

Gwerthoedd Arweinyddiaeth yn Abertawe: Rydym ni'n Broffesiynol

Rydym yn ein datblygu ein hunain a'n timau trwy ddatblygiad proffesiynol parhaus, ac yn defnyddio adborth i wella. Rydym yn creu diwylliant sy'n cyflawni canlyniadau llwyddiannus trwy bobl, gan gefnogi, datblygu a herio ein timau i lwyddo. Rydym ni'n cynnwys ein pobl yn y gwaith o ddatblygu gweledigaeth at y dyfodol a galluogi arloesedd a newid, gan wella perfformiad y Brifysgol, y tîm a'r unigolyn.

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe byddwn ni'n:

- Mynd ati i roi, ceisio a derbyn adborth, gan ddefnyddio hynny'n gyfle i feithrin hunan-ymwybyddiaeth a gwella ein perfformiad ein hunain ac eraill
- Hyrwyddo pwysigrwydd strategol pobl, gan greu diwylliant dysgu sy'n gosod gwerth ar ddatblygiad proffesiynol parhaus ac yn ei alluogi er mwyn mwyafu potensial unigolion a'r tîm, gan gynnwys hyfforddiant tywys, mentora, profiad yn y swydd, a chymwysterau proffesiynol priodol
- Galw ein hunain a'r timau i gyfrif am gyflawni canlyniadau, gan greu diwylliant sy'n symbylu eraill i fod yn arloesol a chanolbwyntio ar ganlyniadau, a pherfformio'n effeithiol yn ystod cyfnodau heriol a newidiol
- Arwain newid, gan roi sylw i'r effaith ar bobl ac anghenion a blaenoriaethau Abertawe
- Mynd ati'n weithredol i gyfleu'r rhesymau sy'n sail ar gyfer penderfyniadau a chynlluniau strategol, gan gynnwys y staff wrth ddatblygu gweledigaeth feiddgar, arloesol, sy'n adlewyrchu gwerthoedd craidd y Sefydliad ac yn creu ymdeimlad o falchder

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe ni fyddwn yn:

- Sefydlu diwylliant sy'n ofni cymryd risgiau, lle mae timau'n parhau i wneud pethau yn yr un ffordd, neu'n defnyddio pwysau amser yn esgus i beidio â meddwl am bethau mewn ffordd wahanol neu gyflawni pethau'n llawn
- Osgoi sgysiau anodd ynghylch perfformiad gwael neu er mwyn cydnabod a gosod gwerth ar lwyddiannau
- Methu â chynllunio a blaenoriaethu'n strategol, gan osod nodau amwys neu ddi-ysbrydoliaeth sydd heb ddisgwyliadau clir
- Brin o hyder neu effaith ar lefel uwch, gan gollu cyfleoedd i gyfleu negeseuon neu gael ein gweld fel rhai sy'n rhy barod i gwyno yn hytrach na gwneud rhywbeth am y sefyllfa
- Methu ag arwain prosesau pobl yn weithredol, gan gynnwys recriwtio, cyfnod prawf a PDR, er mwyn adeiladu timau sy'n cyflawni ar lefel uchel.

Gwerthoedd Arweinyddiaeth yn Abertawe: Rydym ni'n Gweithio gyda'n Gilydd

Rydym yn galluogi ein timau i weithio ar y cyd ac ar draws swyddogaethau i gyflawni canlyniadau llwyddiannus sy'n rhagori ar anghenion a disgwyliadau ein cwsmeriaid. Rydym ni'n gyfrifol am greu amgylcheddau sy'n arddangos cydraddoldeb ac yn meithrin ymddiriedaeth, parch a her. Rydym yn atebol am ddarparu eglurder a chyfeiriad, gan gyfleu'r "darlun mawr" a harneisio syniadau a chyfleoedd i gyflawni gweledigaeth y Brifysgol.

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe byddwn ni'n:

- Creu diwylliant cynhwysol sy'n dathlu ac yn mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb, gan sicrhau bod unrhyw rwystrau i gydraddoldeb ac arferion cynhwysol yn cael eu dileu
- Arwain mewn modd sy'n esiampl o roi gwerthoedd y Brifysgol ar waith, gan greu amgylcheddau gwaith cadarnhaol sy'n gosod gwerth ar gydraddoldeb, ymddiriedaeth, parch, cydweithrediad a her, er mwyn darparu gwasanaethau sy'n ymdrechu i ragori ar anghenion a disgwyliadau cwsmeriaid
- Creu cyfleoedd i ddileu meddylfryd 'ynysig' er mwyn annog persbectif Sefydliadol, a darparu cyfleoedd i rwydweithio a chreu perthnasoedd ar draws y Brifysgol er mwyn lledaenu syniadau a datblygiadau newydd a chyflawni nodau cyffredin
- Bod yn gyfrifol am ddarparu eglurdeb ynghylch rôl, cyfrifoldeb ac atebolrwydd, gan egluro beth yw rhan aelodau'r tîm yn y strwythur, y weledigaeth a'r cynlluniau
- Dehongli strategaeth yn greadigol a chyfleu gweledigaeth a rennir sy'n rhoi ymdeimlad o gyfeiriad i'r holl randdeiliaid

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe, ni fyddwn yn:

- Caniatáu i'r tîm 'lithro' oddi wrth flaenoriaethau hanfodol, a dyrannu adnoddau ar sail ad hoc
- Methu â gweld y darlun "mwy" a chael ein llethu gan y manylion
- Gweithredu er hunan-les, gan fod yn amharod i rannu gwybodaeth a gosod gwerth ar dimoedd a'u grymuso
- Osgoi cynnwys eraill mewn meysydd y gallent ddylanwadu arnynt a helpu i'w ffurfio a gwrthod gwneud newidiadau neu addasiadau yn sgîl barn pobl eraill
- Bod yn anodd dod atom ac wedi colli cysylltiad â gwaith beunyddiol y tîm

Gwerthoedd Arweinyddiaeth yn Abertawe: Rydym ni'n Gofalu

Rydym yn creu amgylcheddau sy'n nodi, yn deall ac yn rhoi blaenoriaeth i gyflawni anghenion Cymuned y Brifysgol (ein myfyrwyr, ein cydweithwyr, ein partneriaid allanol a'r cyhoedd). Rydym ni'n symbylu ac yn ysbrydoli ein timau i ddarparu'r safonau uchaf o ofal personol, a thrwy wneud hynny, rydym yn cynnal brand Prifysgol Abertawe.

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe byddwn ni'n:

- Diffinio 'gwasanaeth rhagorol', gan symbylu ac ysbrydoli timau i greu arfer gorau wrth ymateb i anghenion Cymuned y Brifysgol a'u diwallu
- Bod yn atebol am wasanaethau sy'n deg ac yn gynhwysol i bawb
- Creu amgylcheddau gwaith cadarnhaol ac ymatebol lle mae'r timau'n cadw eu haddewidion ac yn meithrin ymddiriedaeth i gyflawni canlyniadau o ansawdd yn gyflym
- Creu diwylliant sy'n caniatáu meithrin perthnasoedd tymor hir trwy gymryd amser i wrando, deall ac ymateb i angen cwsmeriaid
- Sefydlu athroniaeth o welliant parhaus sy'n sbarduno'r gwelliant yng nghanfyddiad cwsmeriaid o'r Brifysgol, gan geisio cydabyddiaeth allanol lle bo hynny'n briodol

Dyma rai enghreifftiau...

Fel arweinyddion ym Mhrifysgol Abertawe ni fyddwn yn:

- Caniatáu i'r swyddogaeth weithredu heb fwy na dealltwriaeth arwynebol o anghenion/gofynion cwsmeriaid
- Methu ag ystyried eraill wrth gynllunio newidiadau
- Cael trafferth dylanwadu ar berthnasoedd â'n partneriaid a'u meithrin neu reoli disgwyliadau'n effeithiol
- Caniatáu i dimau guddio y tu ôl i reolau a rheoliadau, a mabwysiadu dull gweithredu unfurf i bawb
- Ymateb i argyfyngau'n barhaus, a chaniatáu i broblemau neu heriau allanol dynnu sylw'r swyddogaeth oddi ar y blaenoriaethau craidd