

FFRAMWAITH LLYWODRAETHU AC ARWAIN AR GYFER CYMRU

Datblygwyd ar gyfer y Sector, gan y Sector

sportwales
chwaraeoncymru



RHAGAIR

Rhaid i'r sector Chwaraeon a Hamdden yng Nghymru barhau i addasu ac esblygu os yw am ffynnu. Drwy gyflwyno'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain yn 2015, a newidiadau Polisi lefel uchel, cefnogwyd newid diwylliannol mewn llywodraethu ac arwain yn y sector gan sicrhau bod sefydliadau chwaraeon yn gweithio tuag at arferion gorau mewn llywodraethu. Er hynny, yn ysbryd gwelliant parhaus, mae'r Fframwaith wedi cael ei adolygu er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n gyfoes ac o werth i'r rhai sy'n ei ddefnyddio.



Neil Ward

Prif Weithredwr,
Ymddiriedolaeth
Cymdeithas Bêl
Droed Cymru



Helen Phillips

Cadeirydd, Cyngor
Gemau'r Gymanwlad Cymru

Roedd yr Adolygiad yn cynnwys proses ymgynghori fanwl yn cadw at yr egwyddor o'r Fframwaith yn cael ei ddatblygu gan y sector, ar gyfer y sector, gan ofyn am safbwyntiau ac adborth gan amrywiaeth eang o sefydliadau chwaraeon. Tynnodd yr Adolygiad sylw at y cynnydd sylweddol mewn llywodraethu gwell sydd wedi'i gyflawni hyd yma, a hefyd aeth ati i adnabod y meysydd ar gyfer ystyriaeth bellach a'r ffocws ar gyfer cynnydd o'r fath i'w gynnal yn y dyfodol.

Craidd y Fframwaith yw ei fwriad i barhau i fod yn adnodd cefnogi i helpu sefydliadau i barhau i fod yn gadarn a gwydn mewn amgylchedd sy'n parhau i fod yn heriol a chymhleth. Rydym yn gwybod ei fod wedi bod o help eisoes drwy wneud y canlynol:-

- blaenoriaethu baich gwaith a meysydd sy'n gallu gwneud y gwahaniaeth mwyaf;
- canolbwyntio ar ymddygiad a diwylliant – mewn prosesau cyfweld, gwerthusiadau a phrosesau disgyblu – a thrwy gamau gweithredu unigol;
- cefnogi trafodaeth ar sut gall sefydliadau barhau i wella.

Gwaetha'r modd, dim ond pan fydd pethau'n mynd o chwith fyddwn ni'n tueddu i glywed neu ddarllen am lywodraethu. Mae esiamplau uchel eu proffil o fethiannau llywodraethu yn ystod y blynyddoedd diwethaf yn cadarnhau'r angen am i'r Sector barhau'n wyliadwrus a chanolbwyntio ar wella ymddygiad a diwylliant moesegol.

Mawr obeithiwn y bydd y Fframwaith yn parhau i fod yn adnodd defnyddiol i bob sefydliad. Ei nod yw darparu ar gyfer natur amrywiol y sector ac mae wedi cael ei gynllunio ar gyfer cyrff rheoli cenedlaethol o bob maint, yn ogystal â grwpiau chwaraeon a hamdden sydd â chyfansoddiad ac sy'n gweithredu'n wahanol iawn. Dylai fod yn adnodd cyfeirio ar gyfer sefydliadau sydd wedi ymrwymo i wella eu llywodraethu ac sydd eisiau bod y sefydliad gorau y gallant fod.

Rydym yn eich annog i drafod a rhannu eich syniadau gyda'r Sector ar sut rydym yn ymgorffori'r Fframwaith yn ein gwaith o ddydd i ddydd a bod yn rhagweithiol ac yn uchelgeisiol wrth i ni geisio moderneiddio, gwella a datblygu sector chwaraeon cynaliadwy yng Nghymru.



Y FARWNES
TANNI GREY THOMPSON
DBE, DL

Tanni Grey-Thompson

DATGANIAD CEFNOGI

Beth yw llywodraethu da?

Ar un llaw, mae'n golygu systemau, polisiau, gweithdrefnau a rheoliadau a'r cyfan yn gwbl allweddol i unrhyw sefydliad perfformiad uchel.

Ar y llaw arall, ceir llywodraethu meddal – ymddygiad, gwerthoedd, moeseg a moesau. Pobl sy'n allweddol mewn chwaraeon; y cyfranogwyr, gwirfoddolwyr, hyfforddwyr, rhieni a chyflogeion sy'n cael tâl. Mae pobl wrth galon chwaraeon, sy'n golygu bod eu diogelwch a'u lles yn hanfodol i bob sefydliad.

Mae chwaraeon wedi cael eu herio o ran a yw'r cydbwysedd rhwng lles a chyflawni'n briodol,

oherwydd mae achosion diweddar uchel eu proffil wedi codi cwestiwn ynghylch a yw lles a diogelwch wir yn cael y flaenoriaeth maent yn ei haeddu.

Rwyf yn teimlo'n hynod angerddol o hyd am chwaraeon – ond nid ar unrhyw gost. Rwyf yn credu y dylai lles pawb sy'n ymwneud â chwaraeon gael ei warchod a'i drin fel blaenoriaeth. Fel rhan o Dyfodol Chwaraeon: Strategaeth ar gyfer Cenedl Egnïol, gofynnodd y Gweinidog Chwaraeon i mi gynnal adolygiad annibynnol o'r ddyletswydd o ofal sydd gan y byd chwaraeon tuag at ei gyfranogwyr. Cyhoeddwyd

fy adolygiad, Dyletswydd o Ofal mewn Chwaraeon, yn 2017.

Mae llywodraethu da wrth galon gallu sefydliad i ffynnu. Yn union fel mae'n rhaid i athletwr gael hyfforddiant da, rhaid i sefydliad gael arweiniad da. Yn yr un modd, rhaid i gorff a meddwl athletwr fod yn y cyflwr gorau posib, a dylai pob sefydliad fod â'r un uchelgais o ran sut mae'n gweithredu.

Mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain yn datgan beth sy'n 'gyfraniadau positif' a beth sy'n 'ymddygiad annerbyniol'. Hoffwn longyfarch y byd chwaraeon yng Nghymru am

fod mor rhagweithiol wrth rannu ei safbwyntiau a chyfrannu ei feddyliau'n gysylltiedig â'r ymddygiad a'r diwylliant rydym eisieu eu gweld. Bydd yr adnoddau hyn yn helpu sefydliadau i ganfod y Fframwaith fel adnodd amhrisiadwy.

Edrychaf ymlaen at barhau â llwyddiant chwaraeon Cymru – sector chwaraeon llwyddiannus, ffyniannus ac arloesol sy'n gallu manteisio ar bob cyfle a thechnoleg newydd i ddenu mwy o gyfranogwyr nag erioed o'r blaen.



BETH YW LLYWODRAETHU AC ARWAIN?

Mae llywodraethu da'n sylfaen allweddol i lwyddiant unrhyw sefydliad mewn unrhyw sector, boed fasnachol, nid er elw neu chwaraeon.

Nid rheolaeth ar weithrediadau o ddydd i ddydd sefydliad yw llywodraethu - ond y fframwaith o strategaeth, rheoli risg, mesurau rheoli a phrosesau. Mae hefyd yn ymwneud ag arweiniad y sefydliad mewn perthynas â diwylliant, gwerthoedd a didwylledd.

Mewn sefydliad a lywodraethir yn dda, mae'r elfennau hyn yn sail i bopeth y mae'r sefydliad yn ei wneud a sut mae'n ei wneud. Ni ddylai llywodraethu ymwneud â chydymffurfiaeth yn unig. Ni ddylai fod yn ymarfer ticio bocs fyth. Mae'n ymwneud â bod y sefydliad gorau un y gallwch fod.

Mae gan bawb farn am beth yw arweiniad da, ond does dim un maint i ffitio pawb fel diffiniad. Gall olygu arwain eraill i gwblhau tasg neu gymell aelodau'r tîm, ond er bod y diffiniadau'n amrywiol, mae'r teimlad cyffredinol yr un fath: mae arweinwyr yn bobl sy'n gwybod sut mae cyrraedd nodau ac sy'n ysbrydoli pobl ar hyd y daith.

Mae arweiniad da'n golygu bod yn ddigon beiddgar i fod â gweledigaeth ac yn ddigon gwylaidd i gydnabod y bydd ei rhoi ar waith yn gofyn am ymdrech gan lawer o bobl - mae pobl yn cael mwy o foddhad wrth rannu eu profiad a'u gwybodaeth. Mae arweinwyr yn creu'r diwylliant hwnnw, yn creu lles a rhoi cyfle i eraill ddisgleirio

Yr hyn sy'n bwysig o ran llywodraethu ac arwain yn y Fframwaith hwn yw sut maent yn cysylltu â'i gilydd. Gellir eu diffinio fel llywodraethu caled a meddal, gydag un, y llywodraethu caled, yn rhoi pwyslais ar systemau, polisiau, gweithdrefnau a rheoliadau, a'r llall yn canolbwyntio ar ymddygiad, gwerthoedd, moeseg a moesau. Mae'n hanfodol sicrhau cydbwysedd rhwng y ddau er mwyn datblygu sefydliadau sy'n perfformio ar lefel uchel a busnesau cadarn a gwydn.

Ers lansio'r Fframwaith am y tro cyntaf yn 2015, mae llawer yn y sector yn llawer mwy cyfarwydd yn awr â'r derminoleg gysylltiedig â llywodraethu ac arwain. Fodd bynnag, wrth i fyrddau esblygu gyda phobl newydd yn ymuno a dod yn rhan o'r sector, cadarnheir y derminoleg yn y Fframwaith hwn.





GALL HYN FOD
DEFNYDDIWDYD
GAN BOB UG
GWAITH FRAME I
FOD YN Y GORAU
SEFYDLIAD BOD
CHI GALLU BOD



WEDI'I GYNLLUNIO AR GYFER PAWB

Mae'r Fframwaith ar gyfer pob sefydliad sy'n gweithio yn ein sector ni, gan gynnwys cyrff rheoli cenedlaethol, busnesau cymdeithasol bychain a'r rhai sy'n gweithio ar lefel sirol neu ranbarthol. Mae ar gyfer y rhai sy'n gweithio mewn dim ond un gamp, a'r rhai sy'n gweithio ar draws sawl gamp. Mae'n berthnasol i sefydliadau sy'n gweithio ym maes symudiad a dawns yn ogystal â sefydliadau sy'n ymgyrchu ar draws amrywiaeth o faterion.

Rydym yn gwybod bod llawer iawn o wahanol fathau o sefydliadau'n gweithio yn ein sector a gellir addasu'r Fframwaith hwn a'i ddefnyddio i geisio bod y sefydliad gorau y gallwch fod.

Os nad yw'r derminoleg yn cyd-fynd yn union â'ch sefydliad, rydym yn gobeithio y byddwch yn gallu defnyddio'r ystyr ac addasu'r geiriau'n briodol.

ARWEINYDDIAETH YW...

- Poeni mwy am yr achos a'r bobl yn eich sefydliad na'ch llwyddiant personol eich hun
- Rhywun sy'n ysbrydoli
- Rhywun sy'n glir am y nod y mae eisiau ei gyrraedd, gyda chefnogaeth gan wybodaeth strategol
- Darparu her a chefnogaeth
- Cael y gorau gan bobl a bod â dyletswydd o ofal
- Cyfathrebu rhagorol
- Amcanu at wella gyda didwylledd
- Gosod esiampl
- Ymddiriedaeth.

TERMINOLEG

BWRDD O DAN UNRHYW ENW ARALL

Mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain ar gyfer Cymru'n cyfeirio at fyrddau sydd, yng nghyd-destun y ddogfen hon, yn gallu cynrychioli pwyllgor rheoli, cyngor, pwyllgor gweithredol, pwyllgorau anweithredol, cyfarwyddwyr neu ymddiriedolwyr.

Mae'r term 'bwrdd' yn ymwneud â swyddogaeth strategol o wneud penderfyniadau ar lefel uchaf y sefydliad a bydd yr egwyddorion sydd wedi'u datgan yma'n berthnasol pa bynnag enw a fabwysiedir. Bydd eich dogfen lywodraethu'n rhoi cyfarwyddyd ynghylch yr enw a roddir i'ch bwrdd.

AELODAU BWRDD ANNIBYNNOL

Rôl aelod bwrdd annibynnol yw cyfrannu'n wrthrychol at broses y bwrdd o wneud penderfyniadau, heb botensial am fudd personol yn sgil y canlyniadau. Eu hamcanion eang yw sicrhau bod penderfyniadau'r bwrdd yn rhoi ystyriaeth lawn i'r amgylchedd mae'n gweithredu ynddo a bod penderfyniadau'n cael eu gwneud er budd gorau'r gweithgaredd neu'r sefydliad. I fod yn gwbl annibynnol, rhaid i ymgeisydd am swydd ar fwrdd fod heb unrhyw gyswllt agos arall â'r sefydliad ac, o bersbectif rhywun gwrthrychol o'r tu allan, mae'n rhaid iddo gael ei weld yn annibynnol. Mae unigolion sy'n annibynnol ac yn gallu cynnig sgiliau hanfodol i'r bwrdd i'w canfod mewn

diwydiant neu sectorau eraill heb gysylltiad o gwbl â'r gweithgaredd neu'r sefydliad. Er hynny, cydnabyddir bod annibyniaeth yn gallu bod yn anodd iawn ei chyflawni mewn realiti i holl aelodau'r bwrdd ac nad yw cymryd rhan yn y gweithgaredd yn unig yn atal unigolyn rhag bod yn annibynnol mewn gwirionedd. Gallai unrhyw unigolion gyflawni rôl o'r fath, o gyfranogwr blaenorol neu athletwr o wahanol gamp i unigolyn heb wybodaeth flaenorol am y gamp o gwbl, ond gyda phrofiad addas i'w ychwanegu at sgiliau cyfun y bwrdd.

MOESEG

Egwyddorion moesol sy'n llywodraethu ymddygiad personol neu'r dull o gynnal gweithgaredd. Mae'r egwyddorion yn cynnwys cydraddoldeb i ddynion a merched, hawliau dynol, ufuddhau i'r gyfraith, pryder am iechyd a diogelwch ac, yn gynyddol, am yr amgylchedd naturiol hefyd.

DIDWYLLEDD

Y rhinwedd o fod yn onest a chadw bob amser at egwyddorion a gwerthoedd moesol cadarn.

DYLETSWYDD O OFAL

Y rhwymedigaeth gyfreithiol a moesol i ddiogelu eraill rhag niwed tra maent yng ngofal eich sefydliad, yn defnyddio eich gwasanaethau, neu'n dod i gyswllt

â'ch gweithgareddau. Yn yr ystyr ehangach, mae hyn yn ymestyn i gynnwys diogelwch ac anaf personol, problemau iechyd meddwl, a'r gefnogaeth a roddir i bobl ar lefel elitaidd.

Mewn cyd-destun Chwaraeon, mae'n bwysig bod yn gwbl ymwybodol o'r rhwymedigaeth Dyletswydd o Ofal i ddarparu amgylchedd diogel i bob athletwr, hyfforddwr, aelod o staff cefnogi a gweinyddwr, i sicrhau eu bod yn cael eu gwarchod ac yn rhydd o niwed, bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu. Er bod prosesau a mesurau rheoli yn eu lle efallai, mae sefydlu diwylliant priodol yn allweddol i sicrhau eu bod yn gweithio'n effeithiol.

AMRYWIAETH

Ar lefel bwrdd, ystyr amrywiaeth yw cael pobl ar y bwrdd sy'n wahanol i'w gilydd o bosib, ac nad dynt i gyd yn dod o'r un cefndir. Gall y gwahaniaethau fod o ran tarddiad cenedlaethol, ymddangosiad corfforol, crefydd, addysg, oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu nodwedd warchoddedig arall. Nid dim ond rhyw neu hil sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth. Bydd gwir amrywiaeth o ran syniadau a meddylfryd yn dod o amrywiaeth o ffynonellau a gyda mwyafrif y cyfranogwyr chwaraeon dan 40 oed, mae angen clywed lleisiau iau hefyd.

Mae effeithiau positif bwrdd amrywiol yn cynnwys mwy o wybodaeth am farchnadoedd, cyfranogwyr a gwirfoddolwyr posib; cymunedau'n weladwy yn ystafell y bwrdd gan greu modelau rôl arweinyddiaeth; mae mwy o amrywiaeth barn; ac mae sgiliau newydd ac ehangach sy'n arwain at wneud penderfyniadau mwy gwybodus. ○

berfformiad bwrdd i wybodaeth strategol, arloesi i fodelau rôl, deall cynulleidfaoedd newydd i gyflenwad o arweinyddiaeth, ni all cyrff chwaraeon ddadlau mwyach bod y status quo, gyda'r arweinyddiaeth yn cael ei rheoli gan wrywod neu fenywod, wedi eu gwasanaethu'n ddigon da ac nad oes angen newid. Mae angen dulliau gweithredu systematig a newid diwyllianol er mwyn bod yn wirioneddol gynhwysol, ac mae hyn yn dechrau gydag arweinyddiaeth sefydliad.

DOGFEN LYWODRAETHU

Mae'r Fframwaith yn cyfeirio at y ddogfen lywodraethu, sef cyfres ysgrifenedig o reolau sy'n datgan sut bydd eich sefydliad yn gweithredu. Mae'n datgan pwrpas ac amcanion eich sefydliad, hawliau aelodau, sut defnyddir asedau ac ati. Bydd ffurf neu strwythur cyfreithiol eich sefydliad yn penderfynu pa fath o ddogfen lywodraethu sydd gennych chi yn ei lle. Mae gan gwmnïau (erthyglau) ac elusennau (gweithred ymddiriedolaeth, erthyglau neu gyfansoddiad) reoliadau penodol y mae'n rhaid eu cynnwys yn eu dogfen lywodraethu sy'n datgan cyfrifoldebau cyfreithiol ac yn cysylltu â gofynion statudol. Yr enw ar y ddogfen lywodraethu a ddefnyddir gan sefydliadau heb strwythur cyfreithiol (cymdeithasau anghorfforedig) yw cyfansoddiad.

PAM MAE LLYWODRAETHU DA YN BWYSIG?

Dim ond os yw'n cynnal busnes sefydlog, cadarn a chynaliadwy y gall bwrdd gynnal ei safle fel gwarcheidwad chwaraeon – ac mae llywodraethu ac arwain da'n sylfaen allweddol i wneud hyn.

Rhaid i gyrff rheoli chwaraeon a hamdden a sefydliadau aelodaeth sicrhau eu bod yn addas i bwrpas, darparu gwerth am arian a bod yn gyrff trefnus a strwythuredig.

Y rheswm am hyn yw er mwyn galluogi sefydliadau i wneud y canlynol:

- sicrhau cyn lleied o risgiau â phosib, bod yn gadarnach ac yn fwy ymwybodol yn fasnachol.
- cynyddu cyfranogiad a chyflawni llwyddiant elitaidd. Bydd sefydliadau sy'n cael eu rhedeg yn dda'n denu cyfranogwyr newydd ac yn cadw'r rhai presennol.
- denu buddsoddiad – mae cyrff cyllido'n fwy tebygol o gefnogi sefydliadau sydd â mesurau rheoli cadarn, rheolaeth gadarn ar risg ac arweinyddiaeth foesebol. Hefyd bydd partneriaid masnachol a chyfranwyr elusenol posib yn cael eu denu'n fwy at sefydliadau cadarn a chynaliadwy.
- cynyddu eu dylanwad – mae rhanddeiliaid eisiau ymwneud â sefydliadau sy'n cael eu rhedeg yn foesebol, sy'n ddiwyll ac sy'n canolbwyntio ar strategaeth sy'n helpu i arwain at ddatblygiad cynaliadwy.
- rhoi sicrwydd i'w hunain bod popeth mewn trefn a sicrhau eu bod yn gallu paratoi'n well ar gyfer sganio'r gorwel am gyfleoedd ac ymateb yn unol â hynny.

Mae'r tirlun chwaraeon wedi gweld newidiadau enfawr yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae'r amgylchedd gwariant cyhoeddus wedi datblygu i fod yn gynyddol heriol, gyda mwy o ffocws ar gyflawni allbynnau ac effaith y cytunwyd arnynt, ynghyd â phwysau enfawr ar fuddsoddiad. Mae'n ofynnol i gyrff chwaraeon gyfiawnhau yn fwy nag erioed y buddsoddiad maent yn ei dderbyn a bydd ansawdd y penderfyniadau a'r arweinyddiaeth sefydliadol yn parhau i fod yn hollbwysig.

Mae'r byd yn fwy cystadleuol. Mae gan bobl fwy o ddewis nag erioed o'r blaen, ac mae gofynion cystadleuol am eu hamser. Rhaid i sefydliadau chwaraeon gystadlu yn erbyn diwylliant adloniant ar alw ac, ar yr un pryd, yn erbyn ei gilydd yn y sector am sylw ar y cyfryngau, noddwyr, arian cyhoeddus a chyfranogwyr. Mae sefydliad sy'n cael ei redeg a'i lywodraethu'n dda, gydag amcanion strategol clir a dull cynhwysol o weithredu, yn llawer mwy tebygol o ffynnu.

Mewn sefydliadau llai, efallai nad yw llywodraethu ac arwain yn rhan mor amlwg ar unwaith o'r hyn mae sefydliad yn ei wneud, ond bydd gan bob sefydliad ddiwylliant, strategaeth a phrosesau, boed yn amlwg neu o'r golwg.

Mae'r egwyddorion yn y Fframwaith hwn yn hyblyg, fel bod sefydliadau'n gallu eu haddasu i fod yn briodol iddynt hwy. Ar ôl eu mabwysiadu a'u rhoi ar waith, dylai'r egwyddorion helpu i sicrhau bod sefydliadau'n gallu bod y gorau y gallant fod – cadarn, cynaliadwy, llwyddiannus – ar gyfer eu haelodau, cyfranogwyr a chwsmeriaid.



"O ran ei lywodraethu, mae WABA wedi gweddnewid yn llwyr yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Yr hyn sydd wedi arwain y newid hwn yw'r Fframwaith a'i 'egwyddorion'.

Drwy ddilyn y fframwaith, roedd gennym ni fap clir i'n helpu i wneud penderfyniadau, a chymryd y camau priodol i greu corff rheoli cenedlaethol modern a chynaliadwy. Roedd modd i ni ganolbwyntio ar beth oedd yn bwysig a chanolbwyntio ar feysydd lle'r oedd angen i ni gryfhau ein llywodraethu gweithredol ac ariannol."

Cyfarwyddwr Cyllid – Bocsio Cymru

PAM MABWYSIADU'R FFRAMWAITH?

Mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain wedi bod yn helpu sefydliadau ar draws y sector mewn sawl ffordd ers 2015, ar eu siwrnai tuag at lywodraethu da.

O ystyried y newidiadau yn y tirlun chwaraeon, gwleidyddol a llywodraethu, mae'r Fframwaith wedi cael ei adolygu a'i ddiwygio i sicrhau ei fod yn parhau'n adnodd perthnasol i roi cyfeiriad a chyfarwyddyd ymarferol ar lywodraethu, yn ogystal â chefnogi'r ffocws cyson ar ddatblygu diwylliant ac arweinyddiaeth sefydliadol.

Gall newidiadau gwleidyddol gael effaith enfawr ar sefydliadau a nod y Fframwaith yw helpu i gryfhau strwythurau llywodraethu fel bod sefydliadau mewn gwell sefyllfa i ymateb i'r newidiadau hyn a thyfu a llwyddo.

Ers lansio Dyfodol Chwaraeon: Strategaeth Newydd ar gyfer Cenedl Egniol, mae Llywodraeth y DU wedi datgan pum canlyniad newydd y mae'n rhaid i bob camp a gyllidir geisio eu sicrhau. Mae hyn yn cynnwys gwarchod lles corfforol a meddyliol cyfranogwyr, gwirfoddolwyr, gwylwyr a staff. Mae adolygiad Y Ddyletswydd o Ofal mewn Chwaraeon yn 2017 yn tynnu sylw pellach at yr arferion angenrheidiol y mae'n rhaid i sefydliadau eu rhoi yn eu lle i sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â chwaraeon yn cael eu cefnogi a'u gwarchod.

Mae dau ganlyniad mae Llywodraeth Cymru'n ceisio'u cyflawni drwy chwaraeon a gweithgarwch corfforol yn ymwneud â datblygiad economaidd a chymunedol. Mae'r pwysau cynyddol ar y GIG yn golygu bod rôl chwaraeon yn bwysicach nag erioed. Crëwyd Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, darn arloesol o ddeddfwriaeth, yn 2015 i annog cyrff cyhoeddus yng Nghymru i ystyried effaith tymor hir eu penderfyniadau

a blaenoriaethu gwaith gyda phobl a chymunedau – mae hyn yn cynnwys llawer o'r sector chwaraeon.

Adlewyrchodd y Weledigaeth ar gyfer Chwaraeon yng Nghymru hyn, ac mae strategaeth newydd Chwaraeon Cymru yn gwneud hynny hefyd. Bydd rhaid i sefydliad cadarn a chryf allu ymateb yn hyblyg i unrhyw newidiadau ar y gorwel. Er bod newidiadau'n creu her, byddant hefyd yn gyfle a bydd bod yn sefydliad sy'n cael ei lywodraethu a'i arwain yn dda'n rhoi hyder i fuddsoddwyr posib.

Mae'r heriau a'r cyfleoedd yn golygu nad opsiwn yw llywodraethu da.

Mae'r dyhead ar-alw am wybodaeth, ynghyd â'r angen am fformatau chwaraeon a gweithgarwch hyblyg, wedi galw (a bydd yn parhau i alw) am newid enfawr yn y ffordd mae'r sector yn gweithredu. Fwy a mwy, rhaid i'r sector osod y cyfranogwyr wrth galon ei benderfyniadau er mwyn sicrhau bod ffocws y sefydliadau ar y cwsmer bob amser.

Mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain yn helpu'r sector i ymateb i newidiadau gwleidyddol a diwylliannol drwy helpu byrddau i ddatblygu strwythur llywodraethu cadarn. Bydd y strwythur hwn yn helpu'r sefydliad i weithio mewn ffordd sy'n creu cadernid gan dyfu er mwyn gallu darparu'r gwerth gorau posib.

Mae'r Fframwaith eisoes yn helpu amrywiaeth eang o sefydliadau sy'n amrywio efallai o ran maint, strwythur a math o fusnes, ond mae gan bob un o'r rhain un peth yn gyffredin: angerdd dros chwaraeon a hamdden.



"Gall y Fframwaith helpu dim ond i chi barhau i ymrwymo iddo. Mae'n mynd i'ch helpu chi i sbarduno strategaeth y weledigaeth sy'n mynd i'ch helpu chi i flaenoriaethu a chanolbwyntio ar y pethau sy'n bwysig. Mae bron fel golau'n eich arwain chi a gall eich helpu chi i flaenoriaethu eich gwaith."

Prif Swyddog Gweithredol – Nofio Cymru

"Pan gyhoeddwyd y Fframwaith roedd o help i'n harwain ni a'n cael i ganolbwyntio ar y meysydd i'w gwella."

Prif Swyddog Gweithredol – Golf Cymru

"Rhoddodd y fframwaith esiampl wych i ni o 'arfer gorau'. Fel y rhan fwyaf o gyrff rheoli cenedlaethol, mae ein hadnoddau yn brin. Felly roedd y fframwaith yn gyfle i ni yrru ein strategaeth yn ei blaen drwy gwblhau ein dadansoddiad bwllch ein hunain a datblygu cynllun gweithredu dros nifer o flynyddoedd, gan ein galluogi i flaenoriaethu a chanolbwyntio ar ble gallem gael y budd mwyaf o'n hymdrechion. Dros y blynyddoedd, mae hyn wedi galluogi i ni barhau i wella ein llywodraethu"

Cadeirydd – Ffensio Cymru

PAM MAE LLYWODRAETHU CHWARAEON YN WAHANOL?

Ceir elfennau cyffredin mewn llywodraethu ar draws pob diwydiant. Mae arweinyddiaeth gadarn yn ofynnol bob amser mewn tîm, ar brosiect neu mewn sefydliad. Ac os ydych chi'n gweithio gyda phobl ifanc neu oedolion sy'n wynebu risg, bydd diogelu'n hanfodol bob amser.

Ond mae'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain wedi cael ei ddatblygu i gydnabod bod problemau sy'n benodol i chwaraeon – er enghraifft, gwrthygyffuriau, betio a hapchwarae.

Hefyd, mae'r sector chwaraeon yn torri ar draws ffiniau economaidd-gymdeithasol, daearyddiaeth, diwylliannau a demograffeg ac felly rhaid iddynt ganolbwyntio ar gynnwys ac amrywiaeth.

Mae moeseg yn rhan greiddiol o chwaraeon. Mae'r gair sbortsmonaeth yn cyfeirio at ymddwyn yn deg, yn gwrtais ac yn foesebol. Mae gan bob camp reolau ar gyfer cymryd rhan a chystadlu y mae'n rhaid cadw atynt. A cheir hefyd safonau hyfforddi ac ymddygiad ar gyfer hyfforddwyr ac arweinwyr.

Ni all y sector fod yn effeithiol heb ddidwylledd ac arweinyddiaeth foesebol gadarn. Mae ei gyfranogwyr yn chwarae rôl greiddiol ac angen bod yn rhan o benderfyniadau.

Wrth galon llywodraethu ac arwain mewn chwaraeon mae hybu a gwarchod hawliau cyfranogwyr a'u llwybr datblygu, boed o ran y boddhad sydd i'w gael wrth gyflawni'n bersonol neu fel rhan o lwyddiant mwy cyhoeddus mewn cystadlaethau mawr.

Pan mae pethau'n mynd o chwith, maent yn uchel eu proffil fel rheol. Mae llwgrwobrwo, cyffuriau

a bwlio mewn chwaraeon wedi taro'r penawdau i gyd yn ystod y blynyddoedd diwethaf, ond nod y Fframwaith yw ceisio atal hynny rhag digwydd a chefnogi sefydliadau i gael eu harwain a'u llywodraethu'n dda ac i ffynnu.

LLYWODRAETHU, ARWAIN A GWIRFODOLI

Mae gwirfoddolwyr yn allweddol i sefydliadau chwaraeon, boed fawr neu fach. Yn gyson, mae gwirfoddolwyr yn gweithio ochr yn ochr â staff cyflogedig ac, fel staff, dylent fod yn rhan o lywodraethu sefydliad. Mae hyn yn golygu bod angen i wirfoddolwyr wybod beth a ddisgwylir ganddynt.

Bydd cael swyddogaethau clir, yn enwedig os oes gan unigolyn rôl ddeuol (cymryd rhan mewn penderfyniadau strategol ac ymgymryd â rôl weithredol o ddydd i ddydd), yn helpu sefydliad i fanteisio i'r eithaf ar y cyfraniad y gall gwirfoddolwyr ei wneud ochr yn ochr â staff cyflogedig.

Gall modelau rôl ysbrydoli eraill i fwynhau chwaraeon neu weithgarwch corfforol yn aml, felly efallai y bydd gan arwyr chwaraeon rôl i'w chwarae fel llysgenhadon. Dylid annog eu cyfraniad oherwydd mae eu gwybodaeth yn bwysig i'w chadw yn y gamp, ymhell ar ôl iddynt ymddeol. Ond nid yw hyn o angenrheidrwydd yn golygu bod gan lysgenhadon y sgiliau neu'r cyfraniadau ymddygiad cadarnhaol mae'r sefydliad eu hangen. Rhaid ystyried ffyrdd priodol o ddenu eu cefnogaeth.

[Dyfodol Chwaraeon: Strategaeth Newydd ar gyfer Cenedl Egnïol](#)

[Y Ddyletswydd o Ofal mewn Chwaraeon](#)

[Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol](#)

[Cael Cymru i Symud](#)

[Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#)

[Y Weledigaeth ar gyfer Chwaraeon](#)

PAM ADOLYGU?

Lluniwyd y Fframwaith hwn yn wreiddiol yn 2015. Ers hynny, mae llawer wedi newid.

Rydym wedi gweld nifer o achosion uchel eu proffil mewn chwaraeon ar raddfa genedlaethol a rhyngwladol. Mae didwylledd, diogelu, cyffuriau ac ymddygiad treisgar neu niweidiol i gyd wedi taro'r penawdau. Mae hyn wedi ysgogi sylw manylach i lywodraethu mewn chwaraeon, yn ogystal â lefelau uwch o graffu gwleidyddol a chyhoeddus ac ar y cyfryngau.

Un canlyniad hynod bositif yw'r cynnydd yn y ffocws ar y ddyletswydd o ofal a'r agenda les ehangach mewn chwaraeon, sy'n cael eu hadlewyrchu yn 7 egwyddor y Fframwaith.

Mae newidiadau gwleidyddol wedi cael effaith ar y sector hefyd. Yn 2016, cyhoeddodd Chwaraeon Cymru ac Iechyd Cyhoeddus Cymru Cael Cymru i Symud, adroddiad ar y cyd oedd yn tynnu sylw at yr angen am sbarduno cydweithredu traws-sector pellach rhwng sefydliadau chwaraeon a sefydliadau eraill y sector cyhoeddus, i gynyddu cyfranogiad a gwirfoddoli mewn chwaraeon a hamdden egnïol.

Cadarnhawyd hyn yn nes ymlaen yn ystod y mis hwnnw pan ddaeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i rym. Mae'n pennu dyletswyddau i gyrff cyhoeddus i ddangos sut maent yn integreiddio eu gweithgareddau i sicrhau'r effaith orau, o ran amcanion llesiant a ffyrdd cydweithredol o weithio.

Ar ôl cynnal sgwrs genedlaethol fywiog ledled Cymru gyda sefydliadau ac unigolion sydd y tu allan i gynulleidfa draddodiadol y sector chwaraeon, lanswyd y Weledigaeth ar gyfer

Chwaraeon yng Nghymru yn 2018. Mae'r weledigaeth newydd, Cenedl Egnïol Lle Gall Pawb Fwynhau Chwaraeon Am Oes, yn datgan sut gall Chwaraeon chwarae rhan allweddol mewn cyfrannu at ddyfodol Cymru.

Mae'r gweithgarwch hwn i gyd yn digwydd yn erbyn cefndir o bwysau cynyddol salwch ar y GIG. Mae cyllideb iechyd Cymru wedi cynyddu o £2.4 biliwn yn 1999 i £8.3 biliwn yn 2019. Mae llunwyr polisiau'n edrych ar chwaraeon a gweithgarwch corfforol fel rhan o'r ateb.

Mae'n golygu bod y sector yn wynebu pwysau i wneud mwy gyda llai gan fod toriadau i arian cyhoeddus yn parhau; sy'n golygu ein bod mewn sefyllfa lle mae'n rhaid i'r sector chwaraeon fod mor gadarn â phosib, gan sganio'r gorwel yn gyson a gweithredu fel busnes, sy'n thema sy'n llinyn allweddol drwy'r Fframwaith.

Hefyd mae newidiadau penodol fel sut rydym yn delio â data personol, sut rydym yn cydweithredu ag amrywiaeth o bartneriaid eraill, a diweddariadau i bolisiau trawsrywiol yn sail i'r Fframwaith diwygiedig.



DEFNYDDIO'R FFRAMWAITH

Mae ymrwymo i'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain yn golygu integreiddio egwyddorion ac ymddygiadau a argymhellir ar gyfer llywodraethu ac arwain da.

Dylid defnyddio'r saith egwyddor ac ymddygiad yn y Fframwaith hwn fel adnoddau i wella a chynnal y llywodraethu a'r arwain yn eich sefydliad. Mae sefydliadau chwaraeon yng Nghymru wedi bod yn defnyddio'r adnoddau hyn yn llwyddiannus ers 2015.

Eich sefydliad chi sydd i ddatblygu sut rydych yn eu defnyddio. Dyma rai pwyntiau allweddol i'ch helpu i ddechrau arni.

HYBLYGRWYDD

Mae hwn i fod yn Fframwaith hyblyg a syml. Nid yw'n rhoi cyfarwyddiadau.

Does dim rhaid i chi ddechrau gydag Egwyddor 1 a gweithio ymlaen drwy'r rhifau. Dechreuwch mewn lle sy'n gwneud synnwyr i'ch sefydliad chi.

Dylai byrddau weithredu'r egwyddorion fel maent yn gweld yn dda i wella eu harferion busnes a'u harweinyddiaeth yn y ffordd orau.

MAINTY SEFYDLIAD

Mae'r sector chwaraeon yn amrywiol ac yn cynnwys sefydliadau o bob maint, math a swyddogaeth. Bach neu fawr, gall sefydliad wella a thyfu drwy ddilyn y saith egwyddor yn y Fframwaith. Does dim dull 'un maint yn ffitio pawb' o lywodraethu.

Bwriad yr egwyddorion yw cael eu defnyddio mewn ffordd bragmataidd, gan ystyried maint, cymhlethdod a lefel aeddfedrwydd sefydliad.

ADOLYGU CYNNYDD

Mae'r egwyddorion a'r ymddygiadau yn y Fframwaith yn gweithredu fel adnodd meincnodi fel bod sefydliadau'n gallu datblygu a gwella'n barhaus.

Mae'n bwysig bod bwrdd yn penderfynu sut bydd yn adolygu cynnydd. Er enghraifft, efallai y byddwch yn penderfynu cyflwyno eitem agenda arbennig yn flynyddol i drafod, adolygu a chynllunio eich camau nesaf. Neu efallai y bydd y bwrdd yn sefydlu gweithgor i weithredu a gwerthuso gwelliannau.

Beth bynnag fyddwch yn ei benderfynu, y peth pwysig i'w gofio yw y dylai pob bwrdd adolygu, monitro a gweithredu – gan gynnwys datlun cyflawniadau.

YR EGWYDDORION

Mae'r adran nesaf yn rhestru'r 7 egwyddor yn y Fframwaith Llywodraethu ac Arwain. Gan ymgynghori â'r sector chwaraeon, rydym wedi cynnwys tasgau a gweithgareddau sydd wedi profi'n llwyddiannus ac sydd wedi'u nodi fel y meysydd ar gyfer yr effaith fwyaf.

Mae gan bob egwyddor dair colofn: Sylfeini ar gyfer Llwyddiant, Adeiladu ar Lwyddiant a Chynnal Llwyddiant. Nid oes raid gwneud y

tasgau a'r gweithgareddau hyn i gyd ar unwaith a bydd lle mae bwrdd yn dechrau'n seiliedig ar ble mae sefydliad ar ei siwrnai lywodraethu. Cofiwch, nid oes raid i chi weithio drwy'r egwyddorion mewn trefn rifol o 1 i 7. Dechreuwch yn y lle fydd yn creu'r effaith a'r gwelliannau mwyaf i'ch sefydliad.

Mae'r Sylfeini ar gyfer Llwyddiant yn fan cychwyn da oherwydd mae'n galluogi sefydliad i weithio tuag at Gynnal Llwyddiant. Rydym yn argymhell defnyddio'r tair colofn mewn ffordd bwrpasol. Er enghraifft, efallai bod y bwrdd wedi cyflawni rhai camau gweithredu penodol yng ngholofn un eisoes, ambell un yn y golofn Adeiladu ar Lwyddiant neu efallai ei fod eisoes yn ymgymryd â rhai o'r gweithgareddau sydd wedi'u rhestru yn y golofn Cynnal Llwyddiant ar draws y gwahanol egwyddorion.

Y peth pwysig yw gwerthuso ble mae'r sefydliad ar draws y gwahanol egwyddorion. Wedyn bydd y sefydliad mewn sefyllfa i bennu targedau uchelgeisiol, gan weithio drwy'r egwyddorion tuag at gyflawni'r hyn sydd wedi'i ddatgan yn y golofn Cynnal Llwyddiant.

Hefyd dylai'r colofnau helpu sefydliadau i fesur gwelliant ac adnabod sut beth yw llwyddiant.

YR YMDDYGIADAU

Mae sut mae bwrdd yn ymddwyn yr un mor bwysig â beth mae'n ei wneud. Mae pob egwyddor yn datgan beth yw Cyfraniadau Positif ac Ymddygiad Annerbyniol gan aelodau bwrdd unigol. Mae'r adran hon wedi cael ei chreu'n bersonol i helpu aelodau bwrdd unigol i asesu eu hymddygiad eu

hunain yn erbyn ymddygiad disgwylidig mewn llywodraethu da.

Mae'r adran wedi cael ei hysgrifennu fel cyfres o Bethau l'w Gwneud a Pheidio â'u Gwneud a chan fod llawer o'r ymddygiadau hyn yn berthnasol yn erbyn mwy nag un egwyddor, gallant ymddangos mewn mwy nag un adran.

Rhaid i'r bwrdd feddwl am sut mae'r ymddygiadau'n cael eu defnyddio a beth maent yn ei olygu i aelodau bwrdd unigol, a defnyddio a datblygu hyn.

CEFNOGAETH

Wrth i'ch sefydliad astudio'r Fframwaith, bydd meysydd y byddwch eisiau canolbwytio arnynt, a lle byddwch yn gweld cyfle i wella a datblygu. Ochr yn ochr â'r Fframwaith, mae Chwaraeon Cymru wedi datblygu rhaglen gefnogi sy'n cynnwys cyfarwyddyd, pecynnau adnoddau, gweithdai a chefnogaeth deilwredig i'ch cynorthwyo chi i ymgorffori'r egwyddorion a'r ymddygiadau. Mae esiamplau o arfer da ar gael ar-lein fel bod yr holl sefydliadau'n gallu elwa a dysgu oddi wrth ei gilydd.

Am fwy o wybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael, cysylltwch â'ch cyswllt allweddol yn Chwaraeon Cymru neu ewch i www.chwaraeon.cymru

DIDWYLLEDD – GWEITHREDU DROS DDYFODOL CHWARAEON, HAMDDEN, GWEITHGAREDD NEU FAES.

Y bwrdd yw'r corff sy'n gwneud y penderfyniadau yn y pen draw mewn sefydliad a rhaid iddo arwain drwy esiampl. Dylai gadw at y safonau didwylledd uchaf a dangos esiampl o hynny.

Mae'n bwysig sefydlu rhai sylfeini er mwyn gwarchod enw da a chyfreithlondeb y sefydliad

a diogelu pob cyfranogwr. Hefyd rhaid i'r bwrdd ddatblygu a sbarduno twf y sefydliad, gan ddiogelu ei lwyddiant parhaus.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Cynnal safonau moesegol uchel gan drin pawb yn deg ac yn gyfartal.
- Gwarchod a hybu lles pawb sy'n ymwneud â'r sefydliad.
- Cytuno ar Godau Ymddygiad a'u gweithredu.
- Cydymffurfio â'r holl ofynion cyfreithiol a rheoleiddiol perthnasol.
- Adolygu dogfen lywodraethu'r sefydliad (sy'n datgan pwrpas y sefydliad ac yn diffinio ei statws cyfreithiol) yn rheolaidd.
- Galluogi'r sefydliad i reoli ei holl anghenion diogelu.
- Penderfynu beth yw ystyr cystadleuaeth deg yn y gamp neu'r gweithgaredd a chadw at hynny.

► ADEILADU AR LWYDDIANT

- Mynd ati i hybu a monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth; hyrwyddo gweithgareddau sy'n hygyrch ac ar gael i bawb.
- Cefnogi addysg a hyfforddiant mewn materion didwylledd fel gwrth-gyffuriau ac eraill (os yw hynny'n briodol).
- Datblygu rheolau a rheoliadau sy'n deg ac yn ddiragfarn mewn cydweithrediad â chyfranogwyr ac, os yw hynny'n briodol, ffederasiynau cenedlaethol a rhyngwladol.
- Hybu a chyfathrebu buddiannau'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd a'r maes i gynulleidfau ehangach er mwyn codi proffil.
- Sicrhau bod rheolaeth ar wirfoddolwyr yn swyddogaeth graidd yn y sefydliad.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Mabwysiadu dull cyfranogwr-ganollog o weithredu, gan sicrhau bod safbwyntiau ac anghenion aelodau a chyfranogwyr wrth galon penderfyniadau'r sefydliad (gan hefyd ystyried rhanddeiliaid ehangach).
- Mae gwerthoedd yn cael eu diffinio, eu cyfathrebu, eu cynnal a'u hadolygu'n glir yn unol â'r strategaeth.
- Integreiddio hunanadolygiad blynyddol fel rhan o'r broses o werthuso a datblygu'r bwrdd.
- Tystiolaeth o gynnydd yn erbyn y safonau cydraddoldeb a diogelu.

EGWYDDOR 1:

YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn gweithredu'n gadarn er mwyn gwarchod yr egwyddorion llywodraethu da y cytunwyd arnynt yn ein sefydliad.

Rwyf yn gweithredu'n ddiduedd ac er budd gorau'r sefydliad.

Rwyf yn dangos gwerthoedd y sefydliad yn yr hyn rwyf yn ei ddweud a sut rwyf yn gweithredu, gan ddefnyddio iaith ac ymddygiad priodol a pharchus bob amser.

Rwyf yn mynd ati i ystyried lles pawb cysylltiedig â'r sefydliad.

Rwyf yn parhau'n gytbwys ac yn bositif yn wyneb heriau.



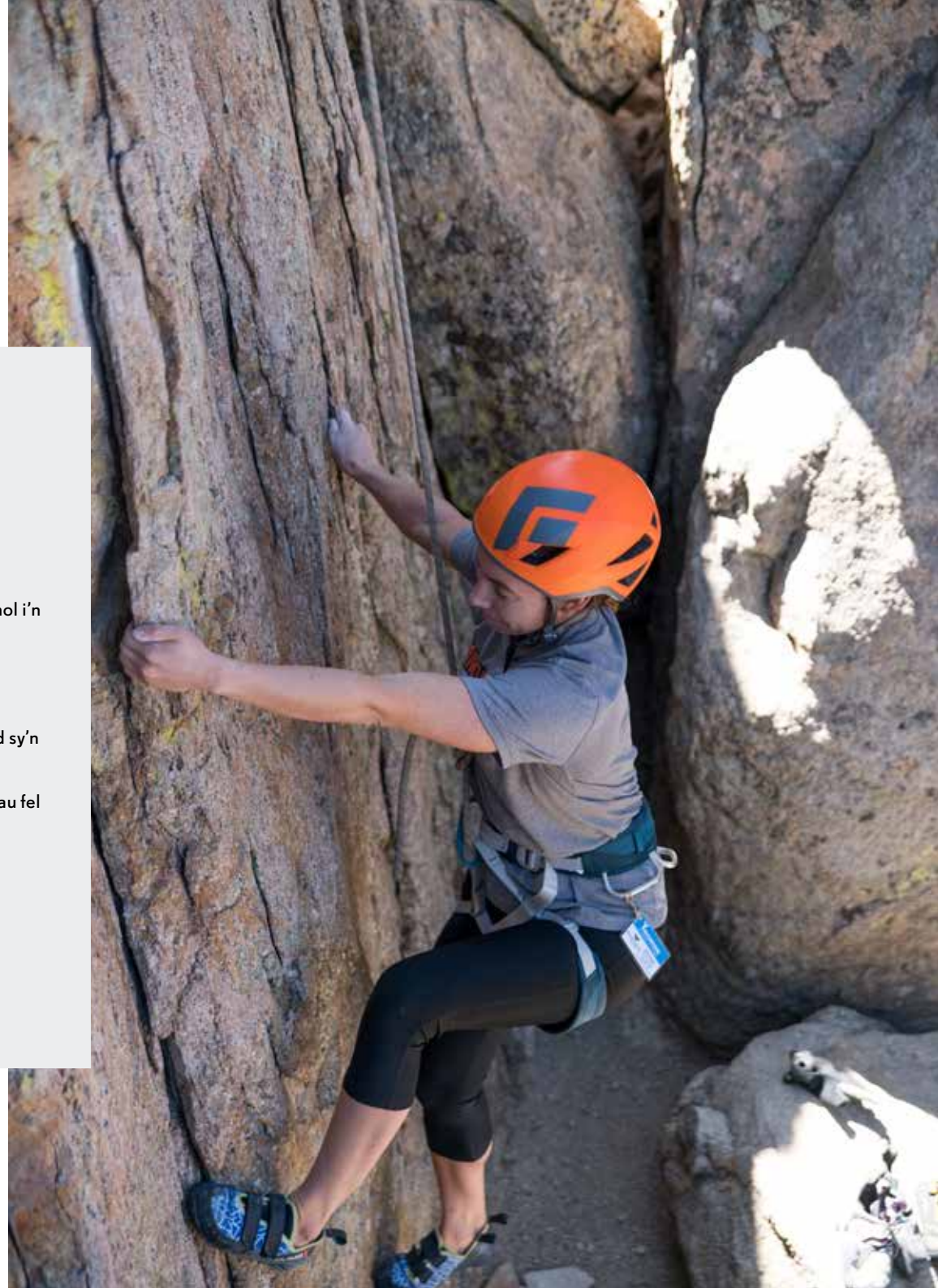
YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn anghytuno'n gyhoeddus â phenderfyniadau y mae'r bwrdd yn eu gwneud fel grŵp, os yw fy marn bersonol i'n wahanol.

Rwyf yn gweithredu'n amhriodol gyda rhagfarn tuag at eraill.

Rwyf yn defnyddio iaith neu ymddygiad sy'n tramgwyddo neu'n gwahaniaethu.

Rwyf yn methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.



CNOI CIL

Mae'n hanfodol bod pob aelod bwrdd yn cael digon o amser i gyfrannu'n effeithiol fel bod y sefydliad yn gallu tyfu a llwyddo. Gall fod yn demtasiwn penodi aelodau bwrdd sy'n aelodau o bwyllgorau a byrddau eraill oherwydd y profiad a'r wybodaeth y gallant eu cyfrannu. Ond mae'n bwysig bod holl aelodau'r bwrdd yn gallu dod o hyd i amser i ymrwymo i'w rôl a bod y bwrdd yn gallu cynnal ymreolaeth eich camp, eich hamdden, eich gweithgaredd neu eich maes.

Bydd disgwyliadau rhanddeiliaid yn uchel o ran y rheolau, mynediad at aelodaeth neu wasanaethau ac arferion moesegol, yn enwedig os ydych chi'n gorff rheoli cydnabyddedig neu'n sefydliad aelodaeth. Mae llywodraethu da a'r safonau a fynnir gan fuddsoddwyr a darpar fuddsoddwyr wedi dwysau wrth i ragor o graffu ar arian cyhoeddus ddigwydd. Un elfen o rôl arwain y bwrdd yw ymgorffori'r ymddygiad a'r diwylliant priodol ar draws y sefydliad, a dylid gwneud pob ymdrech i ddefnyddio'r adnoddau sydd ar gael.



“Rydyn ni'n gorff rheoli cenedlaethol a heb lywodraethu wrth galon ein sefydliad, rwy'n meddwl y byddai rhywbeth o'i le.

Mae'r fframwaith yn rhoi gwirionedd i ni ac mae'n rhywbeth i angori'r sector a gall gyfeirio ato. Mae'r egwyddorion yn debyg i 'reolau'r ffordd' ac mae'r cyfarwyddyd mae'r diwygiad hwn yn ei ddarparu i'n sefydliad yn profi'n werthfawr a buddiol iawn eisoes. Rwy'n meddwl bod gweithio i weithredu'r egwyddorion yn rhoi hygredded i ni hefyd. Oherwydd bod y fframwaith wedi'i gymeradwyo gan Chwaraeon Cymru, rydyn ni'n teimlo'n llawer mwy hyderus yn siarad am lywodraethu y tu allan i'r sefydliad.

Mae pobl wrth galon y gamp felly rhaid i'r sector ganolbwyntio ar ymddygiad a gwerthoedd. Mae hyn yn hynod wir wrth feddwl am wirfoddolwyr ledled y wlad sy'n cadw drysau ein clybiau ni ar agor ac yn gwneud i chwaraeon ddigwydd. Pe baem yn eu colli byddai gennym broblem fawr.”

Prif Swyddog Gweithredol – Nofio Cymru

DIFFINIO A GWERTHUSO RÔL Y BWRDD

Rhaid i'r bwrdd ddeall ei rôl a gwerthuso'r ffordd mae'n cyfrannu at y sefydliad yn rheolaidd.

Rhaid i'w rôl mewn arwain y sefydliad gael ei

hamlinellu'n glir a rhaid i benderfyniadau fod yn strwythuredig a rhaid eu cyhoeddi, fel bod yr holl staff a'r rhanddeiliaid yn deall sut mae'r sefydliad yn gweithredu.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Cael trosolwg clir o rôl y bwrdd a'r swyddogaethau amrywiol y mae'n rhaid iddo eu cyflawni.
- Sicrhau bod gan bob aelod o'r bwrdd ddigon o amser i ymrwymo i'w rôl; peidio ag ysgwyddo gormod o ddyletswyddau neu dasgau.
- Creu disgrifiadau rôl clir a rhannu'r cyfrifoldeb am swyddi allweddol ar y bwrdd i sicrhau bod y sefydliad yn gallu bod yn fusnes ffyniannus a chadarn (e.e., cyfreithiol, masnachol, marchnata).
- Cynnal rhaglenni croesawu effeithiol ar gyfer aelodau bwrdd gan sicrhau eu bod yn deall eu cyfrifoldebau cyfreithiol personol (os oes gan eich sefydliad gyfansoddiad fel cwmni neu elusen, dylai eich cyfarwyddwyr neu eich ymddiriedolwyr fod yn ymwybodol o ofynion cyfreithiol cwmni neu elusen).
- Sicrhau bod aelodau'r bwrdd yn gyfarwydd â'r ddogfen lywodraethu (e.e. erthyglau cwmni, gweithred ymddiriedolaeth ac ati) a chadw at y terfynau mae'n eu pennu.
- Dirprwyo materion gweithredol i unigolion sydd â chylch gwaith i gyflawni'r swyddogaeth weithredol (e.e. prif swyddog gweithredol neu'r swyddog arweiniol).

► ADEILADU AR LWYDDIANT

- Sicrhau bod strwythur y sefydliad yn briodol ar gyfer y strategaeth ac yn cael ei ddiweddarau.
- Creu a gweithredu proses groesawu safonol a chynhwysfawr – gyda phob aelod o'r bwrdd yn ei llofnodi ar ôl ei chwblhau.
- Sefydlu rhaniad cyfrifoldebau rhwng y cadeirydd a'r prif swyddog gweithredol/ swyddog arweiniol, yn ysgrifenedig, wedi'i gytuno gan y bwrdd.
- Creu pwyllgorau priodol gydag awdurdod dirprwyedig am feysydd fel adolygu cyllidebau a chynlluniau gweithredol.
- Darparu i holl aelodau'r bwrdd hyfforddiant a datblygiad parhaus i sicrhau bod ganddynt y sgiliau i fod yn effeithiol yn eu swyddogaethau.
- Cynnal gwerthusiad bwrdd bob blwyddyn.
- Sicrhau bod rheolaeth ar wirfoddolwyr yn swyddogaeth graidd yn y sefydliad.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Sicrhau bod strwythur y sefydliad yn adlewyrchu anghenion y sefydliad ac yn gallu ymateb yn gyflym i newid cyfeiriad, os oes angen.
- Cynnal adolygiadau blynyddol ffurfiol o holl aelodau'r bwrdd.
- Sicrhau bod pob aelod o'r bwrdd yn cwblhau hunanasesiad ac yn cael cyfarfod adolygu blynyddol gyda'r cadeirydd.
- Sicrhau bod y cadeirydd yn cael adolygiad blynyddol ffurfiol gan aelod(au) penodol o'r bwrdd (uchafswm o ddau).

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn dangos fy nealltwriaeth o fy rôl a'm dyletswyddau statudol a chyfreithiol fel cyfarwyddwr.

Rwyf yn ymwneud yn llawn â gwella fy nealltwriaeth o'r sefydliad, ei staff a'i randdeiliaid.

Rwyf yn croesawu adborth adeiladol ac yn adlewyrchu ar fy nghryfderau a'm gwendidau wrth i mi ddal ati i geisio bod yn aelod mwy effeithiol o'r bwrdd.

Rwyf yn cyfrannu'n bositif ac yn ceisio defnyddio fy rôl i wella effeithlonrwydd y bwrdd yn gyffredinol.

Rwyf yn sicrhau ein bod yn gofyn am gyngor allanol, fel sy'n briodol.

Rwyf yn cyfrannu'n weithredol at y cyfarfodydd i werthuso'r bwrdd.

Rwyf yn sicrhau bod adolygiadau blynyddol yn cael eu cynnal o aelodau'r bwrdd, y prif swyddog gweithredol a'r staff.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Ymwrthod â newid.

Nid wyf yn gofyn am gyngor allanol pan fo angen.

Rwyf yn ymyrryd â materion gweithredol.



CNOI CIL

Efallai bod y syniad o gynnal adolygiad neu werthusiad gyda phob aelod bwrdd yn ymddangos yn ddiangen ac yn ffurfiol, yn enwedig os mai gwirfoddolwyr ydynt. Fodd bynnag, mae'n bwysig bod pob aelod bwrdd unigol yn cael cyfle i drafod sut mae eisiau cyfrannu a sut mae'n teimlo mae wedi bod yn cyflawni yn erbyn ei ddisgwyliadau ei hun.

Wrth gwrs, gall y broses gael ei gwneud yn fwy anffurfiol gyda'r cadeirydd yn cael sgwrs un i un gyda phob aelod o'r bwrdd.



"Fe fyddwn i'n dychmygu y byddai'r rhan fwyaf o chwaraeon yn dweud bod cyllid yn allweddol i sut mae eu sefydliad yn perfformio ac mai dyma eu bygythiad mwyaf hefyd. Mae'r gwerthoedd a'r strategaethau sy'n cael sylw yn y fframwaith yma o help mawr i sefydliad reoli ei gyllid, ond hefyd adnodd gwerthfawr arall – pobl. Os yw sefydliad eisiau bod yn sefydliad perfformiad uchel, rhaid iddo fod yn barod i fynd drwy broses o wella'n gyson. Mae hyn yn cynnwys sicrhau'r wybodaeth ddiweddaraf am y sgiliau gofynnol o amgylch y bwrdd ac mae creu matrices sgiliau wedi bod o help mawr i'n harwain ni."

Prif Swyddog Gweithredol – Golff Cymru



PENNU GWELEDIGAETH, CENHADAETH A PHWRPAS

Mae'r bwrdd yn gyfrifol am greu cynllun strategol i helpu'r sefydliad i gyflawni ei weledigaeth a'i genhadaeth. Mae hefyd yn gyfrifol am adnabod ac adnewyddu gwerthoedd y sefydliad er mwyn cynnal sefydlogrwydd tymor hir y sefydliad.

Yn bwysig, mae'r bwrdd yn sicrhau bod y strategaeth yn cael ei dilyn, ond heb ymwneud â'r cyflawni gweithredol.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Pennu a gwarchod gweledigaeth, cenhadaeth a gwerthoedd y sefydliad, yn ogystal â chynnal enw da'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd, y maes a'r sefydliad.
- Gosod y cyfranogwr wrth graidd cenhadaeth y sefydliad.
- Creu cynllun strategol gan ymgynghori â chyfranogwyr, athletwyr, staff ac aelodau, sy'n pennu gweledigaeth ar gyfer beth mae'r gamp, yr hamdden, y gweithgaredd neu'r sefydliad yn ceisio ei gyflawni.
- Sefydlu a rhannu gwerthoedd cadarn yn y sefydliad, sy'n cynnwys cynhwysiant ac amrywiaeth.
- Cyfathrebu gwybodaeth strategol mewn ffordd glir i unigolion sydd â chylch gwaith i gyflawni'r swyddogaeth weithredol (e.e. prif swyddog gweithredol, uwch dîm rheoli, swyddog arweiniol).
- Sicrhau bod digon o adnoddau ar gael i gyflawni'r cynllun strategol.

► ADEILADU AR LLWYDDIANT

- Cynnal adolygiad strategol pan fo hynny'n briodol.
- Pennu nodau heriol ond realistig sy'n sbarduno ac yn cefnogi'r weledigaeth, y genhadaeth a'r gwerthoedd.
- Ystyried anghenion partneriaid a rhanddeiliaid strategol sy'n rhannu'r weledigaeth, fel cynghorau chwaraeon, awdurdodau lleol, sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector.
- Sicrhau bod y strategaeth tymor hir yn ystyried y tirlun gwleidyddol.
- Creu pwyllgorau priodol gydag awdurdod dirprwyol am feysydd strategol fel adolygu cyllidebau a chynlluniau gweithredol.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Strategaeth glir sy'n cynnwys y cyfranogwr yn ganolog ac sy'n cael ei diffinio a'i deall yn glir, gydag adnoddau clir.
- Uno staff a rhanddeiliaid i sbarduno gweithredu'r strategaeth o ddydd i ddydd i gyflawni'r weledigaeth a'r genhadaeth.
- Adolygu a monitro cynnydd, gan ddefnyddio dysgu ac arloesi i roi sylw i unrhyw heriau.
- Dangos penderfyniadau clir a phwerau dirprwyo.
- Cynnal adolygiad sefydliadol blynyddol fel rhan o welliant parhaus a chyflawni.

EGWYDDOR 3: YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn meddwl am dueddiadau ac arloesi sy'n dod i'r amlwg, deddfwriaethau a pholisïau yn y dyfodol, yn ogystal â datblygiadau chwaraeon er mwyn cyfrannu syniadau at drafodaethau strategol.

Rwyf yn ceisio deall a gwrando'n astud ar anghenion a safbwyntiau gwahanol mewn ffordd agored a thryloyw.

Rwyf yn annog ac yn cymryd rhan mewn cynllunio strategaeth tymor hir.

Rwyf yn dangos uchelgais i'm sefydliad dyfu a ffynnu – nawr ac yn y dyfodol.

Rwyf yn annog monitro a thracio cynnydd yn erbyn ein hamcanion a fydd yn arwain at lwyddiant cynaliadwy.

Rwyf yn gofyn cwestiynau sy'n procio i'r prif swyddog gweithredol/weithrediaeth i wirio a herio ein cynnydd yn erbyn ein gweledigaeth a'n strategaeth; yn annog grymuso'r prif swyddog gweithredol/staff i roi'r cynlluniau y cytunir arnynt ar waith; ac yn annog dathlu cyflawniadau.

Rwyf bob amser yn ceisio deall sut gall penderfyniadau strategol y bwrdd gael effaith positif ar effeithiolrwydd gweithredol, drwy gasglu adborth gan gyfranogwyr, staff a gwirfoddolwyr.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn ymgolli mewn trafod manylion gweithredol.

Rwyf yn amddiffynol pan nad yw eraill yn rhannu'r un farn â mi.

Rwyf yn ceisio ailagor penderfyniadau y cytunwyd arnynt.

Rwyf yn ymwrthod â newid.



CNOI CIL

Efallai bod y syniad o gynnal adolygiad strategol yn ymddangos yn gymhleth wrth bwysu a mesur sawl blaenoriaeth. Fodd bynnag, mae'n gyfle i gamu'n ôl oddi wrth weithrediadau o ddydd i ddydd er mwyn asesu'r sylfeini strategol ar gyfer adeiladu busnes arnynt, a nodi cyfleoedd ac atebion newydd i greu busnes cadarn.

Gall newidiadau i'r tirlun, fel polisi newydd gan y llywodraeth, strategaeth newydd gan bartner cyllido, neu newid staff, ysgogi adolygiad strategol.

Mae adolygiad strategol yn broses strwythuredig a ddylai fod yn ddadansoddiad seiliedig ar ffeithiau o'r heriau a'r cyfleoedd i sefydliad er mwyn adnabod cyfleoedd newydd i greu gwerth.

Dylai canlyniad adolygiad strategol fod yn gyfres glir o argymhellion ac yn fap ffordd i'r sefydliad sy'n cofnodi ei lwybr, gan alluogi perfformiad cynyddol a chyson nawr ac yn y dyfodol. Gall adolygiad strategol greu manteision sylweddol i sefydliad oherwydd gall y broses wella ymgysylltu a gweithio gyda staff, timau a rhanddeiliaid allweddol. Bydd hyn yn helpu i sbarduno diwylliant perfformiad uchel ac yn rhoi eglurder o ran y cyfeiriad yn y dyfodol, yn ogystal â gwella perfformiad a thargedu cyfleoedd newydd i ddatblygu sefydliad cynaliadwy.



“Roedd egwyddor tri o help mawr i ni. Roedd gennym ni ddogfennau polisi ac roedden ni wedi gwneud datganiadau am beth roedden ni'n ei wneud a beth yw ein nod ni, ond nid oedd yn glir iawn o ran beth oedd ein hamcanion ni ac nid oeddem yn rhannu hyn gyda'n haelodau.

Roedd ein cael i ganolbwyntio ar bennu gweledigaeth glir, gydag enw, 'Gweledigaeth 2020' ar gyfer chwaraeon eira yng Nghymru, yn rhywbeth roedden ni eisiau ei wneud ac roedd yn hawdd i'r aelodau ei darllen a'i deall. Y peth cyntaf wnaethon ni oedd dechrau drwy edrych ar beth oedden ni'n ei wneud mewn gwirionedd cyn llunio pum amcan craidd a datganiad cenhadaeth. Y cam nesaf oedd rhannu hyn yn feysydd targed penodol fel disgyblaethau, y meysydd yn y gamp roedden ni'n eu gweithredu a ble roedden ni eisiau bod yn 2020”

Prif Swyddog Gweithredol – SnowSports Cymru

EGWYDDOR 4:

BWRDD CYTBWYS, CYNHWYSOL A MEDRUS

Dylai'r bwrdd gynnwys unigolion sydd â'r cydbwysedd priodol o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad i ddiwallu anghenion y sefydliad a chynrychioli amrywiaeth y gymuned mae'n

ei gwasanaethu a'r gymuned y bydd yn ei gwasanaethu yn y dyfodol. Dylai'r sefydliad fod â pholisiau recriwtio priodol yn eu lle er mwyn galluogi hyn.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Rhoi arferion recriwtio priodol, agored a thryloyw yn eu lle ar gyfer aelodau newydd y bwrdd.
- Recriwtio aelodau bwrdd, staff a llysgenhadon sefydliadol sydd â sgiliau i ddatblygu busnes cadarn; er enghraifft, deall eu dyletswyddau ymddiriedol a rhagweld rheoliadau yn y dyfodol.
- Sicrhau bod cynllunio olyniaeth y bwrdd yn cael ei wneud yn rhagweithiol.
- Sefydlu bwrdd sy'n cynnwys nifer priodol o bobl ar gyfer penderfyniadau effeithiol. Fel rheol mae hyn rhwng 8 a 12 o bobl.
- Cyfrannu gwybodaeth a phrofiad o'r tu allan i'r gamp neu'r gweithgaredd drwy sicrhau bod o leiaf 25% o'r bwrdd yn aelodau annibynnol, anweithredol.
- Sicrhau bod llais y cyfranogwr (neu'r aelod) yn cael ei glywed neu ei gynrychioli gan y bwrdd (h.y. drwy gynrychiolaeth y cyfranogwr neu drwy gyfrifoldeb portffolio a thrwy strwythurau pwyllgor).
- Annog trafodaethau heriol mewn amgylchedd cyfarfod a reolir, gan ddatrys gwrthdaro yn briodol.

► ADEILADU AR LWYDDIANT

- Creu proses gyfsweld a phanel enwebiadau cytbwys a chynhwysol ar gyfer penodiadau bwrdd.
- Ystyried recriwtio cadeirydd annibynnol i gynnig persbectif annibynnol.
- Sefydlu cyfyngiadau i'r tymor gwasanaethu (2 x 3 blynedd neu 2 x 4 blynedd) ar gyfer aelodau'r bwrdd, fel bod y bwrdd yn newid yn gyson, ond gan gynnal cysondeb hefyd.
- Sicrhau bod gan y bwrdd gynrychiolaeth briodol o staff neu wirfoddolwyr allweddol pan fo angen, ond nad yw eu persbectif yn dylanwadu'n annheg ar benderfyniadau.
- Cynnwys arbenigwyr allanol mewn meysydd penodol pan fo angen.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Edrych yn gyfannol ar bethau wrth wneud penderfyniadau.
- Cwblhau matrices sgiliau ar gyfer y bwrdd ac uwch staff i adnabod anghenion hyfforddi unigol a chasgliadol.
- Hwyluso trafodaeth a dadlau da mewn cyfarfodydd bwrdd wrth wneud penderfyniadau, fel bod y penderfyniadau'n derfynol ac nad oes angen ailagor y drafodaeth yn ddiweddarach.
- Hyrwyddo amrywiaeth ar y bwrdd drwy gyfrifoldeb portffolio, gan eiriol ar ran pwysigrwydd amrywiaeth a chydraddoldeb a rhaglenni mentora.

EGWYDDOR 4: YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn gwneud amser i feithrin perthnasoedd effeithiol gyda'm holl gydweithwyr ar y bwrdd. Rwyf yn cefnogi ac yn mentora aelodau bwrdd newydd neu lai profiadol.

Rwyf yn hyrwyddwr ar ran amrywiaeth ar y bwrdd. Rwyf yn dangos diddordeb yng nghefnidir a sgiliau fy nghydweithwyr ar y bwrdd ac yn ystyried sut gallwn ni gyfrannu'n effeithiol i gyd.

Rwyf yn mynd ati i gynllunio olyniaeth ar gyfer cyfarwyddwyr ac uwch swyddogion gweithredol.

Rwyf yn ystyried cyfansoddiad y bwrdd wrth drafod aelodaeth pwyllgorau neu benodi aelodau newydd y bwrdd.

Rwyf yn ymddwyn mewn ffordd broffesiynol sy'n hybu ymddiriedaeth a gweithredu agored rhwng y bwrdd a'r tîm gweithredol.

Rwyf yn gwrandao'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y prif swyddog gweithredol, yr uwch swyddogion gweithredol a'r holl randdeiliaid eraill.

Rwyf yn gofyn cwestiynau er mwyn deall persbectif pobl eraill.

Rwyf yn agored i ddatblygu fy sgiliau ac ychwanegu gwerth at drafodaethau am gynllunio olyniaeth.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn rheoli cyfarfodydd bwrdd gyda fy safbwyntiau.

Rwyf yn diystyru barn pobl eraill.

Rwyf yn gadael i anghytuno a gwrthdaro ag eraill fynd heb eu datrys.

Rwyf yn rhan o berthnasoedd amhriodol gyda staff i ddylanwadu'n amhriodol ar adrodd yn ôl.

Rwyf yn gadael i ragfarn neu gamsyniadau effeithio ar fy marn.



CNOIGIL

Mae cynrychioli amrywiaeth eang o safbwyntiau ar y bwrdd yn allweddol nid yn unig er mwyn sicrhau llywodraethu da ond hefyd i wella ansawdd y trafod ac, yn y pen draw, y penderfyniadau a wneir. Mae amrywiaeth meddwl yn ystafell y bwrdd yn golygu bod modd ceisio sawl persbectif amrywiol, gan arwain at benderfyniadau cyflawn.

Penodir aelodau bwrdd i wasanaethu'r gamp, y gweithgaredd neu'r sefydliad yn gyffredinol, nid eu rhanbarth, swyddogaeth, cefndir neu grŵp eu hunain. Dylai sefydliadau symud tuag at benodi bwrdd seiliedig ar sgiliau gyda disgrifiadau rôl priodol ar gyfer pob aelod.

Argymhellir bod sefydliadau'n penodi cadeirydd annibynnol i ddarparu her ac arweiniad gwrthrychol ac allweddol, ac i sicrhau penderfyniadau cadarn. Gall sefydliadau mwy elwa'n benodol o weithredu fel hyn ond cydnabyddir y bydd sefydliadau llai, sy'n dal i ddatblygu, eisiau penodi cadeirydd sydd â gwybodaeth am y gamp, yr hamdden neu'r gweithgaredd, oherwydd efallai y bydd hyn yn galluogi iddynt dyfu a ffynnu.

Mae'n bwysig edrych yn y tymor hir ar sut bydd cyfranogwyr, aelodau neu randdeiliaid y sefydliad yn y dyfodol a sicrhau bod y bwrdd yn eu deall ac yn gallu cynnig persbectif o ran sut i fod yn sefydliad sy'n darparu gwerth yn y tymor hir.

Mae arnoch angen pobl ar eich bwrdd sy'n gallu gwneud penderfyniadau er budd gorau'r sefydliad, heb ystyried eu sefyllfa bersonol hwy eu hunain neu unrhyw wrthdaro posib o ran ffyddlondeb.



"Yr egwyddor wnaethon ni ganolbwyntio arni fwyaf oedd egwyddor pedwar. Edrychodd ein gweithgor llywodraethu ar yr holl egwyddorion, ond hon oedd yr un yr oedd gennym y cyfle mwyaf i wneud cynnydd gyda hi yn ein barn ni. Roedd gennym fwrdd da yn ei le gyda phobl wych, ond roedden ni'n teimlo bod llawer o bobl debyg ar y bwrdd, o gefndiroedd tebyg, felly roedd cyfle yn sicr i weithredu rhai newidiadau positif gyda'r egwyddor yma.

Fe fuon ni'n siarad am annibyniaeth a'r angen am fwy o amrywiaeth, felly roedden ni'n gwybod bod angen proses benodi ar gyfer hynny yn hytrach na dim ond proses ethol gan yr aelodau. Y peth gwych am y newidiadau yr oedd posib i ni eu gwneud oedd ein bod wedi gallu creu sefyllfa lle'r oedd pawb yn cael eu penodi, oedd yn golygu bod pawb yn cael eu cyfweld, heb ddod o'r byd criced yn unig.

Mae'r bwrdd a'r aelodaeth bresennol yn cydnabod bod y newidiadau rydyn ni wedi'u gwneud hyd yma wedi bod yn rhai da a byddwn yn parhau i recriwtio ar gyfer aelodau'r bwrdd yn y dyfodol drwy broses ethol a phenodi. Byddwn yn parhau i ddefnyddio'r fframwaith yn ystod y blynyddoedd nesaf i sicrhau bod gennym gydbwysedd priodol o amrywiaeth a sgiliau ar y bwrdd."

Prif Swyddog Gweithredol – Criced Cymru



SAFONAU, SYSTEMAU A MESURAU RHEOLI

Mae'r bwrdd yn atebol i'w rhanddeiliaid, felly rhaid iddo fod yn ymwybodol o'r safonau y dylai weithredu yn unol â hwy, a'i rôl mewn ymarfer rheolaeth briodol ac effeithiol ar y sefydliad.

Mae hyn yn golygu bod gwybodaeth berthnasol, fel cyfrifon wedi'u harchwilio a pholisïau bwrdd, yn cael eu cyhoeddi ac ar gael i'r cyhoedd ac i aelodau a rhanddeiliaid eraill. Dylai'r bwrdd geisio bod mor agored a thryloyw â phosib.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Cydymffurfio â gofynion rheoleiddiol a chyfreithiol ar gyfer y sefydliad e.e. diogelu, yswiriant ac iechyd a diogelwch.
- Adolygu'r ddogfen lywodraethu'n rheolaidd i sicrhau ei bod yn parhau i ddiwallu anghenion y sefydliad.
- Sicrhau bod rhwymedigaethau cyfreithiol, gan gynnwys y rhai perthnasol i ddefnydd o ddata personol, yn cael eu deall a'u gweithredu'n briodol ledled y sefydliad.
- Rhoi mesurau rheoli ariannol priodol ar waith gyda monitro rheolaidd.
- Creu cynllun ariannol cadarn, gan geisio peidio â dibynnu gormod ar un ffynhonnell o incwm.
- Adnabod, trafod, cofnodi a rheoli risg yn rheolaidd.
- Datblygu polisïau sy'n ystyried arloesi diweddar a newidiadau deddfwriaethol (e.e. defnyddio technoleg).

► ADEILADU AR LWYDDIANT

- Creu a gweithredu cyfres glir o weithdrefnau a pholisïau allweddol i fodloni rhwymedigaethau cyfreithiol ac i lywio'r sefydliad – a sicrhau eu bod yn cael eu hadolygu'n flynyddol.
- Creu cynllun ariannol blaengar sy'n asesu'r risgiau i incwm presennol ac sy'n ceisio arallgyfeirio ffynonellau incwm yn y dyfodol.
- Sicrhau bod awdurdod yn cael ei ddirprwyo'n briodol drwy strwythurau pwyllgor a bod archwiliadau a chydbwysedd yn eu lle i reoli'r defnydd amhriodol o benderfyniadau.
- Ystyried risg fel elfen allweddol o bob cyfarfod bwrdd ac fel rhan o unrhyw gynllunio yng nghyswllt y strategaeth.
- Croesawu ysbryd a bwriadau da rheoleiddio.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Mynnu bod gan aelodau bwrdd wybodaeth gadarn am erthyglau cwmni a dealltwriaeth o Gyfraith Cwmni a Chyflogaeth.
- Cynnwys materion cyllid, cyfreithiol a risg fel eitemau agenda ar gyfer pob cyfarfod bwrdd.
- Dangos cynnydd yn erbyn safonau cydraddoldeb a diogelu.
- Sicrhau bod polisi chwythu'r chwiban yn ei le, a diwylliant sy'n cefnogi chwythwyr chwiban i deimlo'n gyfforddus, gyda chefnogaeth a gwarchodaeth i rannu gwybodaeth.
- Datblygu diwylliant o sganio gornelion a chynllunio olyniaeth, a diwylliant sy'n ceisio adnabod risg a chyfleoedd am incwm.

EGWYDDOR 5:

YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn dangos fy nealltwriaeth o fy nyletswyddau statudol a chyfreithiol fel cyfarwyddwr.

Rwyf yn gwarchod yr egwyddorion llywodraethu da y cytunwyd arnynt yn ein sefydliad.

Rwyf yn sicrhau bod gennyf yr wybodaeth ddiweddaraf am gofrestr risg y sefydliad ac rwyf yn rhagweithiol wrth ragweld unrhyw fygythiadau posib i'r sefydliad.

Rwyf yn cynnig ac yn annog camau gweithredu creadigol er mwyn lliniaru risgiau posib.

Rwyf yn ceisio sicrhau dealltwriaeth drwyadl o bolisïau sefydliadol, perfformiad a chyllid.

Rwyf yn gweithio i sicrhau bod fy nghyfathrebu ysgrifenedig ac ar lafar yn gryno ac yn cyfleu negeseuon allweddol yn effeithiol.

Rwyf yn gweithio'n effeithlon, gan gynnal trafodaethau gyda champau gweithredu clir, perchnogaeth a mecanweithiau dilynol. Rwyf yn annog yr ymddygiad hwn gan aelodau eraill y bwrdd.

Rwyf yn dal y prif swyddog gweithredol/swyddogion gweithredol/cydweithwyr ar y bwrdd yn atebol am gyflawni eu hymrwymadau.

Rwyf yn sicrhau bod y bwrdd yn trafod unrhyw feysydd o danberfformio.

Rwyf yn annog cyfleoedd i gydnabod a dathlu cynnydd a llwyddiannau.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Rwyf yn cyrraedd cyfarfodydd bwrdd a chyfarfodydd eraill heb baratoi.

Rwyf yn ymgolli gormod mewn trafod manylion gweithredol.

Rwyf yn ymrwngod â newid a ffyrdd newydd o wneud pethau'n ddiangen.

Rwyf yn cadw'n dawel os oes gennyf bryderon am y sefydliad.



CNOI CIL

Mae gan y bwrdd ddyletswydd i ymarfer rheolaeth effeithiol ar y sefydliad ac i sicrhau bod ganddo'r safonau, y systemau a'r mesurau rheoli priodol yn eu lle. Mae hyn yn hanfodol i sicrhau bod y sefydliad yn cydymffurfio â'r holl reoleiddio ac yn cael ei weithredu'n effeithiol.

Fodd bynnag, mae'n bwysig ystyried cyllid, nid dim ond yn y presennol, ond asesu sefyllfa ariannol y sefydliad yn y dyfodol yn effeithiol. Mae newid deinameg mewn gwleidyddiaeth a chwaraeon yn golygu bod craffu cynyddol ar arian cyhoeddus, a grymoedd cystadleuol, a dylai sefydliadau ystyried eu ffynonellau presennol o incwm, a darpar ffynonellau, a'r risgiau cysylltiedig â hwy.

Efallai y bydd sefydliadau eisiau ystyried y gwerth maent yn ei gynnig ar hyn o bryd, beth yw'r risgiau i incwm presennol, beth mae mewn sefyllfa dda i wneud mwy ohono, a pha gyfleoedd sydd ar gael nawr ac yn y dyfodol i arallgyfeirio ffrydiau incwm yn unol â gwerthoedd y sefydliad.



“Fel y Cyfarwyddwr Cyllid, roedd egwyddor pump yn hynod ddefnyddiol a pherthnasol.

Mae wedi cadarnhau'n bositif yr angen am sefydlu mesurau rheoli ariannol priodol a dirprwyo awdurdod drwy strwythurau pwyllgor gyda chyfresi sgiliau priodol. Un o fy nhsgau cyntaf i oedd sefydlu a chadeirio is-bwyllgor cyllid newydd (gyda chylch gorchwyl) i asesu a delio gyda'r holl faterion ariannol brys a pharhaus a oedd yn effeithio ar y sefydliad. Mantais y strwythur hwn yw bod yr is-bwyllgor wedi delio â materion penodol a chymhlethach, ac wedyn cyflwyno ei argymhellion yn ôl i'r bwrdd. Mae hyn wedi arwain at broses fwy effeithlon o wneud penderfyniadau, yn seiliedig ar wybodaeth, gan arbed amser gwerthfawr.”

Cyfarwyddwr Cyllid – Bocsio Cymru



ATEBOLRWYDD A THRYLOYWDER

Rhaid i'r bwrdd fod yn agored ac yn atebol i'w athletwyr, ei gyfranogwyr, ei aelodau a'i randdeiliaid. Hefyd dylai geisio cynnal cynllun ymgysylltu â rhanddeiliaid sy'n mynd ati i ofyn am eu safbwyntiau.

Dylai'r bwrdd fod wedi ymrwymo i atebolrwydd a thryloywder a dylai pob cam gweithredu allu wynebu unrhyw graffu.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

▶ SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Creu mecanweithiau priodol i athletwyr, cyfranogwyr ac aelodau gyflwyno eu safbwyntiau i ddylanwadu ar ddatblygiad y sefydliad.
- Sicrhau bod polisi gwrthdaro buddiannau yn ei lle a bod unrhyw ddiddordeb sy'n cael ei ddatgan yn cael ei ddiweddarau unwaith y flwyddyn o leiaf, a'i ddatgan mewn cyfarfodydd bwrdd fel sy'n briodol.
- Gweithredu penderfyniadau a fframwaith monitro cadarn sy'n sicrhau bod y prosesau a'r penderfyniadau'n gadarn ac yn dryloyw.
- Sicrhau bod gan aelodau bwrdd ddealltwriaeth glir o beth fyddai'n cael ei ddisbarthu fel gwrthdaro buddiannau.

▶ ADEILADU AR LWYDDIANT

- Cyflwyno gwybodaeth ariannol mewn ffordd fanwl gywir, tryloyw a hygyrch i'r holl randdeiliaid.
- Sicrhau bod mecanweithiau yn eu lle i weithredu adborth gan athletwyr, cyfranogwyr ac aelodau os yw hynny'n briodol, gan reoli disgwyliadau rhanddeiliaid sy'n cyfrannu meddyliau a syniadau i ddylanwadu ar ddatblygiad y sefydliad.
- Sicrhau bod cyfathrebu ac ymgysylltu rheolaidd a ffurfiol yn digwydd gydag aelodau.
- Sicrhau bod cylch gorchwyl / cofnodion / polisiau addas yn eu lle mewn fformatau hygyrch, fel ar wefan y sefydliad.

▶ CYNNAL LLWYDDIANT

- Datblygu strategaeth ymgysylltu, gan gynnwys trefniadau monitro.
- Meithrin dull person-ganolog o weithredu sy'n sicrhau bod y cyfathrebu'n briodol ar gyfer y gwahanol gynulleidfaoedd mae'r sefydliad yn ymgysylltu â hwy.

EGWYDDOR 6:

YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn gweithredu'n ddiduedd ac er budd gorau'r sefydliad.

Rwyf yn datgan pob gwrthdaro buddiannau ac yn ymddwyn yn gwbl diduedd mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â'm materion personol/proffesiynol fy hun.

Rwyf yn cefnogi penderfyniadau casgliadol y bwrdd.

Rwyf yn gwrando'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y prif swyddog gweithredol/staff, a'r holl randdeiliaid.

Rwyf yn parchu ac yn cefnogi gwahanol ddewisiadau cyfathrebu pobl ac yn addasu fy steil i fodloni anghenion y sefyllfa.

Rwyf yn cymedroli gwahaniaethau mewn safbwyntiau - fy safbwynt i a safbwynt pobl eraill - yn seiliedig ar wybodaeth a phersbectif rwyf yn eu clywed mewn cyfarfodydd bwrdd.

Rwyf yn ymddwyn mewn ffordd broffesiynol sy'n hybu ymddiriedaeth a bod yn agored rhwng y bwrdd a'r weithrediaeth.

Rwyf yn codi materion anodd drwy ddull dewr a pharchus o drafod.

Rwyf yn atebol i fuddsoddwyr a thrwy fy nghamau gweithredu'n sicrhau bod gan fuddsoddwyr hyder yn y sefydliad.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn mynd ati'n anhyblyg i hyrwyddo fy safbwyntiau fy hun.

Rwyf yn siarad yn wag neu'n gweithredu'n rhagfarnllyd yn erbyn eraill.

Rwyf yn methu cyflawni fy ymrwymadau fel aelod bwrdd.

Rwyf yn anghytuno'n gyhoeddus â phenderfyniadau a wneir gan y bwrdd hyd yn oed os wyf yn anghytuno'n bersonol.

Rwyf yn rheoli cyfarfodydd bwrdd gyda'm safbwyntiau.

Rwyf yn diystyru safbwyntiau pobl eraill.

Rwyf yn caniatáu i anghytuno neu wrthdaro ag eraill beidio â chael eu datrys.



CNOI CIL

Dylai dull agored a thryloyw o wneud penderfyniadau a chyfathrebu arwain at sefydliad mwy effeithiol sy'n uchel ei barch, dibynadwy ac yn cael ei gefnogi gan yr holl randdeiliaid.

Mae'n werth ystyried y ffyrdd mwyaf priodol o sicrhau bod llais athletwyr, cyfranogwyr, gwirfoddolwyr ac aelodau'n cael ei glywed, a bod y bwrdd yn gwrando arno ac yn gweithredu yn ei gylch. Gall yr ymgysylltu gweithredol hwn â rhanddeiliaid fod drwy gynrychiolaeth ar is-grwpiau, ymgynghori ffurfiol, neu grwpiau ffocws.

Wrth ystyried cyfryngau cyfathrebu, efallai y bydd sefydliad yn dymuno meddwl am y ffordd orau o gyrraedd ac ymgysylltu â phob cynulleidfa yn ogystal â chynulleidfaoedd y dyfodol.

Os yw cyfranogwyr yn teimlo eu bod wedi cael loes neu os yw herio penderfyniadau'n demtasiwn, efallai y bydd y bwrdd yn ystyried defnyddio datrysiadau eraill i anghydfod, neu gyfryngwyr. Gall defnyddio gwasanaeth annibynnol helpu i ddangos proses agored a thryloyw o wneud penderfyniadau. Gall y math yma o weithredu warchod y sefydliad rhag heriau cyfreithiol drud hefyd.



'Mae methiannau wedi bod yn y ddyletswydd o ofal ac achosion uchel eu proffil o lygredd mewn Chwaraeon yn fyd-eang yn ystod y blynyddoedd diwethaf a rhaid i bobl gael hyder yn y sefydliadau maent yn buddsoddi ynddynt neu, y byddant yn buddsoddi ynddynt efallai. Mae'n bwysig bod sefydliad yn cyfleu didwylledd os yw am ddenu newydd-ddyfodiaid - boed yn gyfranogwyr, gwirfoddolwyr neu bartneriaid masnachol, a gall wneud hyn drwy weithredu gan ddefnyddio prosesau tryloyw, drwy fod yn atebol i'w randdeiliaid a gwneud penderfyniadau doeth.

Fel buddsoddwr mewn Chwaraeon a galluogwr Chwaraeon, mae'n hanfodol bod y sefydliadau rydym yn gweithio â hwy'n gweithredu'n ddidwyll ac yn atebol am eu gweithredoedd ac yn dryloyw yn eu penderfyniadau a'u prosesau.

Yn y gorffennol mae Chwaraeon Cymru wedi wynebu rhai heriau llywodraethu uchel iawn eu proffil ac, yn ystod y blynyddoedd diwethaf, roedd y Bwrdd yn teimlo ei bod yn hanfodol canolbwyntio ar fod yn atebol i randdeiliaid a gweithredu gyda'r safonau uchaf o ran tryloywder. Rydym wedi gweithredu drwy gynnal ymgynghoriad helaeth â rhanddeiliaid fel sail i benderfyniadau, recordio cyfarfodydd bwrdd, cael llysgenhadon ifanc i ymuno â'r bwrdd i ddatblygu aelodau parod ar gyfer y bwrdd yn y dyfodol, a chyhoeddi agendâu cyfarfodydd a chofnodion pwyllgorau ar ein gwefan gyhoeddus."

Pippa Britton, Is Gadeirydd, Chwaraeon Cymru



DEALL AC YMGORFFORI'R TIRLUN CHWARAEON AC YMGYSYLLTU AG EF

Rhaid i'r bwrdd fod yn ymwybodol o'r amgylchedd chwaraeon rhyngwladol a chartref a lleoli ei sefydliad yn briodol. Rhaid i'r sefydliad fod yn ymwybodol o ryngddibyniaeth y system chwaraeon – bod

canlyniadau'n cael eu cyflawni drwy systemau, nid drwy brosiectau, rhaglenni neu sefydliadau unigol, a gwerth cydweithredu â phartneriaid eraill yn y system chwaraeon a chydweithio drwy ddatblygu

perthnasoedd dibynadwy a phwrpas ar y cyd gyda chwaraewyr eraill yn y system. Mae'r sefydliad yn credu bod deall anghenion a disgwyliadau athletwyr, cyfranogwyr ac aelodau'n bwysig iawn.

Mae'r sefydliad yn datblygu busnes cadarn sy'n sganio gorwelion ac yn cynllunio ar gyfer cyfleoedd i weithredu fel gwarcheidwaid y gamp drwy ddatblygu busnes cadarn sy'n addas ar gyfer y dyfodol.

Dyma dasgau a gweithgareddau a fydd yn helpu bwrdd ar ei siwrnai tuag at lywodraethu da.

► SYLFEINI AR GYFER LLWYDDIANT

- Hybu'r gwerth ehangach mae'r sefydliad yn ei ddarparu i aelodau a'r gymdeithas.
- Deall mai anghenion y cwsmeriaid a'r cyfranogwyr presennol sy'n sbarduno'r sefydliad.
- Sicrhau bod dealltwriaeth glir o'r brand a'r pwynt gwerthu unigryw y gellir ei ddefnyddio i sbarduno twf ac arallgyfeirio ffrydiau incwm.
- Deall pa asedau sydd gan y sefydliad; gall y rhain fod yn gynhyrchion, rhaglenni, data, eich brand a chyfleusterau, ac ati.
- Cynnal dadansoddiad SWOT neu PESTLE o'r sefydliad i ddeall y sefyllfa bresennol.
- Deall perthnasoedd allweddol â chyrff eraill e.e. buddsoddwyr strategol neu bartneriaid masnachol.
- Diffinio'r berthynas rhwng y sefydliad a'i glybiau, ei aelodau a'i gyfranogwyr, a chyfrifoldebau'r gamp i bob un o'r elfennau hyn.
- Gweithio gyda sefydliadau tebyg i bennu safonau tebyg er mwyn lleihau biwrocratiaeth i gyfranogwyr.

► ADEILADU AR LWYDDIANT

- Deall bod y sefydliad yn rhoi'r cwsmer yn ganolog a bod rhaid ystyried anghenion darpar gwsmeriaid.
- Datblygu cynllun busnes sy'n adeiladu ar y brand, y pwynt gwerthu unigryw a'r asedau sydd ar gael mewn ffordd fasnachol, yn unol â chenhadaeth a gwerthoedd y sefydliad.
- Sefydlu perthnasoedd strategol a cheisio gweithio gyda sefydliadau eraill er mwyn sicrhau'r manteision gorau posib i bawb o bartneriaeth.
- Gweithredu mewn ffordd gyfrifol yn gymdeithasol, e.e. gweithio ar addysg cyfranogwyr; gweithio ag elusennau; rhyngweithio â'r gymuned leol; neu fentrau sy'n parchu'r amgylchedd.
- Deall cymhlethdodau a strwythurau chwaraeon cystadleuol a'r llwybrau sy'n esblygu'n barhaus rhwng cyfranogiad ar lawr gwlad ac ar lefel elitaid.
- Adnabod a meithrin partneriaethau masnachol i greu sefydliad cadarn a chynaliadwy gan leihau'r ddibyniaeth ar arian cyhoeddus a datblygu ffrydiau incwm ychwanegol drwy sganio gorwelion am gyfleoedd newydd.

► CYNNAL LLWYDDIANT

- Gosod y cwsmer a'r cyfranogwr yn ganolog yn y gwaith o gynllunio a datblygu diwylliant o benderfyniadau seiliedig ar wybodaeth a thystiolaeth, gyda mecanweithiau sy'n caniatáu ar gyfer adborth cyson.
- Rhagweld tueddiadau yn y dyfodol drwy sganio gorwelion yn rhagweithiol a soffistigedig.
- Monitro newidiadau technolegol a chymdeithasol sy'n esblygu a sut gall y sefydliad sicrhau cymaint â phosib o'r rhain er mwyn parhau i fod yn berthnasol.
- Gweithredu cynllun blaengar, swyddogaethol sy'n creu referenw o ffynonellau lluosog, wedi'u harallgyfeirio.
- Cytuno ar gynlluniau dylanwadol rhyngwladol ar draws gwledydd a/neu wledydd cartref.
- Gweithredu strwythur/cynllun clir ar gyfer cyfathrebu â phartneriaid allweddol ar draws y llwybr chwaraeon.
- Creu a chyflwyno cytundebau partneriaeth ar gyfer canlyniadau ar y cyd gyda chyrff perthnasol (diwydiant, partneriaid cyflawni eraill, sectorau eraill, iechyd ac addysg).

EGWYDDOR 7: YMDDYGIAD

Mae camau gweithredu'r bwrdd yn eithriadol bwysig wrth weithredu llywodraethu da. Ac mae'r ffordd mae'r bwrdd yn ymddwyn wrth roi'r camau gweithredu hynny ar waith yr un mor bwysig.



CYFRANIADAU POSITIF

Rwyf yn chwarae rhan weithredol mewn ymgysylltu a rhwydweithio'n effeithiol â rhanddeiliaid allweddol.

Rwyf yn ceisio deall a gwrandao ar anghenion a safbwyntiau grwpiau rhanddeiliaid mewn ffordd agored a thryloyw.

Rwyf yn meddwl am dueddiadau sy'n dod i'r amlwg, deddfwriaethau a pholisïau yn y dyfodol, yn ogystal â datblygiadau chwaraeon er mwyn cyfrannu syniadau at drafodaethau strategol.

Rwyf yn sicrhau bod y bwrdd yn edrych ar faterion a chyfleoedd o sawl ongl a'i fod yn trafod strategaethau eraill.

Rwyf yn edrych ar gyfleoedd masnachol ac ehangu ar gyfer y sefydliad.

Rwyf yn gwrandao'n astud ac yn sensitif i annog a deall cyfraniadau a safbwyntiau fy nghydweithwyr ar y bwrdd, y prif swyddog gweithredol/staff, a'r holl rhanddeiliaid.

Rwyf yn ymddwyn yn broffesiynol ac yn siarad ag effaith er mwyn meithrin hyder mewn rhanddeiliaid.



YMDDYGIAD ANNERBYNIOL

Rwyf yn mynd ati'n anhyblyg i hyrwyddo fy safbwyntiau fy hun.

Rwyf yn amddiffynol pan nad yw eraill yn rhannu'r un farn â mi.

Rwyf yn ymwrthod â newid neu ffyrdd newydd o wneud pethau.

Rwyf yn diystyru safbwyntiau pobl eraill.

Rwyf yn siarad yn wag neu'n gweithredu'n rhagfarnllyd yn erbyn eraill.

Rwyf yn defnyddio iaith neu ymddygiad sy'n tramgwyddo neu'n gwahaniaethu.



CNOI CIL

Mae'r tirlun chwaraeon yn esblygu'n gyson a bydd gan bob sefydliad bersbectif gwahanol ar ei amgylchedd, a'r rôl mae'r sefydliad yn ei chwarae. Mae'n bwysig bod gan y bwrdd wybodaeth dda am yr amgylchedd chwaraeon, gwleidyddol a busnes allanol a safle'r sefydliad ynddo. Bydd hyn yn helpu'r bwrdd i adnabod y risgiau a'r cyfleoedd i dyfu a bydd yn golygu ei fod yn gallu deall dyfodol y sefydliad yn well.

Dylai'r sefydliad fod yn berson ganolog a gosod cyfranogwyr cyfredol a darpar gyfranogwyr wrth galon y penderfyniadau drwy ddeall eu cymhelliant a'u hanghenion. Mae hyn yn golygu ystyried y mecanweithiau priodol a sicrhau bod y sefydliad yn cael ei sbarduno gan wybodaeth a'i fod yn gweld dysgu a gwella'n barhaus yn hynod bwysig.

Er mwyn datblygu sefydliad cadarn a pherthnasol, dylai'r bwrdd edrych ar y sefydliad fel busnes. Gan ddibynnu ar sefyllfa'r sefydliad, efallai y bydd angen iddo gadarnhau gweithgareddau neu fynd ati i ddatblygu cyfleoedd newydd ar gyfer twf.



“Er nad oedd egwyddor saith yn ffocws i ni i ddechrau, daeth yn ffocws ar ôl ymwneud â chyrrff rheoli cenedlaethol eraill i ddatblygu model safonau chwaraeon.

Roedd y model yma, ynghyd â sylweddoliad cynyddol y byddai'n rhaid i ni ffurfio sawl math o bartneriaeth a bod yn gynyddol soffistigedig yn ein dull o wella ein rhaglenni datblygu a pherfformio ein hunain, o help mawr i ni bennu ffocws i'n sylw.

Roedd y model chwaraeon yma o help i ni flaenoriaethu ein ffrydiau gwaith. Cefnogodd yr egwyddor yma yn y fframwaith ddatblygiad ein model strategol ein hunain, oedd yn ein cadw rhag cyfaddawdu ar y cyfarwyddyd o fod yn sefydliad aelodaeth a'n cysylltiadau yn ein Ffederasiwn yn y DU.

Fe gefnogodd y ddealltwriaeth o chwaraeon ar lawr gwlad a sut maen nhw'n cysylltu drwodd i chwaraeon elitaidd ac, yn allweddol, roedd modd i ni seilio'r strategaeth rhaglen ar y pedwar maes Llywodraethu'n seiliedig ar Arweinyddiaeth, Busnes a Chyllid, Safonau Chwaraeon ac Ymgysylltu â Rhanddeiliaid”

Prif Swyddog Gweithredol – Triathlon Cymru



DATGANIAD CHWARAEON CYMRU

Hoffem ddiolch i'r sector chwaraeon yng Nghymru am ymgorffori a pharhau i sbarduno llywodraethu ac arwain gwell.

Mae'r cynnydd arwyddocaol ers 2015 wedi dangos bod ymdeimlad cryf iawn o frwdfrydedd, ymrwymiad a chyfrifoldeb yn y sector i barhau i wella llywodraethu ac arwain.

Wrth galon y Fframwaith hwn mae'r angen am i bob sefydliad fod y sefydliad gorau un y gall fod. Heb ystyried maint, lefelau cyllid neu a ydych yn cynrychioli elusen, menter gymdeithasol, cwmni nid er elw neu gwmni'n gwneud elw, nod y Fframwaith yw cefnogi'r sector cyfan i greu busnesau cryf a chadarn.

Dim ond os bydd pawb sy'n gysylltiedig yn parhau'n fodlon ac wedi ymrwmo i dyfu a gwella a chyflawni ar y Weledigaeth ar gyfer Chwaraeon yng Nghymru y gall chwaraeon yng Nghymru barhau i ffynnu.

Mae llywodraethu da'n helpu i wneud hynny. Oherwydd ystyr llywodraethu da yw rhoi'r polisïau priodol yn eu lle a sefydlu a meithrin diwylliant sy'n galluogi i sefydliad ffynnu. Mae sefydliad sy'n cael ei arwain a'i redeg yn dda yn fwy hyblyg a chwm i ffrwyno a manteisio ar gyfleoedd twf – boed wleidyddol, technolegol, masnachol, strwythurol neu fel arall.

Mae gosod cwsmeriaid wrth galon yr holl benderfyniadau'n dasg allweddol er mwyn

parhau'n berthnasol. Bydd sefydliadau sy'n gallu deall a rhagweld anghenion cwsmeriaid yn tyfu'n gynt.

Mae wedi bod mor galonogol clywed sut mae sefydliadau'n defnyddio'r Fframwaith yn eu gwaith a'u prosesau o ddydd i ddydd. Wrth ddechrau ar y siwrnai hon, gall ymddangos yn heriol ond mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud ac mae digon o gefnogaeth ar gael. Rydym yn hyderus y bydd y Fframwaith yn darparu'r strwythur i helpu Chwaraeon yng Nghymru i fod yn gryfach fyth ac yn fwy cynaliadwy ymhell i'r dyfodol.

Edrychwn ymlaen at weld y cynnydd parhaus y byddwn yn ei wneud yn y maes pwysig hwn.



Sarah Powell
Prif Weithredwr,
Chwaraeon Cymru



Lawrence Conway
Cadeirydd,
Chwaraeon Cymru

Sarah Powell

Lawrence Conway

CYDNABYDDIAETH

Roedd yr adolygiad o'r Fframwaith Llywodraethu ac Arwain yn broses ymgynghorol. Buddsoddodd amrywiaeth eang o bartneriaid eu hamser a darparu eu meddyliau a'u gwybodaeth amhrisiadwy am y Fframwaith, a luniwyd yn wreiddiol yn 2015.

Diolch i'r holl bartneriaid a gymerodd ran yn y broses adolygu, a diolch arbennig i'r partneriaid canlynol a ddaeth i weithdy deuddydd:

Amanda Bennett, Fair Play Ltd

Ann Bevan, Gymnasteg Cymru

Pippa Britton, Chwaraeon Cymru

Zita Cameron, Nofio Cymru

Kate Evans, Cymdeithas Chwaraeon Cymru

Peter Hybart, Criced Cymru

Mark Lawrie, StreetGames

Conrad Preece, Bocsio Cymru

Rheon Tomos, Urdd Gobaith Cymru

Neil Ward, Ymddiriedolaeth Cymdeithas Bêl Droed Cymru

Victoria Ward, Cymdeithas Chwaraeon Cymru

GRŴP CEFNOGI'R PROSIECT

James Allen, Sport and Recreation Alliance

Owen Burgess, Chwaraeon Cymru

Neil Emberton, Chwaraeon Cymru

Hannah Johnson, Chwaraeon Cymru

Rhys Jones, Sport and Recreation Alliance

Tom Overton, Chwaraeon Cymru

Vijaya Panangipalli, Sport and Recreation Alliance

Rob Tate, Sport and Recreation Alliance

CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

YMDDIRIEDOLAETH ANN CRAFT

Centre for Social Work, Nottingham, NG7 2RD

☎ 0115 951 5400

✉ ann-craft-trust@nottingham.ac.uk

🌐 www.anncrafttrust.org

CYMDEITHAS OLYMPAIDD PRYDAIN

60 Charlotte Street, Llundain, W1T 2NU

☎ 020 7842 5700

✉ boa@boa.org.uk

🌐 www.olympics.org.uk

CYMDEITHAS BARALYMPAIDD PRYDAIN

60 Charlotte Street, Llundain, W1T 2NU

☎ 020 7842 5789

✉ info@paralympics.org.uk

🌐 www.paralympics.org.uk

Y COMISIWN ELUSENNAU

Y Comisiwn Elusennau, Blwch Post 1227, Lerpwl L69 3UG

☎ 0845 3000 218

✉ enquiries@charitycommission.gsi.gov.uk

🌐 www.charity-commission.gov.uk

Y SEFYDLIAD SIARTREDIG AR GYFER RHEOLI CHWARAEON A GWEITHGARWCH CORFFOROL (CIMSPA)

SportPark, Prifysgol Loughborough, Caerlŷr LE11 3QF

☎ 01509 226474

✉ info@cimspa.org.uk

🌐 www.cimspa.org.uk

YR UNED AMDDIFFYN PLANT MEWN CHWARAEON

Canolfan Hyfforddi Genedlaethol yr NSPCC, 3 Gilmour Close, Caerlŷr, LE4 1EZ

☎ 0116 234 7278

✉ cpsu@nspcc.org.uk

🌐 www.nspcc.org.uk/Inform/cpsu

TŶ'R CWMNIAU

Ffordd y Goron, Caerdydd CF14 3UZ

☎ 0303 1234 500 Ffacs: 029 20380900

✉ enquiries@companies-house.gov.uk

🌐 www.companieshouse.gov.uk

CHWARAEON ANABLEDD CYMRU

Canolfan Genedlaethol Chwaraeon Cymru, Gerddi Sophia, Caerdydd CF11 9SW

☎ 0300 300 3115

🌐 www.disabilitysportwales.com

CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

MENTAL HEALTH UK

15fed Llawr, 89 Albert Embankment, Llundain, SE1 7TP

☎ 020 7840 3008
✉ info@mentalhealth-uk.org
🌐 www.mentalhealth-uk.org

MIND CYMRU

3ydd Llawr, Castlebridge 4, Castlebridge, 5-19 Heol Ddwyreiniol Y Bontfaen, Caerdydd CF11 9AB

☎ 029 2039 5123
✉ supporterrelations@mind.org.uk
🌐 www.mind.org.uk

PRIDE SPORTS

Joyce Layland Canolfan LGBT, 49-51 Sidney St, Manceinion, M1 7HB

✉ info@pridesports.org.uk
🌐 www.pridesports.org.uk

FFEDERASIWN Y CHWARAEWYR PROFFESIYNOL

7-8 Philpot Lane, Llundain, EC3M 8AA

☎ 020 7236 5148
✉ simont@ppf.org.uk
🌐 www.ppf.org.uk

SKILLSACTIVE

Castlewood House, 77-91 New Oxford Street, Llundain WC1A 1DG

☎ 020 7632 2000
✉ skills@skillsactive.com
🌐 www.skillsactive.com

SPORT AND RECREATION ALLIANCE

Holborn Tower, 137-145 High Holborn, Llundain, WC1V 6PL

☎ 020 7976 3900
✉ info@sportandrecreation.org.uk
🌐 www.sportandrecreation.org.uk

CHWARAEON CYMRU

Gerddi Sophia, Caerdydd CF11 9SW

☎ 0300 300 3111
✉ info@sportwales.org.uk
🌐 www.sport.wales

SPORTING EQUALS

1301 Stratford Road, Birmingham B28 9HH

☎ 0121 777 1375 F: 0121 325 5477
✉ info@sportingequals.org.uk
🌐 www.sportingequals.org.uk

STONEWALL CYMRU

Tŷ Trafnidiaeth, 1 Heol y Gadeirlan, Caerdydd CF11 9SB

☎ 029 2023 7744
✉ cymru@stonewallcymru.org.uk
🌐 www.stonewallcymru.org.uk

UK COACHING

Chelsea Close, Oddi ar Amberley Road, Armley, Leeds, LS12 4HP

☎ 0113-274 4802
🌐 www.ukcoaching.org

UK SPORT

21 Bloomsbury Street, Llundain WC1B 3HF

☎ 020 7211 5100 Ffacs: 020 7211 5246
✉ info@uksport.gov.uk
🌐 www.uksport.gov.uk

CYMDEITHAS CHWARAEON CYMRU

Gerddi Sophia Caerdydd CF11 9SW

☎ 029 2033 4972
✉ admin@wsa.wales
🌐 www.wsa.wales

WOMEN IN SPORT

House of Sport, 4ydd Llawr, 190 Great Dover Street, Llundain, SE1 4YP

☎ 020 3137 6263
✉ info@womeninsport.org
🌐 www.womeninsport.org

sportwales
chwaraeoncymsu