfnod pan fydd arian yn dynn, a oes lle i wyntyllu? A ellir cyfiawnhau'r gwariant yng ngoleuni diswyddiadau arfaethedig? Fy ymateb fyddai 'Sut gallech chi fforddio peidio â gwneud hynny?' Mae gormod i'w golli drwy beidio â mynd i'r afael yn llwyr â sefyllfa. Rhaid bod yn gyfrifol ac yn atebol wrth wneud penderfyniadau gan ystyried eu goblygiadau'n llawn.

Nid yw hyfforddi gweithredol yn golygu cymryd cyfrifoldeb ac atebolrwydd oddi wrth arweinwyr, ond cael y gwerth mwyaf o'u gallu yn y meysydd hyn. Bydd cynnwys rhywun arall fel cyfaill beirniadol, hyrwyddwr a heriwr nad yw'n beirniadu neu heriwr gwrthrychol yn eich helpu i gadw meddwl agored a chytbwys.

Manteision Hyfforddiant i Arweinwyr

- Arweinyddiaeth fwy grymus
- Mwy o bresenoldeb a dylanwad
- Cyfathrebu cliriach a mwy grymus mewn sefyllfaoedd anodd
- Cydlynu camau gweithredu yn well
- Hunanymwybyddiaeth sy'n arwain at hunanreoli
- Ffocws cliriach a'r gallu i flaenoriaethu, gan gyflawni mwy mewn llai o amser

Manteision Hyfforddiant i Dimau

- Diffiniad cliriach o rolau a mwy o gyfraniad
- Mwy o hyblygrwydd a chymhwysedd i newid
- Mwy o greadigrwydd ac arloesedd; datgloi potensial
- Cydberthnasau a chydweithrediadau gwell
- Cydbwysedd a chyflawniad personol
- Y gallu i reoli straen a datblygu strategaethau ymdopi

Gall swydd arweinydd fod yn waith unig ac ynysig iawn. Bydd hyfforddwr yn eich helpu i ddatgloi eich potensial personol a phroffesiynol waeth beth yw'r rhwystrau sydd angen eu goresgyn. Nid yw'r hyfforddwr yn cael ei alw mewn cyfnod o banig ac argyfwng yn unig, ond yn hytrach mae'n gyson yn y cylch oes sefydliadol. Mae hyfforddwyr yn unigolion cadarn, sy'n barod i rannu eu dewisiadau personol a'u dylanwad er mwyn gwella.

Mae hyfforddwyr gweithredol yn gwella eich gallu i fynd i'r afael â heriau a chyfleoedd bywyd ac

ymgysylltu â hwy, er mwyn gwneud yr hyn sy'n iawn er budd pawb gan arwain at lwyddiant a thrawsnewid i unigolion a sefydliadau.

Mae Kate Jones yn hyfforddwraig broffesiynol ac yn un o sefydlwyr Inspired Lives, sef cwmni ymgynghori ar hyfforddiant gweithredol a datblygu sefydliadol yn y DU sy'n canolbwyntio ar gyfarwyddwyr bwrdd, uwch weithwyr gweithredol a thimau arwain.

Mae RhNgCC, sy'n gysylltiedig â'r agenda Effeithlonrwydd ac Arloesedd, yn cynnal gweithdai Sgiliau Hyfforddi i Brif Weithredwyr ac uwch arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, gan eu cefnogi i ddatblygu sgiliau hyfforddi a gwybodaeth y gallant eu defnyddio i arwain eu timau a'u sefydliadau drwy gyfnodau anodd yn y dyfodol.

Mae RhNgCC eisoes wedi datblygu'r "Cydweithrediad Hyfforddiant", sef rhwydwaith gweithredol ar gyfer hyfforddwyr cymwys proffesiynol o bob rhan o wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Drwy'r Cydweithrediad, mae'r unigolion hyn yn cynnig hyfforddiant i eraill o fewn gwasanaethau cyhoeddus Cymru. Nid oes llawer o'r rhain yn cael eu cyflogi'n bennaf fel hyfforddwyr - maent yn rhoi o'u hamser yn ychwanegol at eu swyddi prysur. Mae llawer yn gweithio gyda Phrif Weithredwyr ac uwch arweinwyr i'w cefnogi drwy gyfnodau anodd.

Os oes gennych ddi-ddordeb mewn cael hyfforddiant neu ddysgu mwy am Hyfforddiant Gweithredol, cysylltwch â

PSMwCoachingandMentoring@wales.gsi.gov.uk

Goruchwyliaeth Grŵp Cymheiriaid i Hyfforddwyr Mewnol



Mae Grŵp Cydweithredol Hyfforddi Gwasanaeth Cyhoeddus Cymru wedi bod yn mynd rhagddo ers 2 flynedd. Cymdeithas o hyfforddwyr mewnol yw'r Grŵp Cydweithredol sy'n cwrdd bob chwarter ar gyfer rhwydweithio a datblygu sgiliau proffesiynol.

Cydnabyddir fod goruchwyllo hyfforddwyr yn elfen bwysig o ymarfer proffesiynol da; ond nid yw'n rhad, a gyda'r pwysau ar gyllidebau gwasanaeth cyhoeddus, ni fyddai hyfforddwyr mewnol yn debyg o gael goruchwyliaeth gan eu cyflogwyr oedd yn gorfod gwyllo'r geiniog. Felly, roedd angen dull cost-effeithlon a chynaliadwy. Y llynedd treialwyd model goruchwyllo grŵp cymheiriaid drwy ddefnyddio dull dysgu trwy weithredu. Roedd hyn o dan arweiniad tri hyfforddwr lefel gweithredol oedd yn gweithio i RhNgCC ar y pryd, pob un wedi'u hyfforddi'n hwyluswyr setiau dysgu gweithredol.

Ymunodd pedwar ar ddeg o hyfforddwyr a chynhaliwyd 3 set ledled Cymru i roi cyfle i bawb. Arhosodd deuddeg hyfforddwr tan ddiwedd y cynllun peilot – Rhagfyr 2009. O'r 14 a gymerodd ran i ddechrau, roedd naw yn hyfforddwyr mewnol gyda'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol; tri yn aelodau o staff y Cynulliad a daeth dau o lywodraeth leol.

Er bod yr arwyddion i gyd yn gadarnhaol, roeddem am werthuso'r cynllun yn iawn er mwyn penderfynu a oedd wedi cyflawni'n hamcanion:



Canfyddiadau Allweddol

- Darparu dull o oruchwyllo hyfforddwyr mewn ffordd cost-effeithlon a chynladwy
- Codi hyder hyfforddwyr a'u helpu i wneud mwy o hyfforddi
- Cafwyd cynnydd yn faint o hyfforddi a wnaed gyda chodiad o 26% yn nifer yr hyfforddwyr a recriwtiwyd o blith y cyfranogwyr
- A key weakness was the extent to which the coachees' organisations assisted in building on progress made during coaching. This suggests that coach and coachee need to work more openly in engaging the organisation (line manager, sponsor eg HR) in agreeing the objectives at the outset of coaching

Casgliad

Bu hon yn ffordd flaengar ac effeithiol dros ben o oruchwyllo grŵp cymheiriaid, gan gynnig lefel addas o gefnogaeth i Grŵp o hyfforddwyr mewnol mewn gwasanaeth cyhoeddus. Er mai goruchwyliaeth fwy traddodiadol yw'r safon aur, ni all yr hyfforddwyr dan sylw ei fforddio; felly mae'r dull hwn yn gost-effeithlon ac yn gynaliadwy.

Beth nesaf?

Ein bwriad yw treiglo'r dull hwn i 50 o gyfranogwyr pellach. Rydym wedi recriwtio chwe hyfforddwr lefel gweithredol i'w hyfforddi'n hwyluswyr Setiau Dysgu Gweithredol a fydd yn gweithio gyda RhNgCC i greu cymuned ymarfer. Byddant yn ennill sgiliau newydd i'w defnyddio yn eu sefydliad eu hunain ac mae pob un yn derbyn goruchwyliaeth hyfforddi allanol proffesiynol o dan nawdd RhNgCC.

Os oes gennych ddi-ddordeb mewn gweld yr adroddiad gwerthuso llawn neu mewn ymuno â'r Grŵp Cydweithredol Hyfforddi, cysylltwch â RhNgCC drwy e-bost ar

PSMWcoachingandmentoring@wales.gsi.gov.uk

Sut i gefnogi ein sefydliadau i drawsnewid cydberthnasau a dod â chydbwysedd i'r 'system' sefydliadol ehangach?



Efallai bod nifer ohonom yn pryderu am feithrin cydberthnasau cynhyrchiol yn ein sefydliadau, deall sut y gall 'llif' ac 'ymddiriedaeth' arwain at berfformiad gwell a 'diwylliant sy'n perfformio'. Ond, efallai y byddwn yn wynebu gwrthwynebiad, a hyd yn oed camweithredu ac yn ei chael yn anodd i'n sefydliad ganolbwyntio'n gydunol ar feithrin cydberthnasau. Rydym wedi canfod atebion drwy broses syml ond difrifol a all amlygu a thrawsnewid y rhwystrau a'r cymhlethdod sy'n aml yn dod rhwng unigolion, adrannau, partneriaid, gwasanaeth a dinasyddion.

Datblygwyd y dull creAte gan nowhere yn dilyn tri degawd o waith arloesol gyda systemau teulu a chymuned gan ymarferydd o'r Almaen o'r enw Bert Hellinger, yr ydym bellach yn ei ddefnyddio mewn llawer o sefydliadau masnachol a sector cyhoeddus. Mae'n flaenllaw ym maes datblygu sefydliadau.

Pam? Am fod creAte yn helpu i integreiddio prosesau allweddol ymchwilio ac arloesedd gan ddefnyddio dull systematig i

- Sicrhau rhediad a llif mewn 'systemau' - timau, sefydliadau a phartneriaethau
- Rhoi hwb i greu a datblygu posibiliadau newydd
- Cataleiddio canlyniadau arloesol ym mhob rhan o'u sefydliadau.

Rydym wedi defnyddio'r broses i wella perfformiad yn enwedig pan fydd yn ymddangos nad yw pethau'n newid; os yw cydberthnasau yn ddiffrwyth; i gyflymu arloesedd o ran dylunio gwasanaeth a phrosesau; a hyd yn oed wrth gynllunio a gweithredu newid strategol drwy alluogi arweinwyr i weld ac ystyried y darlun llawn.

Astudiaeth Achos

Mae'r dirprwy brif weithredwr, cyfarwyddwr strategaeth a chymunedau, penaethiaid newid a datblygu sefydliadau o awdurdod lleol yn eistedd yn ddisgwylgar gyda'r bobl eraill sydd wedi dod i'r gweithdy. Maent am gyflwyno problem sefydliadol sy'n peri pryder mawr iddynt. Mater allweddol y maent am ei ddatrys ar unwaith. Tua awr yn ddiweddarach ar ôl iddynt gyflwyno'r mater yn yr ystafell, maent wedi canfod bod y 'gymuned leol' - y maent wedi bod yn poeni eu bod wedi gorbwysleisio eu pwysigrwydd o ran gweithredu eu cynllun newydd radical ar gyfer darparu gwasanaethau - yn wir wedi protestio eu bod am gael mwy o gyfrifoldeb a'u bod yn obeithiol, ac nid yn bryderus, am y dyfodol. Maent yn gweld yn glir y gofid nad yw wedi'i gydnabod y mae'r aelodau o staff hynny a fydd yn cadw eu swyddi yn ei deimlo am y 25% a fydd yn cael eu diswyddo; gwelant wahaniadau mawr ymysg y tîm arwain; bod partneriaid yn disgwyl i gael gwahoddiad i gymryd mwy o ran, a'u bod yn dechrau gweld ffordd ymlaen i wella eu cydberthynas â'r mwyafrif o aelodau etholedig nad oedd wedi chwarae rhan ddigonol yn y gwaith o ddatblygu'r ffordd newydd hon o weithio o'r dechrau.

Mae'r tîm arwain wedi cael dealltwriaeth ddofn y byddant yn ei defnyddio i ddatblygu ymhellach gydag eraill yn y sefydliad. Gan arddel safbwynt systematig maent wedi gweld yr hyn sy'n anodd ei weld o fewn fframwaith naratif arferol y sefydliad.

...Continued

Mae creAte yn broses chwe cham syml sy'n defnyddio cyfuniad o ddeialog a mapio systematig i

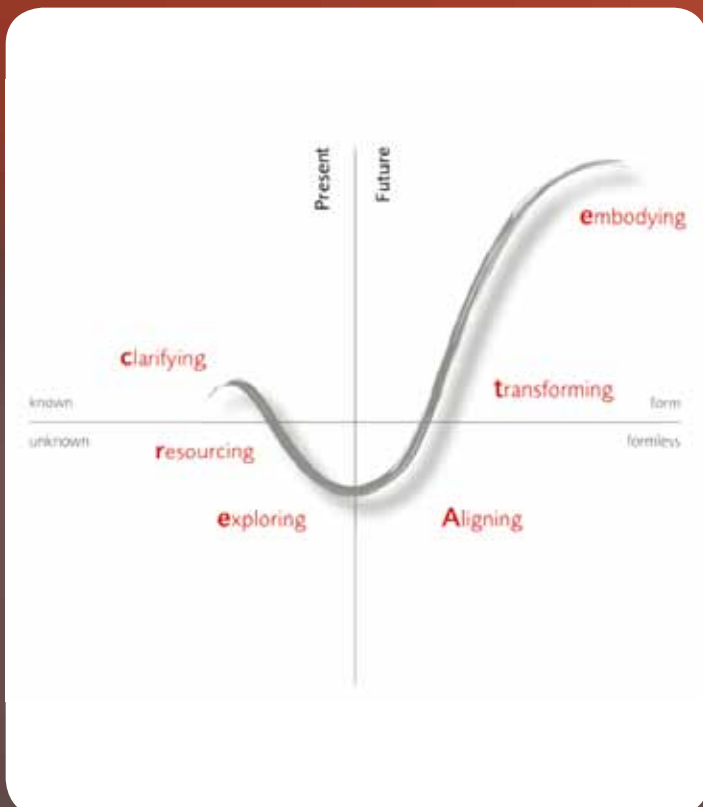
- Ddatblygu dealltwriaeth glir o'r angen ynghyd â natur y ddynmeg sy'n effeithio ar sefyllfaedd presennol
- Canfod ffyrdd i ddatgelu a datrys materion anodd yn ymwneud â newid, gan baratoi syniadau newydd
- Ymchwilio i syniadau a phosibiliadau ar gyfer gweithredu a'u datblygu
- Datblygu a phrofi'r camau nesaf

Gellir ei ddefnyddio fel proses hunanreoli yn dilyn hyfforddiant, neu ei ddefnyddio fel ymyriad ymgynghori/hyfforddi byr. Mae pob cam yn galluogi pobl i ddod drwy amwysedd ac ansicrwydd yr hinsawdd bresennol a chyflawni canlyniadau newydd ac annisgwyl. Mae'n defnyddio cyfuniad o adnoddau a thechnegau syml ond pwerus sy'n cynnwys

cwestiynau arloesol, presenoldeb, cytseru a goleuo, i fynd i'r afael, nid yn unig â meddwl, ond hefyd teimlo, synhwyro a greddf er mwyn galluogi trefn a phatrwm newydd i ddod i'r amlwg o gymhlethdodau, problemau a pharadocsau.

Efallai eich bod yn gofyn i chi eich hun, sut gallwn ni ymdopi yn yr hinsawdd newydd hon; sut gallwn ni barhau i berfformio, arloesi ac efallai leihau ein gweithlu gyda gofal a pharch? Mae newid mawr ar droed a'r her yw edrych yn ofalus ar y sefyllfa, creu man agored i feddwl o'r newydd ac wynebu'r hyn y mae'r 'maes systematig' yn ei ddweud wrthym yn hyderus. Bydd sicrhau bod ein hymateb yn gywir yn adfywio sefydliadau ac yn ysgogi staff i fod yn hyblyg ac yn greadigol er mwyn gweithio gyda thirlun newydd wrth iddo ddod i'r amlwg.

Ymunwch â ni ar gyfer seminar undydd ar y 16eg Chwefror i ymchwilio i rai o egwyddorion ac arferion creAte a sut y gellir eu defnyddio yn eich sefydliad a'ch partneriaethau.



Bywgraffiad - Paul Pivcevic and Terry Ingham

Mae Paul Pivcevic yn gydymaith yn nowhere ac yn hyfforddydd ac ymgynghorydd profiadol. Mae ei waith yn ddiweddar wedi canolbwyntio ar y sector cyhoeddus, yn arbennig yng Nghymru. Ei fusnes ei hun yw CQ, neu 'co-operative intelligence'.

Mae Terry Ingham yn gyfarwyddwr gyda nowhere sydd â diddordeb mawr yn natur creadigrwydd, systemau dynol a deallusrwydd cydweithredol. Cyn hyn, ef oedd Pennaeth Datblygu Corfforaethol Cyngor Sir Wiltshire gan ganolbwyntio ar ddatblygu arweinyddiaeth, newid diwylliant sefydliadol a strategaeth gymunedol.

Yr hydref hwn lansiodd RhNgCC y Gyfres Arweinyddiaeth Weithredol, cyfres newydd o raglenni i helpu i ymdrin ag anghenion datblygu arweinwyr fel rhan o agenda Effeithlonrwydd ac Arloesedd.

Cyflwyno Effeithlonrwydd ac Arloesedd

Cynhaliwyd nifer o Deithiau Cipolwg, sy'n galluogi uwch arweinwyr o bob rhan o wasanaeth cyhoeddus Cymru i ymweld â sefydliad arall (preifat, cyhoeddus neu trydydd sector) a rhannu arfer da a phrofiad. Cynhaliwyd Teithiau Cipolwg yn GE Aviation Wales, y Grŵp Tai Arfordirol a Chanolfan Cyflenwi Budd-dâl Wrecsam.



“Roedd yn gyfle gwych i astudio agwedd GE at reolaeth ac arweinyddiaeth. Llauer o gyfleoedd am gwestiynau a thrafodaeth.”

“Egwyl fer, gyflym a her gyffrous o amgylchedd gwahanol iawn.”

“Dylai'r wybodaeth a gasglwyd ein helpu i gyflawni adolygiad mwy effeithiol o'n prosesau presennol.”

“Diwrnod llawn gwybodaeth gyda rhai syniadau ardderchog.”

Mae Seminarau Arbenigwyr wedi galluogi grwpiau bychain o uwch arweinwyr i gael gwybodaeth gan arbenigwyr enwog ar bynciau penodol. Trefnwyd sesiynau ar themâu gan gynnwys yr 'Yr Her Arloesedd', 'Creu Cynllun Dilyn' a 'Chreu Perfformiad Cynaliadwy'.

“Mae'r broses wedi fy annog i edrych tuag i mewn”

“[helpodd y sesiwn fi i] Ymgysylltu'n well gyda staff i edrych ar faterion yn ymwneud ag ymddiriedaeth yn ystod adeg o ailstrwythuro.”

Cynllunnir Teithiau Cipolwg yn y dyfodol gyda Chanolfan Gwasanaethau a Rennir Gwasanaeth Carchardai Ei Mawrhydi a GCHQ. Bwriedir cynnal Seminarau Arbenigwyr eraill yn y dyfodol ar Constellation (gweler tudalen XX) a chyda Hays Recruitment.

I gael mwy o wybodaeth eostiwch
psmw@wales.gsi.gov.uk

Galw am eich Ymchwil...

Mae llawer sy'n gweithio mewn gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru yn ymwneud â rhaglenni datblygu a chyrsgiau academaidd, a gefnogir gan eu cyflogwyr, sydd wedi eu hanelu at eu gwneud yn well yn eu gwaith a chyflawni mwy i'w sefydliadau. Yn aml, mae'r cyrsiau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i gyfranogwyr gyflawni darn o ymchwil gwreiddiol fel rhan o'r cymhwyster.

Tra gallai'r unigolion sydd wedi gwneud yr ymchwil a'i sefydliadau elwa, nid oes unrhyw ddull o rannu'r ddysg honno yn ehangach ar hyn o bryd.

Mae RhNgCC yn sefydlu Llyfrgell Fyw gyda'r bwriad o allu defnyddio'r cyfanswm enfawr o wybodaeth ac arbenigedd sydd gennym yn ein harweinwyr a'u timau ar draws gwasanaeth cyhoeddus Cymru.

Fel rhan o'r Llyfrgell Fyw, bwriadwn ddatblygu cronfa ddata sy'n gwneud defnydd o aseiniadau ymchwil yn seiliedig ar arsylwi gan y myfyrwyr hynny sy'n ymwneud ag ystod eang o gyrsiau fel y DBA, Arweinyddiaeth ar gyfer Cydweithrediad a nifer o raglenni Meistri.

Os ydych chi'n ymwneud ag ymchwil o'r fath ar hyn o bryd, neu os ydych wedi bod yn y gorffennol neu os ydych yn adnabod cydweithiwr sy'n gwneud gwaith fel hyn, cysylltwch â RhNgCC fel y gallwn gofrestru eich manylion. Rydym yn awyddus i glywed gan y rhai hynny sydd â darganfyddiadau ymchwil y gallem eu cynnwys. Byddem yn gofyn am grynodedb byr iawn o ddarganfyddiadau'r ymchwil. Gellid sicrhau ei fod ar gael wedyn i bobl ar draws gwasanaethau cyhoeddus Cymru, a thrwy hynny gellid helpu i ledaenu ein dysg a'n harbenigedd yn ehangach.

I gael mwy o wybodaeth cysylltwch â
PSMWSupport@wales.gsi.gov.uk



07

WALES PUBLIC SERVICE
SUMMER SCHOOL
GWASANAETH CYHOEDDUS
CYMRU YSGOL HAF



ARWAIN AR GYFER YMGYSYLLTU

Mewn ymateb i'r heriau sy'n wynebu gwasanaethau cyhoeddus ar hyn o bryd, bydd Ysgol Haf 2011 yn canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau arwain i ymgysylltu â'r gweithlu, rhanddeiliaid a chymunedau ar newidiadau.

I gael manylion llawn ewch i www.cymru.gov.uk/rhngcc



Chwedl y rheolwr llinell *taeil*

Eisteddodd Bellman, dyn mewn oed, mewn siwt lwyd nad oedd yn ei ffitio'n dda o Marks and Spencer a chrys polyester heb fod yn gwbl wyn, yn ddiamynedd yng nghefn y cwch bach, agored. Mewn un llaw roedd ganddo ffôn. Doedd hon ddim yn iPhone, ond yn fersiwn generig, rhatach a wnaed i gyflogwyr ei dosbarthu i reolwyr canol. Roedd yn hoffi'r ffôn, ond hoffai pe bai ei brifysgol wedi rhoi un iddo na allai ei fab ei gwawdio. Ond, cysurodd ei hun, roedd y ffôn yn symbol o'i statws – doedd neb oedd yn gweithio oddi tano yn cael un. Roedd yn ei wahaniaethu fel dyn oedd wrthi yn broactif yn trin newid i wneud y gorau o botensial o ran adnoddau dynol y bobl lai pwysig a'r bobl oedd yn cael eu talu leiaf yr oedd ef... ataliodd ei hun rhag dweud 'yn eu rheoli' ac yn hytrach bodlonodd ei hun gyda'r syniad nad oedd yn rheoli, roedd ef yn arwain. Roedd rheolaeth yn rhywbeth oedd yn cael ei wneud gan fechgyn mewn siwtiau £20 o'r archfarchnad. Roedd arweinyddiaeth, ochneidiodd, yn golygu bod rhywun yn fwy gwybodus, mwy profiadol, ac yn fwy aeddfed na'r gweithwyr mwy israddol. Roedd ef yn arweinydd a hebdo ni allai pethau ddigwydd.

Roedd lein gwialen bysgota yn ddolen o amgylch ei law arall; gorweddai'n ddifywyd, ac roedd hynny yn ei flino. Roedd ei abwyd wedi'i ddewis yn ofalus: roedd 'snarks', fe resymai, yn rhad a byddent yn cael eu denu gan ddim byd mwy na'r cyfle i weithio o dan ei arweinyddiaeth ef. Roedd ef yn hynod o ddeniadol ac roedd yn anodd iawn ei wrthsefyll.

Llwyddodd i hepiant wrth i'r prynhawn ddiflannu, ac roedd diferyn o boer yn glafoerio i lawr ei ên. Yna tynhaodd y lein o amgylch ei law, gan ymestyn y croen gwelw, a'i ddefro'n sydyn. Ymdrechodd i ddal ei afael yn y lein a phlygodd i lawr i godi'r ffôn oedd wedi'i gollwng o waelod y cwch yr un pryd. Wrth iddo sythu gwelodd yr hyn roedd wedi'i ddal.

Gorweddodd hi'n lolian ar wyneb y dŵr, gyda'i gwallt gloyw yn llifo y tu ôl iddi a'i chynffon gennog yn chwifio'n anniddig ar y dŵr gwastad. Llowciodd ei anadl. Roedd hi'n ymbalfalu'n flin gyda'i fachyn, oedd wedi'i ddal o amgylch ei gwasg. 'Beth ar y ddaear ydy'r peth drewllyd yma?' meddai, gan ddal yr hanner macrell oedd yn pydru ac a oedd wedi'i ddefnyddio fel abwyd, i fyny o'i blaen.

'Ha! Ond roeddet ti'n meddwl fy mod yn amhosibl fy ngwrthod, onid oeddet ti? Fe ddywedais wrthynt yn AD, nad oes arnom angen unrhyw strategaeth recriwtio ffansi. Rhowch ychydig o adnoddau i mi a digon o le i symud ac fe ddof i â'r dalent adref. Bu'n rhaid i mi ddweud wrthynt dair gwaith, ac yna fe wnaethant gredu bod hynny'n wir.

'Pwy wyt ti'n ei alw'n dalent, yr hen gono? meddai, gan daflu'r pysgodyn drewllyd ymhell oddi wrthi.

'Edrycha yma, ferch ifanc,' meddai ef, gan dynnu'n ofalus ar y llinyn oedd yn eu cysylltu, 'nid fel yna y dylet ti siarad â'th reolwr llinell. Fy un i wyt ti bellach, fi wnaeth dy ddal di. Mae arnaf angen gwneud archwiliad sgiliau i nodi dy werth ychwanegol posibl, ac yna fe roddaf dasgau priodol i ti, gan sicrhau dy fod yn gwneud y cyfraniad mwyaf posibl at y sefydliad. Rwy'ti yn greadur chwedlonol ac mae angen i ni wneud defnydd o'th dalentau creadigol.

'Ond môr-forwyn hardd ydw i a hen gono wyt ti mewn siwt flêr yn eistedd mewn cwch bach. Dwyt ti ddim hyd yn oed yn gwybod beth y galla' i ei wneud, heb sôn am ei wneud dy hun. Sut alli di reoli hynny?

Daliodd ei law i'w hatal. 'Dydw i ddim yn rheoli, rydw i'n arwain. Beth bynnag, beth alli di ei wneud?

Gwenodd yn awgrymog, cymerodd anadl a llithrodd yn osgeiddig o dan y dŵr tywyll. Rhedodd y lein allan rhwng ei fysedd, gan ei dynnu'r ffordd yma a'r ffordd arall. O dan yr wyneb, roedd hi yn troi a throsi; llosgodd ei fysedd gyda'r ymdrech o'i rheoli. Aeth yn fwy a mwy cynhyrfus, gan syllu'n bryderus ar y dŵr dwfn, heb wybod beth oedd yn gorwedd oddi tano. Roedd yn dymuno dilyn, gweld beth oedd hi yn ei wneud, ond ni fedrai ef nofio.

O'r diwedd ailymddangosodd gyda chwa o egni a fu bron yn gyfrifol am droi ei gwch bach drosodd. Gan

chwyrlio ei chynffon ddwywaith stopiodd, sylodd i'w wyneb trist a gwenodd.

'Beth yn union wyt ti'n feddwl rwy'ti'n ei wneud?' gofynnodd.

'Fy ngwaith' meddai. 'Gweithiwr morol creadigol disgresiwn uchel o harddwch a sgil eithriadol ydw i. Dylet gyfrif dy hun yn lwcus o gael fy ngweld i o gwbl: mae angen i'r byd gadw'r cefnfor yn lân ac yn ddiogel ac ymddiried ynof fi i fynd ymlaen â'r gwaith ac fe fydd popeth yn iawn. Rydw i'n aelod achrededig llawn o Urdd y Creaduriaid Mytholegol Buddiol, os yw hynny yn gwneud i ti deimlo yn fwy diogel. Rydym yn gosod safonau proffesiynol priodol ac yn helpu ein gilydd gyda'n gwaith.'

Chwyddodd Bellman ei frest. 'Rwy'ti yn un o weithwyr Prifysgol Lewis Caroll' eglurodd. 'Mae hyn yn golygu y bydd dy dalentau, beth bynnag ydynt, o hyn ymlaen yn cael eu rheoli' ac yma tynnodd yn filain ar y wialen bysgota, 'gennyf fi fel dy' tynnu ...'reolwr'... tynnu ...'llinell dynodedig'.

Meddai'r fôr-forwyn watwarus 'o, rwy'ti'n codi ofn arnaf. Dyna beth da nad oes gennyf unrhyw werth ychwanegol i mi.' Taflodd fraich allan tuag ato. Clywodd Bellman rywbeth yn tincian ar waelod y cwch y tu ôl iddo: y bachyn oedd o, yn dal yn sownd yn y lein. Wrth iddo edrych ar draws y dŵr gwag arnofiodd yr hanner macrell oedd yn pydru heibio iddynt, gyda'i wyneb marw wedi'i rewi mewn gwên watwarus.

Bywgraffiad - Yr Athro Rebecca Boden

Mae'r Athro Rebecca Boden yn Gyfarwyddwr y Sefydliad Arloesedd Cymdeithasol yn Ysgol Reolaeth Caerdydd, UWIC



Q&A

Lesley Jones

Mae Lesley Jones, sy'n enedigol o Wrecsam ac yn gyn Ddirprwy Brif Weithredwr Canolfan Gydweithredol Cymru, yn olynu Tegryn Jones a gafodd ei benodi'n Brif Weithredwr Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Sir Benfro.

Wedi cyfnodau o weithio a theithio tramor bu hi'n gweithio am ddwy flynedd fel rheolwr swyddfa Allied Dunbar yn Leeds. Yn 1990 fe'i penodwyd yn Swyddog Maes i Gymdeithas Undebau Credyd Prydain a bu'n rhoi cymorth a chynghor i undebau credyd ar draws Cymru a Lloegr.

Dychwelodd i Gymru yn 1992 i weithio fel Swyddog Undeb Credyd yng Nghanolfan Gydweithredol Cymru yng Nghaerdydd. Mae'r ganolfan yn cynnig cefnogaeth a hyfforddiant i fentrau cymdeithasol a chwmnïau cydweithredol. Chwe mlynedd yn ddiweddarach cafodd ddirchafiad i swydd Rheolwr Prosiect Undeb Credyd ac yn 2004 fe'i penodwyd yn Ddirprwy Brif Weithredwr y ganolfan.

Q. Beth yw cyfrinach eich llwyddiant?

A. Creu cyfleoedd a gwneud y mwyaf ohonyn nhw, gweithio gyda thimau gwyb, gweithio'n gydweithredol

Q. Beth yw'r cyngor gorau i chi ei dderbyn?

A. Peidiwch â bod ofn mentro

Q. Pe byddech yn cael cyfle i newid penderfyniad pwysig a wnaethoch yn y gorffennol beth fyddai hwn?

A. Allai ddim meddwl am yr un – dwi ddim yn edrych yn ôl a difaru – mae bywyd yn rhy fyr

Q. Beth yw'r un peth fyddai'n gwneud eich bywyd yn haws?

A. Bod â chof ffotograffig, neu hyd yn oed gof da, byddai hynny'n help! Henaint ni ddaw ei hunan

Q. Pwy sy'n eich ysbrydoli?

A. Yr holl wirfoddolwyr ardderchog dwi'n eu cyfarfod

Q. Pe gallech wneud unrhyw beth heblaw'r hyn rydych yn ei wneud beth fyddai hwnnw?

A. Cantores opera

Q. Beth hoffech chi i bobl ddweud amdanoch wedi i chi fynd?

A. Roedd hi'n malio

Q. Beth sy'n eich cymell i godi yn y bore?

A. Y pethau annisgwyl sy'n digwydd bob dydd

Q. Beth sy'n eich gwylltio?

A. Pobl ddim yn tynnu eu pwysau

Q. Pa gyngor fyddech chi'n ei gynnig i'r rheiny sy'n dilyn ôl eich traed?

A. Gwerthfawrogwch farn pobl eraill, gwrandewch, rhowch gyfle i'r bobl o'ch cwmpas ddisgleirio

Q. Pa gymeriad hanesyddol ydych chi'n uniaethau fwyaf gyda hi?

A. Y Frenhines Elisabeth y 1af

Q. Beth hoffech chi allu ei wneud yn well?

A. Gwneud areithiau ysbrydoledig

Q. Beth ydych chi'n ei wneud y tu allan i'r gwaith i gydbwyso gofynion y swydd?

A. Mynd â'r ci am dro, bwyta bwyd da ac yfed gwin da, eistedd ar y balconi, yn edmygu gwaith caled fy ngŵr yn yr ardd!

Q. Beth fyddai'ch swydd ddefnyddol ac ymhle?

A. Dim ond newydd ddechrau hon ydw i ac mae'n fy siwtio'n dda iawn – pobl wych, gweledigaeth wych a digon i'w wneud

Q. Beth yw'ch hoff ffilm?

A. The Full Monty

Q. What is your biggest regret?

A. Don't do regret

Q. P'un yw'ch hoff gymeriad cartŵn?

A. Shrek

Q. Beth yw'r penderfyniad mwyaf anodd y bu'n rhaid i chi ei wneud yn eich gyrfa?

A. Gadael fy swydd ddiwethaf, lle'r oeddwn wedi gweithio ers 18 mlynedd

Q. Beth yw'ch siom fwyaf?

A. Ddim cael y llais i fod yn gantores opera broffesiynol

Q. Pa air ydych chi'n ei ddefnyddio fwyaf?

A. Wonderful!

Q. P'un yw'ch hoff siwrne?

A. Mae'n anodd curo'r daith drên o Ogledd i Dde Cymru – mynyddoedd mawr, bryniau toreithiog, arfordir fendigedig – rydym ni'n byw mewn gwlad odidog!



CALENDR DIGWYDDIADAU RHNGCC

IONAWR

Dyddiad:	Digwyddiad:	Lleoliad:
13	Seremoni Raddio Hyfforddwyr	Y Deml Heddwch
18	Cydweithrediad Hyfforddi	RhNgCC
27	Cydweithrediad Hyfforddi	Wreccsam

CHWEFROR

Dyddiad:	Digwyddiad:	Lleoliad:
1	Chwefror Arweinyddiaeth mewn Byd Cyfnewidiol	Neuadd y Ddinas Caerdydd
10	Creu Gweithlu'r Dyfodol: Cynhadledd Cael y Gorau o'ch Pobl	Wreccsam

MAWRTH

Dyddiad:	Digwyddiad:	Lleoliad:
29	Seminar Cypolwg - Ymchwilio i Fodelau Amgen ar gyfer Darparu Gwasanaeth	TBC

EBRILL

Dyddiad:	Digwyddiad:	Lleoliad:
12	Cydweithrediad Hyfforddi	I'w gadarnhau
TBC	Taith Cypolwg- Pencadlys Cyfathrebu'r Llywodraeth (GCHQ)	GCHQ

I'W GADARNHAU

Dyddiad:	Digwyddiad:	Lleoliad:
I'w gadarnhau	Taith Cypolwg - Gwasanaeth Carchardai EM	Casnewydd

CALENDR DIGWYDDIADAU RHNGCC

HYDREF

Dyddiad:	Digwyddiad:	Leoliad:	Cynulleidfa:
3	Bwrriadau da yn Gamau mewn Datblygiad Cynaliadwy: Addysg	Ysgol Fusnes Morgannwg, Pontypridd	Uwch realwyr
3 - 4	Hyfforddi'r Hyfforddwr	Ffynnon Las, Caerdydd	Asiant newid
4	Agweddau Arweinyddiaeth: Barry Oshry	Neuadd y Ddinas, Caerdydd	Prif Weithredwyr, Cyfarwyddwyr, uwch rheolwyr
9	Anelu i fod yn Arweinywr: Rheolwyr BME	Ffynnon Las, Caerdydd	Rheolwyr BME
11	Seminarau Theori i Ymarfer: Rheoli ar i Ffyny	Venue Cymru, Llandudno	Rheolwyr canol
11 - 12	Datblygu Ffyrdd Emosiynol Deallus o Reoli ac Arwain Eraill	Ffynnon Las, Caerdydd	Prif Weithredwyr, Cyfarwyddwyr, uwch rheolwyr
23	Oliw		Newyddwyr, uwch rheolwyr
Dyddiad:	Digwyddiad:	Leoliad:	Cynulleidfa:
3	Bwrriadau da yn Gamau mewn Datblygiad Cynaliadwy: Addysg	Ysgol Fusnes Morgannwg, Pontypridd	Uwch realwyr
3 - 4	Hyfforddi'r Hyfforddwr	Ffynnon Las, Caerdydd	Asiant newid
4	Agweddau Arweinyddiaeth: Barry Oshry	Neuadd y Ddinas, Caerdydd	Prif Weithredwyr, Cyfarwyddwyr, uwch rheolwyr
9	Anelu i fod yn Arweinywr: Rheolwyr BME	Ffynnon Las, Caerdydd	Rheolwyr BME
11	Seminarau Theori i Ymarfer: Rheoli ar i Ffyny	Venue Cymru, Llandudno	Rheolwyr canol
11 - 12	Datblygu Ffyrdd Emosiynol Deallus o Reoli ac Arwain Eraill	Ffynnon Las, Caerdydd	Prif Weithredwyr, Cyfarwyddwyr, uwch rheolwyr
23	Oliw		Newyddwyr, uwch rheolwyr
Dyddiad:	Digwyddiad:	Leoliad:	Cynulleidfa:
7	Bwrriadau da yn Gamau mewn Datblygiad Cynaliadwy: Addysg	Ysgol Fusnes Morgannwg, Pontypridd	Uwch realwyr
7 - 8	Sgiliau		Profadol
21 - 22	Hyfforddi'r Hyfforddwr	Ffynnon Las, Caerdydd	Asiant newid
29	Anelu i fod yn Arweinywr: Rheolwyr BME	Ffynnon Las, Caerdydd	Rheolwyr BME
30	Priodweddau Arweinyddiaeth: Rennie Fritchie 'Diwallu Her Gwrthdaro'	Ramada Plaza, Wrecsam	Prif Weithredwyr, Cyfarwyddwyr, uwch rheolwyr

Do not print this page