

Nodweddion a Phriodoeddau Personol Rheolwr Goruchwylio Cenedlaethol

Ymrwymiad i Amrywiaeth ac Uniondeb – cofleidio a gwerthfawrogi amrywiaeth a dangos agwedd deg a moesegol ym mhob sefyllfa

- Yn dangos ac yn cefnogi ymddygiad teg a moesegol (e.e. sicrhau casglu ffeithiau yn wrthrychol, waeth beth fo'u safbwyntiau neu gefndir personol; lle bo angen, cadw gwybodaeth yn gyfrinachol)
- Yn cynnal dull agored gydag eraill, gan gymryd i ystyriaeth, a pharchu, gwahaniaethau unigol megis oedran, ethnigrwydd, rhyw, credoau crefyddol, cefndir cymdeithasol, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol ac ymddangosiad corfforol
- Yn defnyddio ymwybyddiaeth o'r gymuned a'i hanghenion i gyflawni amcanion sefydliadol (e.e. yn ymwybodol ac yn barchus o wahanol ddiwylliannau a chefnidiroedd)
- Yn ymrwymedig i werthoedd y Gwasanaeth Tân ac Achub, gan ddangos yr ymrwymiad hwn ym mhob sefyllfa a chyda pob grŵp.
- Yn onest ac yn derbyn atebolrwydd am weithredoedd ei hun wrth weithio gydag eraill (e.e. cymryd cyfrifoldeb am ei gamgymeriadau ei hun; dilyn ymrwymidiadau gyda chymau gweithredu priodol)
- Yn herio'n rhagweithiol ymddygiad annerbyniol sy'n anghyson â gwerthoedd y Gwasanaeth Tân ac Achub, gan nodi ei safbwynt ei hun a'r sefydliad yn glir a gweithredu camau priodol (e.e. darparu addysg neu, os bydd angen, defnyddio camau disgyblu yn unol â pholisi'r sefydliad)
- Yn parchu cyfrinachedd yn achos pob gwybodaeth sensitif

Bod yn agored i newid - yn rhagweithiol yn cefnogi newid, gan addasu dull i fodloni gofynion newidiol

- Yn cwestiynu dulliau presennol er mwyn gwella systemau cyfredol (e.e. chwilio am y defnydd mwyaf effeithlon o adnoddau presennol)
- Yn nodi newid, rhoi cychwyn arno, a cheisio cefnogi newid, gan lunio neu gyfrannu at atebion arloesol (e.e. defnyddio newid fel cyfle i leihau risg; ceisio cymryd rhan yng nghamau cynnar mentrau newydd)
- Yn archwilio syniadau pobl eraill (e.e. canfod gwybodaeth er mwyn asesu eu hymarferoldeb)
- Yn ceisio cael gwybodaeth am amgylchiadau newidiol neu ddatblygiadau yn y dyfodol (e.e. er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithredu yn adlewyrchu'r data diweddaraf sydd ar gael)
- Yn gallu addasu cynlluniau i ymdrin â thasgau ar fyr rybudd (e.e. gallu gweithredu'n fyrfyr gydag adnoddau presennol)
- Yn defnyddio cynlluniau wrth gefn neu ddulliau amgen lle bo modd (e.e. ymchwilio i nifer o ddewisiadau amgen lle bo amser yn caniatáu; yn hyblyg ynghylch sut i fodloni amcanion craidd)

Hyder a Gwydnwch - cynnal agwedd hyderus, dan reolaeth a chyda ffocws mewn sefyllfaoedd hynod heriol

- Yn aros yn ddigynnwrf a dan reolaeth yn ystod sefyllfaoedd anodd (e.e. ymdrin yn dawel gyda datrys gwrthdaro drwy sefydlu ffeithiau ac awgrymu dewisiadau ar gyfer y ffordd ymlaen)
- Yn parhau i weithio'n effeithiol a pharhau i ganolbwyntio ar y dasg er gwaethaf pwysau (e.e. amser, gwybodaeth a thasgau sy'n gwrthdaro, tasgau newydd, llwyth gwaith uchel, gofynion sy'n cystadlu)
- Yn gweithredu â phendantwydd (e.e. yn barod i ddweud na i geisiadau afresymol)
- Yn dangos hyder drwy gymryd rheolaeth o sefyllfaoedd a digwyddiadau

Gweithio gydag Eraill - arwain, cynnwys ac ysgogi pobl eraill o fewn y Gwasanaeth Tân ac Achub ac yn y gymuned

- Yn gallu ysbrydoli, cefnogi ac ysgogi pobl eraill i gyflawni pwrpas neu weledigaeth gyffredin
- Yn rhagweithiol yn cynhyrchu perthynas waith gadarnhaol yn fewnol (e.e. treulio amser yn dod i adnabod pawb yn yr amgylchedd gwaith; ceisio meysydd cyffredin o ddi-ddordeb) ac yn allanol (e.e. cysylltu â grwpiau cymunedol lleol i hyrwyddo rôl y Gwasanaeth Tân ac Achub)
- Yn annog rhyngweithio, gan chwilio am gyfleoedd i gynnwys grwpiau o unigolion mewn tasgau ar y cyd (e.e. ymgynghori neu gydweithio â grwpiau cymunedol lleol neu wasanaethau brys eraill yn ystod gweithredu'r prosiect; ceisio cyfleoedd ar gyfer mentrau Gorsaf neu Wylidwriaeth ar y cyd; gwahodd eraill i gyfrannu at gynllunio a threfnu prosiectau)
- Yn gallu dylanwadu ar eraill (e.e. cefnogi ac ysgogi pobl eraill trwy yrru mentrau; ceisio deall cymhelliant unigol a thîm a chysylltu hyn â chanlyniadau bwriadedig y prosiect)
- Yn rhagweld ac yn sensitif i deimladau a lles pobl eraill, gan gymryd camau i'w cefnogi (e.e. chwilio am newidiadau mewn ymddygiad a allai awgrymu problemau lles)
- Yn grymuso pobl eraill (e.e. rhoi cyfrifoldeb i aelodau'r criw y maent yn eu rheoli)
- Yn defnyddio amrywiaeth o dechnegau i hyrwyddo cyfranogiad a chynyddu morâl (e.e. dirprwyo tasgau i bersonél priodol; rhoi lle i bobl eraill wneud penderfyniadau; rhoi gwybod i bobl eraill am gynlluniau a chynnydd)
- Yn gyson yn cyflwyno delwedd gadarnhaol ohono'i hun a'r Gwasanaeth Tân ac Achub gyda phob grŵp (e.e. wrth gynrychioli'r Gwasanaeth Tân ac Achub gydag asiantaethau allanol), beth bynnag fo'i gefndir.

Cyfathrebu Effeithiol - cyfathrebu'n effeithiol ar lafar ac yn ysgrifenedig

- Cyfleu negeseuon llafar ac ysgrifenedig yn glir, yn gryno ac mewn modd strwythuredig, gan bwysleisio gwybodaeth hanfodol fel bod y neges yn cael ei deall (e.e. wrth siarad â grwpiau cymunedol cymysg)
- Yn sensitif i anghenion y gynulleidfa ac yn dewis a theilwra dull o gyfathrebu sy'n cydnabod anghenion y gynulleidfa a'r sefyllfa (e.e. yn dangos sensitifrwydd wrth siarad â grwpiau amrywiol)
- Yn defnyddio arddull briodol wrth gyfathrebu gyda grwpiau bach (2 o bobl) a grwpiau mawr (dros 20 o bobl) (e.e. defnyddio dull trefnus mewn trafodaethau ffurfiol, gyda hyblygrwydd i ymateb i sylwadau neu bryderon pobl eraill)
- Yn gwranddo'n weithredol ar bobl eraill er mwyn cyfleu diddordeb a chasglu gwybodaeth allweddol (e.e. dangos ei fod yn gwranddo drwy wneud ymatebion priodol i sylwadau pobl eraill)
- Yn cyfathrebu ar lafar a defnyddio iaith corff priodol ac effeithiol (e.e. mabwysiadu ystum agored wrth chwilio am adborth neu gyflwyno neges gadarnhaol)
- Yn monitro a gwirio ymateb y gynulleidfa er mwyn cadarnhau derbyn a deall, (e.e. gofyn cwestiynau agored)
- Yn defnyddio systemau sy'n darparu diweddariadau rheolaidd a rhannu gwybodaeth, gan fonitro effeithiolrwydd y sianelau cyfathrebu (e.e. drwy adborth rhanddeiliaid)
- Yn cyflwyno gwybodaeth dechnegol neu gymhleth mewn modd sy'n hyrwyddo dealltwriaeth (e.e. symleiddio gwybodaeth gymhleth drwy defnydd o ddelweddau, diagramau, cyfatebiaethau ayb.) neu drwy gynhoi'r wybodaeth (e.e. dehongli gwybodaeth dechnegol y gwasanaeth tân mewn modd dealladwy, mewn iaith briodol ac ar lefel briodol)

Nodweddion a Phriodoeddau Personol Rheolwr Goruchwylio Cenedlaethol

Ymrwymiad i Ddatblygu – yn ymroddedig ac yn gallu datblygu'r hunan, unigolion, timau ac eraill, er mwyn gwella effeithiolrwydd sefydliadol

- Yn rhagweithiol yn adolygu ac yn monitro perfformiad ei hun ac eraill (e.e. yn ceisio a gweithredu'n rheolaidd ar adborth ar berfformiad ei hun ac eraill, gan roi adborth i bobl eraill ar eu perfformiad)
- Yn nodi anghenion datblygu ei hun ac eraill o ran gwybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth, a chymryd camau neu argymhell cymryd camau i wella (e.e. derbyn adborth heb fod yn amddiffynnol; ceisio nodi a dysgu dulliau newydd gan gydweithwyr; helpu eraill i weld ffyrdd o wella)
- Yn cydnabod y gwahaniaethau yn y ffyrdd y mae pobl yn dysgu, a defnyddio'r wybodaeth hon i ddewis y dull mwyaf priodol o hyrwyddo datblygiad ei hun ac eraill
- Yn rhagweithiol yn creu a defnyddio cyfleoedd dysgu ar gyfer ei hun ac eraill (e.e. annog eraill i brofi cyfrifoldeb ychwanegol; rhannu gwybodaeth newydd a phrofiadau ei hun; darparu cymorth neu adnoddau ychwanegol os oes angen)
- Yn creu amgylchedd cefnogol ar gyfer datblygu trwy wrando a gweithredu ar syniadau a chyfraniadau pobl eraill (e.e. cydnabod llwyddiannau er mwyn ysbrydoli eraill i ddatblygu, galluogi pobl i ddysgu o berfformiad gwael)

Datrys Problemau - deall a chymhwyso gwybodaeth berthnasol i wneud penderfyniadau priodol a chreu atebion ymarferol

- Yn casglu gwybodaeth neu'n gwneud sylwadau cychwynnol, gyda'r nod o adnabod peryglon posib a chreu opsiynau realistig ar gyfer gweithredu
- Yn ystyried problem o ystod eang o safbwyntiau (e.e. ystyried sefydliad, tasg, tîm a gofynion unigol)
- Yn gallu addasu profiad blaenorol a gwybodaeth i wahanol setiau o amgylchiadau wrth wneud penderfyniadau, gan ddefnyddio'r wybodaeth hon i ragweld cwrs tebygol digwyddiadau
- Yn rhagweld effaith bosibl a goblygiadau tymor hwy gweithrediadau (e.e. deall cysylltiadau rhwng gwahanol swyddogaethau o fewn y gwasanaeth neu gyda grwpiau allanol; rhagweld effaith bosibl ar y gymuned leol; ystyried goblygiadau ar gyfer swyddogaethau eraill o glymu adnoddau cyfyngedig i fyny)
- Yn gallu cynhyrchu mwy nag un ateb i broblem a gwerthuso pa un sydd orau
- Yn gwneud penderfyniadau cyflym ac awdurdodol lle mae amser a phwysau'r sefyllfa yn gwneud hynny'n ofynnol
- Yn gallu defnyddio cyfrifiadau rhifyddol sylfaenol yn gywir (h.y. adio, tynnu, rhannu a lluosu) a llunio a dehongli gwybodaeth rifiadol (e.e. tablau a siartiau) i gymhwyso gweithdrefnau dasg (e.e. dylunio'r rota ar gyfer sifft)

Ymwybyddiaeth Sefyllfaol - cynnal ymwybyddiaeth weithredol o'r amgylchedd er mwyn hyrwyddo gwaith diogel ac effeithiol

- Yn rhoi mesurau yn eu lle i sicrhau bod yr amgylchedd yn cael ei wirio'n gyson a chymryd camau i sicrhau gwaith diogel (e.e. chwilio am risgiau i ddiogelwch ei hun ac eraill)
- Gydag ymwybyddiaeth o ystod o wybodaeth berthnasol, heb ffocysu gormod ar unrhyw un darn o wybodaeth
- Yn ceisio ac yn darparu gwybodaeth amserol i ystyried amgylchiadau newidiol sy'n effeithio ar ddiogelwch (e.e. rhoi gwybodaeth i'r tîm am ddigwyddiadau sy'n newid amgylchiadau)
- Yn gallu barnu gofod a phellter er mwyn defnyddio offer a phobl yn ddiogel ac yn effeithiol

Ymrwymiad i Ragoriaeth - Yn arwain pobl eraill i gyflawni rhagoriaeth drwy sefydlu, cynnal a rheoli gofynion perfformiad

- Yn sefydlu pa perfformiad a ddisgwylir ac a ellir ei gyflawni mewn cyd-destun penodol (e.e. nodi'n glir yr hyn a ddisgwylir gan eraill mewn perthynas â'u meysydd cyfrifoldeb)
- Yn egluro'r rhesymau dros yr ymddygiad a pherfformiad a ddisgwylir (e.e. egluro'r rhesymau am safonau cyfredol a manteision hynny)
- Yn atgyfnerthu pwysigrwydd gofynion perfformiad a ddiffinnir drwy osod esiampl personol gadarnhaol
- Yn monitro perfformiad unigolion a thimau yn erbyn meincnodau sefydledig, gan nodi'r rhesymau pam nad yw safonau'n cael eu bodloni (e.e. sicrhau bod y staff yn cael adborth digonol)
- Yn ymdrin â materion perfformiad gydag unigolion a grwpiau
- Yn dangos ymrwymiad i benderfyniadau'r sefydliad a gofynion perfformiad (e.e. cyflawni cyfrifoldebau / dyletswyddau dirprwyedig yn ôl cyfarwyddyd uwch-bersonél yn unol â pholisi)

Cynllunio a Gweithredu - creu a gweithredu cynlluniau tîm effeithiol yn unol ag amcanion sefydliadol

- Yn blaenoriaethu tasgau, gweithgareddau ac adnoddau yn seiliedig ar wybodaeth berthnasol yn unol ag amcanion y sefydliad
- Yn cynllunio mewn dilyniant trefnus o gamau, gan ddefnyddio amcanion clir, cyraeddadwy
- Yn rhannu tasgau cymhleth yn ddarnau hylaw er mwyn cyflawni amcanion
- Yn monitro ac adolygu cynlluniau i sicrhau cyflenwi llwyddiannus a hysbysu camau gweithredu yn y dyfodol
- Yn gallu newid rhwng tasgau er mwyn cyflawni yn unol ag amcanion sefydliadol sy'n newid

© Hawlfraint y Goron 2004

Hawlfraint y trefniadau argraffyddol yn perthyn i'r Goron.

Gall y cyhoeddiad hwn, ac eithrio'r logos, gael ei atgynhyrchu'n ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar gyfer ymchwil, astudiaeth breifat neu i'w ddosbarthu'n fewnol o fewn sefydliad. Mae hyn yn amodol ar ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y cyhoeddiad.

gyfer unrhyw ddefnydd arall o'r deunydd hwn, ysgrifennwch at The HMSO Licensing Division, HMSO, St Clements House, 2-16 Colegate, Norwich NR3 1BQ.

Ffacs: 01603 72300 neu e-bost: licensing@cabnet-office.x.gsi.gov.uk