**Rhaglen Ysbrydoli i Arwain a Sefydlu Rheolwyr Newydd**

**Pam bod angen hyn?**

Nid ydym yn credu yn yr hen ddywediad fod 'rheolwyr yn rheoli ac arweinwyr yn arwain'. Nid yw hyn yn adlewyrchu sefydliad modern a bywiog sy'n hyblyg ac yn gallu addasu yn effeithiol i newid.

 Rhoddodd adluniad ein strwythur rheoli'r cyfle i nodi ein gwerthoedd, gweledigaeth a’n disgwyliadau ar gyfer y rhai mewn swyddi rheoli.

Roeddem eisiau datblygu ein rheolwyr i fod yn arweinwyr.

**Beth newidiodd?**

Yn hytrach na datblygu rhaglen sefydlu rheolwyr newydd draddodiadol, yn canolbwyntio ar y wybodaeth sylfaenol (polisïau AD, rheoli perfformiad staff ...) sydd ei hangen ar reolwyr newydd. O’r dechrau, roeddem eisiau creu disgwyliad a diwylliant lle mae rheolwyr yn dod yn arweinwyr effeithiol ac yn ymddwyn yn ‘effeithiol’ am eu bod yn hyderus ac yn cyfleu eu neges yn glir ac yna’n ymddiried ac yn galluogi eraill i wneud y swydd y maent yn cael eu talu i'w gwneud.

Aethom ati i gomisiynu rhaglen chwe diwrnod bwrpasol o'r enw Ysbrydoli i Arwain. Mae'r rhaglen yn canolbwyntio ar alluogi cyfranogwyr i weithredu ac ymddwyn fel arweinwyr, galluogi a grymuso staff a gwella perfformiad y tîm.

Rydym hefyd wedi defnyddio ein sesiynau briffio Trawsnewid staff i ddweud wrth staff am y rhaglen, y buddsoddiad a'r hyn y dylent ei ddisgwyl gan eu harweinwyr. Efallai na fyddai staff wedi gwybod llawer yn flaenorol am ddatblygu rheolwyr. Ein hymagwedd oedd bod yn agored ynglŷn â’r buddsoddiad a'r disgwyliadau a rhoi grym i ddisgwyl lefel uchel o safonau gan bobl mewn swyddi rheoli - credwn y bydd y dull hwn yn gwella perfformiad y sefydliad yn ei gyfanrwydd.

**Pa wahaniaeth y mae wedi’i wneud?**

Er nad yw pob un o'r 75 o gyfranogwyr wedi cwblhau'r rhaglen. Y dangosyddion cynnar yw bod cyfranogwyr yn deall y newid rydym wedi ei greu. Rydym yn creu trafodaethau ynglŷn â beth yw arweinyddiaeth a beth y dylem ei ddisgwyl gan ein harweinwyr.