

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Tegwch, Cynhwysiant a Pharch(FIR)

Diffiniad

Mae'n cyfrannu'n weithredol at amgylchedd gwaith sy'n cydnabod, yn ymateb i ac yn gwerthfawrogi cyfraniad pob unigolyn.

Lefel 1

- Trin pawb (cydweithwyr, dysgwyr, cwsmeriaid a rhandaliad) â pharch ac urddas
- Yn gwrando'n agored ac yn fodlon ar farn pobl eraill
- Ystyried effaith ei camau ei hunain
- Herio ymddygiad neu iaith amhriodol
- Yn gwrtais, yn amyneddgar ac yn oddefgar wrth ddelio ag eraill
- Diweddarau eiwybodaeth yn rheolaidd am ein hymagwedd at Degwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR).

Lefel 2

- Yn dangos ystyriaeth i gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith
- Trin pob aelod o'r tîm gyda phwysigrwydd cyfartal
- Gweithredu fel esiampl trwy werthfawrogi amrywiaeth a dathlu gwahaniaeth
- Yn ystyried anghenion sy'n ymwneud ag amrywiaeth wrth gynllunio a dyrannu gwaith
- Delio'n brydlon ac yn wrthrychol ag ymddygiad neu iaith amhriodol rhywun arall
- Hyrwyddo ymdrechion i wneud y gweithle yn fwy cynhwysol.

Lefel 3

- Yn gweithio'n barhaus i wella arferion gwaith er mwyn sicrhau tegwch, cynhwysiant a pharch
- Arwain trwy esiampl, gan weithredu fel esiampl ar gyfer ymddygiad cynhwysol a dangos gwybodaeth o ragfarn anymwybodol ynddynt ei hunain ac eraill
- Yn gweithio i integreiddio pobl o wahanol gefndiroedd a phrofiadau mewn timau
- Mae gwneud penderfyniadau yn adlewyrchu dealltwriaeth gadarn o faterion yn ymwneud ag amrywiaeth
- Yn dangos dealltwriaeth o sut y gall materion FIR effeithio ar ddarpariaeth wasanaethau
- Yn dangos dealltwriaeth o'r effaith y gall FIR ei chael ar gyfleoedd busnes
- Grymuso ac annog staff i gyflwyno arfer gorau yn y maes hwn.

Ymddygiadau negyddol

- Anwybyddu iaith a/neu ymddygiad amhriodol
- Defnyddio iaith a/neu ymddygiad amhriodol
- Methu ag adnabod a defnyddio sgiliau a phrofiad amrywiol eraill.
- Anwybyddu effaith ei ymddygiad ei hunain ar eraill
- Trin pobl a/neu ei faes gwaith gyda diffyg parch.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Cydweithio

Diffiniad

Gweithio gydag eraill ar draws y busnes mewn modd cadarnhaol, gan rannu gwybodaeth, arfer da a phrofiad.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none"> Yn dangos diddordeb yn eraill ac yn datblygu cysylltiadau y tu allan i'w tîm ei hunain Yn rhannu gwybodaeth ei hun yn agored ac yn rhydd Mynd ati'n rhagweithiol i geisio gwybodaeth, adnoddau a chefnogaeth y tu allan i'ch tîm eich hun Cymryd amser i ddeall gwaith adrannau eraill Yn deall sut y gall gweithredoedd effeithio ar feysydd eraill ac yn mynd ati i geisio ymgysylltu â nhw Gwrando'n astud ar eraill ac yn gwirio ei ddealltwriaeth yn rheolaidd. 	<ul style="list-style-type: none"> Mynd ati i ddatblygu a chynnal rhwydwaith o gydweithwyr Yn dangos dealltwriaeth o weithgareddau/blaenoriaethau gwahanol rannau o'r busnes Ystyried effaith ei weithredoedd/penderfyniadau ar wahanol rannau o'r busnes Yn barod i rannu adnoddau i gefnogi gwaith o flaenoriaeth uchel Mynd ati'n rhagweithiol i geisio gwybodaeth a chefnogaeth o'r tu allan i'r tîm uniongyrchol Yn annog y tîm i geisio adborth gan gwsmeriaid a rhanddeiliaid a gweithredu ar yr adborth. 	<ul style="list-style-type: none"> Yn mynd ati i hyrwyddo manteision gweithio traws-swyddogaethol Yn hyrwyddo rhannu gwybodaeth gyda thimau eraill ac yn gweithredu ar ganlyniadau Mynd ati'n rhagweithiol i greu, cynnal a hyrwyddo rhwydwaith o gydweithwyr a rhanddeiliaid ar draws y busnes ac yn allanol Ymgynghori â chydweithwyr/rhanddeiliaid perthnasol ar fentrau newydd ac adlewyrchu ei fewnbwn Yn gweithredu fel esiampl ar gyfer rhannu gwybodaeth ar draws y sefydliad Ceisio barn y rhai sy'n arbenigo yn y busnes, gan anwybyddu hierarchaeth lle bo'n briodol. 	<ul style="list-style-type: none"> Meddu ar ddull colegol o weithio gyda chyfoedion, rhannu gwybodaeth, herio'n briodol, parchu safbwyntiau eraill a chydweithio i sicrhau rhagoriaeth mewn arweinyddiaeth Yn croesawu ac yn hyrwyddo ymddygiad 'Un tîm' CITB Creu a darparu amgylchedd sy'n gwerthfawrogi gweithio a rhwydweithio traws-swyddogaethol/is-adrannol a sefydliadol Y gallu i adeiladu timau y gellir ei addasu ac sy'n ffynnu trwy gydweithio i sicrhau llwyddiant Yn gweithio i dorri i lawr seilos ar draws y sefydliad.

Ymddygiadau negyddol

- Yn feirniadol yn agored o dimau eraill neu rannau o'r busnes
- Yn gwarchod buddiannau ac adnoddau ei faes busnes ei hunain yn gyson
- Neilltuo dim amser neu amser cyfyngedig i rwydweithio, mae'n well ganddo weithio ar ei ben ei hun pan nad yw'n briodol i'r dasg
- Yn methu ag ystyried effaith gweithredoedd a phenderfyniadau ar rannau eraill o'r busnes.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Llywio i gael canlyniadau

Diffiniad

Datblygu ymroddiad, cymhelliant ac ymrwymiad personol i gyflawni canlyniadau sy'n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i'r busnes.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none"> Sicrhau ei fod yn glir ynghylch yr hyn a ddisgwylir ganddynt Trefnu a chynllunio ei waith yn effeithiol ac yn effeithlon i ymdrin â'r hyn a ddisgwylir a'r annisgwyl Tynnu sylw cydweithwyr at broblemau posibl wrth fodloni terfynau amser ac awgrymu atebion Cynhyrchu gwaith o safon uchel yn gyson, gwirio gwaith ei hun Chwilio am atebion wrth ddod ar draws problemau. Bwrw ymlaen â thasgau hyd at eu cwblhau. 	<ul style="list-style-type: none"> Cytuno, cyfathrebu a rheoli amcanion clir sy'n adlewyrchu blaenoriaethau tîm a busnes Adolygu blaenoriaethau ac adnoddau yn barhaus Yn hyblyg gan sicrhau bod blaenoriaethau brys a gweithgareddau a gynllunnir yn cael eu cwblhau Yn dynodi risgiau a phroblemau posibl ac yn cynllunio sut i'w rheoli Yn parhau i fod yn gadarnhaol ac yn canolbwyntio ar gyflawni canlyniadau er gwaethaf rhwystrau Yn cymryd cyfrifoldeb am gamgymeriadau ac yn dysgu ohonynt. 	<ul style="list-style-type: none"> Ysgogi diwylliant perfformiad uchel, cefnogi ac annog ffocws ar gyflawniad Yn gweithredu fel model rôl ar gyfer cyflawni trwy ddangos egni a brwdfrydedd Yn peidio â chynhyrfu yn wyneb anawsterau, yn dangos gwrthwynebiad i rwystrau Trosi blaenoriaethau strategol yn amcanion clir sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau Mynd ati i reoli risgiau a chynlluniau i ymdrin â'r annisgwyl. 	<ul style="list-style-type: none"> Yn rhagori ar nodau yn llwyddiannus Sicrhau bod strategaethau a chanlyniadau busnes yn cael eu cyflawni Yn dangos gwytnwch ac yn cael ei fywiogi gan sefyllfaoedd heriol ac anodd Meithrin diwylliant o welliant parhaus, perfformiad uchel a chyflawniad ledled y sefydliad.

Ymddygiadau negyddol

- Yn anwybyddu camgymeriadau neu'n ceisio trosglwyddo cyfrifoldeb amdanynt
- Yn mabwysiadu dull tymor byr neu funud olaf yn gyson
- Yn gosod targedau anghyraeddadwy neu gerrig milltir afrealistig
- Pethau'n tynnu ei sylw'n hawdd/yn tynnu sylw eraill oddi ar ffocws y tîm
- Yn anwybyddu ymddygiadau CITB wrth gyflawni canlyniadau.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A) CITB



Gweithio gyda dewrder ac uniondeb

Diffiniad

Yn gweithredu mewn ffordd egwyddorol, agored a chydwybodol, yn gyson â'n gwerthoedd, yn herio ymddygiad annerbyniol a pherfformiad gwael, yn cadw addewidion.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none">• Yn barod i gwestiynu a herio'n adeiladol• Yn barod i gydnabod camgymeriadau personol• Yn agored i adborth ac yn ei annog• Yn cyflawni ar yr hyn a addawyd• Ni fydd yn cyfaddawdu ar werthoedd corfforaethol• Yn barod i gyfathrebu'n agored hyd yn oed os nad yw'r mwyafrif yn rhannu'r un farn.	<ul style="list-style-type: none">• Yn cefnogi negeseuon sefydliadol allweddol, hyd yn oed pan fyddant yn bodloni gwrthwynebiad• Yn cynnig cymorth i gydweithwyr yn agored.• Annog barn a syniadau amgen• Herio ymddygiad sy'n gwrth-ddweud ein gwerthoedd craidd• Wynebu sefyllfaoedd heriol• Nid yw'n osgoi sgysiau anodd• Sefydlu a chynnal amgylchedd lle mae uniondeb personol yn ffynnu.	<ul style="list-style-type: none">• Yn hyrwyddo'r sefydliad yn rymus, yn fewnol ac yn allanol• Yn hyrwyddo amgylchedd lle mae pobl yn teimlo ei bod yn cael ei annog i herio a chwestiynu• Yn cydnabod camgymeriadau yn agored ac yn gweithredu camau adferol yn brydlon. Herio systemau, prosesau ac ymddygiadau sy'n gwrthdaro â'n gwerthoedd craidd• Ymdrin yn brydlon ac effeithiol â sefyllfaoedd heriol• Yn dangos teyrngarwch a chefnogaeth i gydweithwyr ar draws y busnes.	<ul style="list-style-type: none">• Yn croesawu ac yn hyrwyddo gwerthoedd CITB gydag uniondeb ac ymddiriedaeth ar draws y sefydliad• Ymddiriedwyd ynddo'n eang ac fe'i gydnabyddir fel arweinydd uniongyrchol a gonest• Sicrhau bod cynlluniau a strategaethau yn gyson â gwerthoedd a safonau CITB• Yn gweithredu fel esiampl ar gyfer safonau moesegol a phroffesiynol CITB• Yn gwneud penderfyniadau ar sail lles ehangach y diwydiant adeiladu.

Ymddygiadau negyddol

- Yn newid eu meddwl ar unwaith pan gânt eu holi neu eu herio
- Ceisio beio eraill pan aiff pethau o chwith
- Yn dweud un peth ac yn gwneud rhywbeth arall
- Yn osgoi delio â sefyllfaoedd anodd/yn osgoi rhoi negeseuon anodd.

Diwygiedig chweffror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Adeiladu galluoedd.

Diffiniad

Datblygu eich galluoedd eich hun a helpu eraill i ddatblygu ei rhai nhw er mwyn gwella ein gwasanaeth i gwsmeriaid.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3
<ul style="list-style-type: none">• Cymryd cyfrifoldeb am ddatblygiad eich hun• Adolygu perfformiad eich hun a dynodi anghenion datblygu• Ceisio datblygu sgiliau a phrofiadau newydd• Dysgu o a gweithredu ar adborth adeiladol• Helpu eraill drwy rannu gwybodaeth a phrofiad eich hun• Gwneud defnydd effeithiol o'r ystod lawn o gyfleoedd datblygu.	<ul style="list-style-type: none">• Annog eraill i ddatblygu ei wybodaeth, sgiliau a phrofiad• Rhoi cyfleoedd i bobl ehangu ei brofiadau• Mynd ar drywydd ymyriadau datblygiadol yn rhagweithiol a monitro cynnydd• Cefnogi'r cysyniad o ddysgu parhaus yn weithredol• Yn cynnal adolygiadau rheolaidd y tu hwnt i'r rhai sy'n ofynnol yn ffurfiol• Yn cydnabod y gwahanol arddulliau dysgu ac anghenion eraill.	<ul style="list-style-type: none">• Creu amgylchedd sy'n cefnogi datblygiad ac sy'n hyblyg i adlewyrchu amgylchiadau unigol• Yn dangos ymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol parhaus• Neilltuo amser i hyfforddi a mentora ei staff ei hun• Yn defnyddio gallu a sgiliau newydd er budd y sefydliad ehangach• Yn cydnabod cyflawniadau dysgu/datblygiadol eraill yn gyhoeddus• Llunio cynlluniau olyniaeth effeithiol a'u cynnal.

Ymddygiadau negyddol

- Yn dangos dim diddordeb mewn datblygu ei wybodaeth neu sgiliau ei hun
- Yn methu ag adolygu effaith gweithgareddau dysgu
- Yn trin datblygiad fel blaenoriaeth isel
- Yn methu â darparu adborth adeiladol
- Methu â deall effaith a goblygiadau amgylchiadau unigol.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Arloesi, newid ac ystwythder

Diffiniad

Yn croesawu'n gadarnhaol gyfleoedd ar gyfer newid ac yn dynodi cyfleoedd i wella perfformiad yn barhaus.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none"> Nid yw'n ofni cwestiynu neu herio'n adeiladol Yn dangos brwdfrydedd dros newid a pharodrwydd i gymryd rhan Cyfnewid gwybodaeth yn barod ag eraill ar draws y busnes Yn barod i gyfrannu syniadau neu awgrymiadau ar gyfer gwella Yn agored i syniadau newydd ac yn gofyn cwestiynau i gadarnhau dealltwriaeth Yn fodlon mabwysiadu arferion gwaith ei hun i gefnogi newidiadau. 	<ul style="list-style-type: none"> Yn annog eraill i chwilio am syniadau a gwybodaeth newydd Herio arferion a meddylfryd presennol yn adeiladol Yn cynnwys cydweithwyr a rhanddeiliaid wrth ddatblygu syniadau ar gyfer gwella Mynd ati'n rhagweithiol i ddynodi rhwystrau posibl a chwilio am ffyrdd o'u goresgyn Yn fodlon ail-feddwl/newid cynlluniau yng ngoleuni gwybodaeth newydd Mynd ati'n rhagweithiol i chwilio am arfer gorau y tu mewn a'r tu allan i'r busnes. 	<ul style="list-style-type: none"> Yn creu'n bersonol momentwm ar gyfer newid ac yn ei gynnal Ymrwymo amser ac adnoddau personol i gefnogi syniadau newydd Canmol a chydabod y rhai sy'n ymwneud â phrosiectau newid/arloesedd Creu amgylchedd sy'n annog arloesedd a chymryd risgiau priodol Yn gwirio ac yn gwerthuso effaith newid ac arloesedd yn rheolaidd Cefnogi eraill trwy amwysedd/ansicrwydd newid. 	<ul style="list-style-type: none"> Yn gyfforddus gydag amwysedd ac yn ail-ganolbwyntio cyfeiriad ei hun ac eraill Cymryd perchnogaeth bersonol o raglenni newid mawr gan gynnal ymrwymiad drwy'r amser Yn dangos dealltwriaeth glir o risgiau cynhenid ac yn rheoli yn unol â hynny Yn gweld ymlaen yn glir, yn rhagweld tueddiadau a chanlyniadau'r dyfodol Yn gogwyddo at y dyfodol, yn paentio lluniau credadwy o bosibiliadau a thebygolrwydd Cyfrannu'n frwdfrydig at ddadleuon strategol ehangach.

Ymddygiadau negyddol

- Yn dangos agwedd hunanfodlon, 'gweld y cyfan o'r blaen' at syniadau newydd a newid
- Yn dynodi rhwystrau i syniadau newydd a newid yn barhaus heb ddarparu dewisiadau adeiladol amgen
- Ddim yn fodlon newid arferion gwaith presennol
- Yn atgyfnerthu neu'n creu diwylliant o feio
- Nid yw'n ymateb i geisiadau am wybodaeth i gefnogi newidiadau neu syniadau newydd.

Diwygiedig chweffror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Cyfathrebu ag effaith

Diffiniad

Yn defnyddio dulliau cyfathrebu priodol, clir ac effeithiol i gyflawni canlyniadau, cefnogaeth ac ymrwymiad.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3
<ul style="list-style-type: none">• Cyfleu gwybodaeth yn glir ac yn gryno mewn fformat priodol• Siarad yn glir ac yn effeithiol â gwahanol gynulleidfaoedd• Cyfleu egni a brwdfrydedd am ei waith• Gofyn cwestiynau agored i werthfawrogi safbwyntiau eraill• Yn delio â sgwrsiau heriol yn hyderus• Yn tawelu meddwl eraill yn gyflym ac yn meithrin cydberthynas.	<ul style="list-style-type: none">• Yn dangos angerdd a brwdfrydedd wrth ryngweithio ag eraill• Cyflwyno gwybodaeth yn glir ac yn hyderus heb jargon• Cyflwyno'r ffeithiau yn onest gan roi darlun cytbwys• Addasu arddull ac ymagwedd i fodloni anghenion y gynulleidfa• Yn agored ac yn gwahodd safbwyntiau pobl eraill ac yn ymateb yn unol â hynny• Cynllunio meddwl am gyfathrebiadau neges, cyfryngau a chynulleidfa yn rhagweithiol.	<ul style="list-style-type: none">• Gweithredu fel llysgennad tîm, adran neu sefydliad bob amser• Ymdrin â gwrthwynebiadau neu ddadleuon yn argyhoeddiadol ac yn hyderus• Yn mynegi ac yn egluro materion cymhleth yn glir ac yn gryno• Yn defnyddio gwahanol ddulliau/cyfryngau ar gyfer cyfathrebu sy'n adlewyrchu'r gynulleidfa a'r sefyllfa• Cynllunio a gweithredu strategaethau dylanwadu i adeiladu ymrwymiad ar draws y busnes• Cadeirio cyfarfodydd yn effeithiol er mwyn gwneud penderfyniadau clir.

Ymddygiadau negyddol

- Osgoi cyswllt wyneb yn wyneb priodol os yw'n bosibl
- Gor-ddibynol ar e-byst a chyfathrebu ysgrifenedig
- Defnydd gormodol o jargon
- Mae diffyg strwythur ac effaith mewn cyfathrebu/cyflwyniadau llafar.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Ffocws y cwsmer

Diffiniad

Yr ymrwymiad i roi'r cwsmeriaid yn gyntaf, deall eu hanghenion a darparu gwasanaeth o safon uchel yn gyson, sy'n rhagori ar ddisgwyliadau.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none">• Yn rhagweithiol wrth roi gwybod i gwsmeriaid am adborth prydlon a phriodol• Yn dynodi ac yn egluro anghenion cwsmeriaid unigol• Yn onest ac yn realistig gyda chwsmeriaid.• Nid yw'n gor-addo• Trin pob cwsmer gyda chwarteisi a pharch• Yn datrys ymholiadau cwsmeriaid yn brydlon gan gyfeirio at eraill dim ond pan fo'n wirioneddol briodol.• Yn ymddiheuro pan nad yw gwasanaethau neu gynhyrchion yn bodloni gofynion.	<ul style="list-style-type: none">• Mynd ati i geisio adborth gan gwsmeriaid a gweithredu arno• Yn nodi meincnodau neu safonau addas i fesur lefelau gwasanaeth• Troi cwynion yn ganlyniadau cadarnhaol i'r cwsmer• Yn datblygu perthnasoedd effeithiol, parhaus gyda chwsmeriaid• Yn sicrhau bod gwaith gyda'r cwsmer yn ymarferol i'r ddau barti ac nid yw'n ofni dweud na• Yn dangos gonestrwydd ac uniondeb ym mhopeth sy'n ymwneud â chwsmeriaid.	<ul style="list-style-type: none">• Yn trosi adborth gan gwsmeriaid yn gamau gweithredu ar gyfer gwella• Cymryd amser i ddeall anghenion sylfaenol cwsmeriaid• Meithrin perthnasoedd a rhwydweithiau personol effeithiol gyda chwsmeriaid, yn fewnol ac yn allanol• Sefydlu a chynnal prosesau cynaliadwy ar gyfer monitro boddhad cwsmeriaid• Yn cydnabod ac yn gwobrwyo darpariaeth gwasanaeth cwsmeriaid eithriadol• Yn creu amgylchedd lle mae timau wedi'u grymuso i roi'r cwsmer yn gyntaf.	<ul style="list-style-type: none">• Yn meithrin perthnasoedd cydweithredol a pharhaus â chwsmeriaid ac yn ennill ymddiriedaeth a pharch cwsmeriaid• Yn llysgennad ac yn 'Hyrwyddwr' cwsmer i CITB• Sicrhau bod llwyddiant sefydliadol yn cael ei angori wrth fodloni anghenion cwsmeriaid• Yn deall ac yn mynegi beth mae rhagori ar ddisgwyliadau yn ei olygu i gwsmeriaid a'i droi'n realiti gweithredol.

Ymddygiadau negyddol

- Yn gwneud addewidion i gwsmeriaid na ellir eu cyflawni
- Yn ystyried cwynion cwsmeriaid fel niwsans
- Yn trosglwyddo'r cyfrifoldeb i eraill ac nid yw'n gwirio a yw materion yn cael eu datrys
- Yn beio eraill am ddiffygion neu ddiffyg cyflawni.

Diwygiedig chwefror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



ARWAIN DRWY ESIAMPL

Diffiniad

Ffynhonnell gyson o egni, cefnogaeth ac anogaeth. EsiAMPL gweladwy ar gyfer ymddygiadau CITB.

Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none">• Dirprwyo'n effeithiol ar sail sgiliau a phrofiad• Sicrhau ei fod ar gael i'w tîm• Yn darparu cyfeiriad clir ac yn cynnal ffocws ar nodau tîm• Neilltuo amser i ddeall anghenion a phryderon y tîm• Yn ceisio adborth gan y tîm ac yn gweithredu arno• Rhoi canmoliaeth a chydabyddiaeth i eraill am berfformiad da.	<ul style="list-style-type: none">• Yn defnyddio potensial llawn y tîm, gan harneisio egni a galluoedd unigol• Cyfleu ymdeimlad o bwrpas sy'n cynhyrchu optimistiaeth a chyffro• Yn parhau i fod yn weladwy iawn wrth reoli eraill• Yn cynnwys eraill yn y broses o wneud penderfyniadau i adeiladu ymrwymiad a pherchnogaeth nodau• Yn ymddiried yn eraill i gyflawni tasgau ac yn rhoi lle iddynt wneud hynny• Ymarfer dylanwadu heb ddefnyddio hierarchaeth na phwer.	<ul style="list-style-type: none">• Yn creu amgylchedd cadarnhaol, yn gweithredu fel ffynhonnell egni ac angerdd• Yn ysbrydoli eraill i wneud eu gorau ac yn hyrwyddo agwedd 'gallu gwneud'• Yn gweithredu fel esiampl ar gyfer ymddygiadau sefydliadol CITB• Yn cynnal lefel uchel o welededd yn fewnol ac yn allanol• Ar gael yn hawdd i bobl ar draws y busnes• Cefnogi tîm/cyfarwyddiaeth/sefydliad pan gânt eu herio.

Ymddygiadau negyddol

- Diffyg gwelededd
- Nid yw'n cydnabod perfformiad da
- Yn rheoli trwy statws/hierarchaeth
- Diffyg brwdfrydedd ac ymrwymiad.

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A)

CITB



Gwneud penderfyniadau effeithiol

Diffiniad

Yn dadansoddi gwybodaeth berthnasol – gweld canllawiau pan fo'n briodol, archwilio opsiynau, gwneud penderfyniadau prydlon ac yn cadw atynt.

Lefel 1	Lefel 2	Lefel 3	Lefel 4
<ul style="list-style-type: none">Gwneud penderfyniadau effeithiol gan ddilyn meini prawf priodolGofyn cwestiynau pan fyddwch chi'n ansicr ynghylch y dull cywirYmchwilio ac ymateb i fylchau mewn gwybodaethCynnal dadansoddiad priodol i gefnogi penderfyniadau neu argymhellionYn deall ble i fynd a phwy i'w cynnwys os oes angen rhagor o wybodaethMeddwl am oblygiadau ei benderfyniadau ei hun.	<ul style="list-style-type: none">Yn cydnabod cwmpas ei awdurdod ei hun ac yn cynnwys eraill fel y bo'n briodolYn ystyried effaith hirdymor penderfyniadauGwneud penderfyniadau prydlon hyd yn oed pan fo'n anodd neu'n amhoblogaiddYn gwybod ble i fynd am gyngor a chefnogaeth ac yn fodlon gwneud hynnyYn archwilio gwahanol opsiynau gan amlinellu costau, buddion a risgiau pob unGwahodd her ac yn cynnwys eraill wrth wneud penderfyniadau pan fo'n briodol.	<ul style="list-style-type: none">Yn dadansoddi ac yn gwerthuso manteision/anfanteision/risgiau er mwyn gwneud penderfyniadau effeithiolYn gwybod pryd i ddod ag arbenigwyr/ymchwil i mewn i gefnogi gwneud penderfyniadauYn gwrthsefyll ymdrechion i gyfeirio penderfyniadau ymlaenGallu penderfynu a gweithredu hyd yn oed pan fydd y manylion yn aneglurYn dynodi'r prif faterion mewn penderfyniadau cymhleth, gan egluro disgwyliadau rhanddeiliaidGwneud penderfyniadau prydlon, hyderus sy'n seiliedig ar dystiolaeth.	<ul style="list-style-type: none">Yn gyflym i ddynodi'r problemau ac i fynd at wraidd y broblemYn gwthio'r broses o wneud penderfyniadau i'r lefel briodol yn ei tîmCael y wybodaeth briodol i gefnogi penderfyniadau ymlaen llawYn annog cymheiriaid, staff a rhanddeiliaid i graffu a herio penderfyniadauCydbwysu agendâu cystadleuol yn effeithiol wrth wneud penderfyniadauAilfeddwl cynlluniau a phenderfyniadau yng ngoleuni gwybodaeth newydd, gan wneud addasiadau priodol.

Ymddygiadau negyddol

- Ond yn defnyddio tystiolaeth sydd ar gael yn hawdd neu sy'n cefnogi safbwyntiau presennol.
- Yn gwneud penderfyniadau ar wahân, heb ymgynghori priodol.
- Newid penderfyniadau yn gyson ar sail gwybodaeth neu opsiynau newydd.
- Yn ceisio gwybodaeth ychwanegol yn gyson i osgoi penderfyniadau.

Diwygiedig chweffror 2014

Fframwaith Cymhwyseddau Ymddygiadol (atodiad A) CITB



Diwygiedig chwefror 2014