



CELTIC ADVANCED LIFE SCIENCE
INNOVATION NETWORK
CALIN
RHWYDWAITH GELTAIDD
ARLOESI GWYDDORAU
BYWYD UWCH



LLESIANT YN Y GWEITHLE



**Canllaw i hyrwyddo
gwaith tîm mewn
BBaChau:
Tuag at arferion
gwaith effeithiol**

Dr Matt Boulter a Nicky Jones



Diolchiadau

Cyflawnwyd y gwaith gan Rwydwaith Celtaidd Arloesi Gwyddor Bywyd Uwch (CALIN), Rhaglen Iwerddon Cymru 2014–2020 a ariennir yn rhannol gan Gronfa Datblygu Rhanbarthol Ewrop drwy Lywodraeth Cymru. Grant a rhif achos gweithredol 80855.

Mae'r wybodaeth, yr adnoddau a'r dolenni a geir yn y llyfryn hwn yn gywir adeg ei gynhyrchu (Mawrth 2023) ond gallant newid dros amser.





“

Nid yw pethau gwych mewn busnes byth yn cael eu gwneud gan un person.

Maen nhw'n cael eu gwneud gan dîm o bobl.

Steve Jobs

”

Un elfen hanfodol i gyflawni gwaith tîm effeithiol yw meithrin diwylliant sy'n caniatáu i aelodau tîm rannu eu barn ar faterion sy'n ymwneud â gwaith heb wynebu gwawd gan aelodau'r tîm na'r bygythiad o gael eu diswyddo. Mewn geiriau eraill, maent yn teimlo'n ddiogel yn eu gweithle. Mewn ymchwil seicoleg, rydym yn galw hyn yn 'ddiogelwch seicolegol', hynny yw, mae pobl yn teimlo'n agored i rannu eu meddyliau heb ganlyniadau difrifol. Isod mae rhai awgrymiadau ynghylch ffyrdd y gallwch chi adeiladu diogelwch seicolegol trwy arweinyddiaeth a datrys anghytundebau.

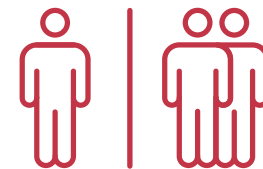


Arweinyddiaeth

Mae tair elfen arweinyddiaeth (**YSTYRIED, HERIO, CARISMA**) yn trawsnewid aelodau tîm o bobl sy'n gwneud pethau yn ddi-hid i aelodau sy'n ymgysylltu'n weithredol ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

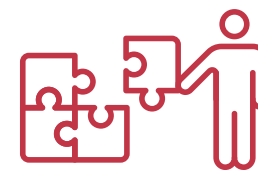
YSTYRIWCH aelodau tîm fel unigolion

- Cymerwch amser i ddarganfod beth sy'n ysgogi ac yn ysbrydoli aelodau eich tîm.
- A ydyn nhw'n ymateb yn dda i adborth adeiladol? A ydyn nhw'n teimlo bod angen adborth arnynt? A ydyn nhw'n hoffi cael arweiniad ar dasgau neu a yw'n well ganddyn nhw gael eu gadael ar eu pen eu hunain? A oes ganddynt unrhyw broblemau nad ydynt yn ymwneud â gwaith a allai effeithio ar eu gwaith?



HERIWCH aelodau'r tîm i ddatrys problemau

- Grymuswch aelodau'r tîm i ddatrys problemau gyda thasgau penodol.
- Gweithiwch gyda nhw i ystyried atebion, eu cael i bwysu a mesur y manteision a'r anafanteision, a'u galluogi i wneud penderfyniadau ar sail eu barn.



CARISMA

Er mwyn gwneud i areithiau a sgysiau un-i-un apelio at aelodau'r tîm, ystyriwch ddefnyddio'r canlynol:

1. Defnyddiwch anecdotau a straeon personol i atgyfnerthu eich gweledigaeth neu nodau.
2. Defnyddiwch gyferbyniadau i ddangos beth ddylid ei wneud vs. beth na ddylid ei wneud e.e., nid dim ond 'derbynnydd' ar y ddesg ydych chi, chi yw curiad calon y sefydliad.
3. Cwestiynau rhethregol i ysgogi meddwl e.e., pam rydyn ni yma?
4. Rhestrau tair-rhan i atgyfnerthu eich neges e.e., mabwysiadu, addasu a goresgyn.





Rheoli anghytundeb

Personol

Gall anghytundebau fodoli rhwng dau neu fwy o aelodau'r tîm pan na fyddant yn cyd-weld â'i gilydd, pan fo gwrthdaro rhwng personoliaethau'r ddwy ochr, neu pan nad ydynt yn cytuno â sut mae'r lleill yn gweithredu ac yn ymateb i benderfyniadau a wneir yn y tîm.

Strategaethau i liniaru anghytundebau personol:

- Anogwch bobl i ddefnyddio persbectif. Anogwch aelodau'r tîm i weld ochr y lleill o'r ddadl. Cyfryngwch yn y trafodaethau hyn a dewch o hyd i dir cyffredin.
- Canolbwyntiwch ar gyfraniadau sy'n ffocysu ar dasgau ar gyfer aelodau'r tîm hynny sy'n cyfrannu syniadau da ond sy'n drwblus; un awgrym fyddai ymdrechu i ffocysu ar eu cyfraniadau sy'n canolbwyntio ar dasgau.





Canlyniadau tîm

Mae'r anghytundebau hyn yn canolbwyntio ar gynnwys pob tasg a'r canlyniad i'r tîm. Mewn rhai achosion, gall y math hwn o wrthdaro hybu perfformiad tîm.



Strategaethau i liniaru anghytundebau o ran canlyniadau grŵp:

- Darparwch le (h.y., cyfarfodydd) ar gyfer trafodaeth agored sy'n cael ei hwyluso gan reolau cyffredinol. Er enghraifft, mae arweinwyr yn gosod rheolau i ymgorffori syniadau pawb mewn trafodaethau ac yn atgoffa pawb y gallant ddysgu oddi wrth ei gilydd.
- Sicrhewch fod pawb yn ymwybodol mai'r syniadau sy'n cael eu trafod ac nid y person sy'n eu cynnig.

Rolau a chyfrifoldebau

Mae'r mathau hyn o anghytundebau yn gymysgedd o'r ddau flaenorol. Maent yn cyfeirio at y fecaneg o sut i ymdrin â rhai tasgau; y sut yn hytrach na beth.



Strategaethau i liniaru anghytundebau ynghylch rolau a chyfrifoldebau:

- Cyflwynwch set o gyfrifoldebau craidd a chytunwch ar set o gyfrifoldebau i'w rhannu ag aelodau'r tîm. Bydd hyn yn gwneud pethau'n llai amwys ac yn lleihau'r gamddealltwriaeth ar rolau a chyfrifoldebau yn y gweithle.
- Cylchdrowch y rolau a chyfrifoldebau rhwng aelodau'r tîm. Gall hyn liniaru unrhyw ddrwgdeimlad hirdymor sydd ganddynt am bobl mewn rolau penodol.



Ynghylch CALIN

Mae Rhwydwaith Arloesi Celtaidd ar gyfer Gwyddor Bywyd Uwch (CALIN) yn rhwydwaith gwyddor bywyd datblygedig sy'n cysylltu busnes, y byd academiaidd a gofal iechyd gydag arbenigwyr o chwe phrifysgol flaenllaw ledled Iwerddon a Chymru. Mae'n cynnig cyfle i fentrau ymgysylltu ag arweinwyr ym maes iechyd a llesiant, gwyddoniaeth feddygol a fferyllol uwch, nanotechnoleg a biotechnoleg. Mae'r rhwydwaith yn darparu mynediad at dechnoleg, arbenigedd gwyddonol, a rhwydwaith o arloeswyr gwyddor bywyd i gefnogi datblygiad cynhyrchion, prosesau a gwasanaethau.

Mae Prifysgol Bangor yn arwain ar y thema iechyd a llesiant i CALIN ac yn ceisio cefnogi busnesau bach i ganolig (BBaChau) sy'n gweithio ym meysydd gwyddorau bywyd neu iechyd a llesiant.

Am fwy o wybodaeth calin.wales

Cysylltwch â ni calin@bangor.ac.uk

