

# STRATEGAETH BOBL CYMWYSTERAU CYMRU – 2018 i 2021



CYNNWYS

CHWEFROR 2018

# Contents



Trosolwg	3
Cyd-destun	4
Ein meysydd ffocws	5
Meithrin ein gallu	8
Llesiant	11
Sefydliad dwyieithog	13
Diwylliant a gwerthoedd	14
Ein heriau	17
Ein mesurau	23

# Trosolwg

Mae ein cyflogeion, ein pobl, wedi bod wrth wraidd y busnes ers ein sefydlu ym mis Medi 2015. Mae'r strategaeth hon yn amlinellu sut rydym yn meithrin, yn datblygu ac yn gwella gallu ein sefydliad i gyflawni ein prif nodau a'n blaenoriaethau strategol.

Mae'r cynllun hwn yn ceisio cwmpasu ein dull gweithredu o ran cynllunio'r gweithlu a dysgu a datblygu dros y tair blynedd nesaf. Rydym wedi nodi pum maes ffocws a phedair her rydym yn rhagweld y byddwn yn eu hwynebu yn ystod y cyfnod hwn.

# Cyd-destun

Sefydlwyd Cymwysterau Cymru ddwy flynedd a hanner yn ôl. Nid yw'r strwythur a ddyluniwyd ac a ddatblygwyd cyn i ni gael ein sefydlu ym mis Medi 2015 wedi newid fawr ddim ac nid ydym yn rhagweld unrhyw newid sylweddol i hyn dros y tair blynedd nesaf. Gwnaethom fuddsoddi mewn swyddi band uwch yn gynnar gyda'r nod o greu sefydliad sy'n seiliedig ar wybodaeth gyda'r uchelgais o fod yn sefydliad sy'n buddsoddi yn ei gyflogeion ar bob lefel. Mae cyfran fawr o'n sefydliad wedi cael ei recriwtio o broffesiynau, e.e. addysgwyr, athrawon, polisi, ymchwilyr, adnoddau dynol, cyllid, caffael a TG. Aethom ati i feithrin diwylliant a oedd yn deuluol, gyda gwerthoedd a oedd wedi'u datblygu ar sail ein hymrwymiad i gyflawni, parch at ein gilydd a'r gallu i gydweithio a gweithio gyda'n partneriaid/rhanddeiliaid. Dyma ein strategaeth bobl gyntaf.

Rydym yn ceisio bod yn gyflogwr delfrydol. Rydym yn gorff sector cyhoeddus ond rydym yn ceisio cystadlu â'r farchnad ehangach, gan ddangos y buddiannau rydym yn eu cynnig megis gweithio hyblyg a phecyn gwobrwyo deniadol sy'n cynnwys cyflog sector cyhoeddus cystadleuol, mynediad at Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil a lwfans gwylliau blynyddol hael. Mae ein swyddfa yn adlewyrchu ysbryd a gwerthoedd y sefydliad. Gan ein bod wedi creu amgylchedd gwaith golau, cydweithredol a deniadol, rydym yn falch o rannu hyn gydag ymwelwyr a darpar gyflogeion ar ein tudalennau recriwtio ar-lein. Rydym yn canolbwyntio ar greu sefydliad cynhwysol ac rydym yn uchelgeisiol a byddwn yn cefnogi ein cyflogeion fel y gallant gyflawni.

# Ein meysydd ffocws

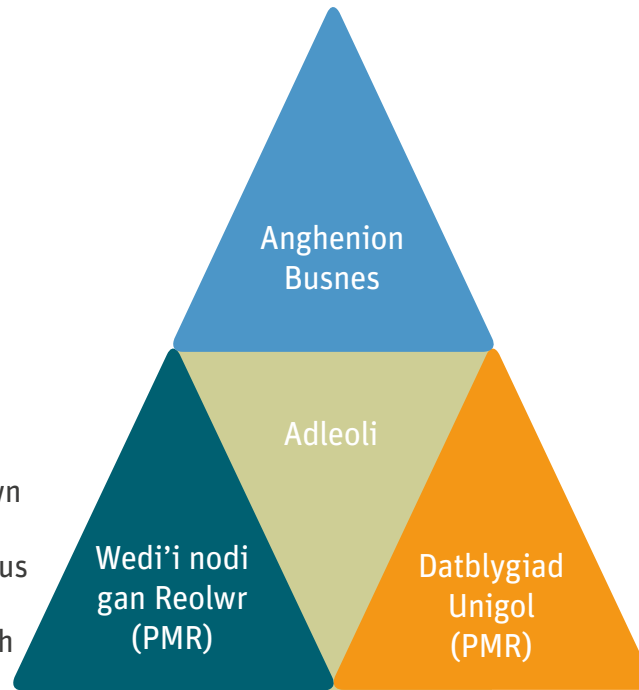


# Llywio'r gweithlu

Mae ein Cynllun Strategol ar gyfer Gallu Corfforaethol yn nodi 'galluogi ein gwaith rheoleiddio' a 'chynnal a defnyddio sgiliau proffesiynol' fel meysydd ffocws, ac mae'r rhain yn hanfodol wrth ystyried sut y byddwn yn rheoli ac yn llunio ein gweithlu dros y tair blynedd nesaf.

Ein prif nod yw cyflawni, cynnal a rheoli'r strwythur y cytunwyd arno, gan sicrhau bod y cyflogeion yn y swyddi yn ymddiddori yn y gwaith y maent yn ei wneud, bod ein gwaith rheoli perfformiad yn cefnogi eu datblygiad a'u bod yn cael yr hyfforddiant angenrheidiol er mwyn iddynt gyflawni eu rolau a datblygu fel olynwyr posibl. Rydym am sicrhau bod ein rheolwyr yn effeithiol ac yn gallu rheoli'r llwyth gwaith ac ymgysylltu â'u timau i gyflawni ein blaenoriaethau gweithredol.

Aethom ati i feithrin hyblygrwydd yn y sefydliad ar y dechrau, ac o fewn y timau Datblygu a Chomisiynu, Cydnabod a Chymeradwyo, Monitro a Chydymffurfio a Chymwysterau Cyffredinol a Galwedigaethol, gwnaethom nodi rolau 'adleoli' a fyddai'n ein galluogi i symud Cynorthwywyr, Swyddogion a Rheolwyr Cymwysterau rhwng timau ar sail sgiliau presennol cyflogeion ac anghenion y busnes ond hefyd ymgymryd â gwaith cynllunio ar gyfer olyniaeth tymor hwy sy'n gallu cael ei arwain gan unigolion neu gan y busnes. Mae'r model hwn wedi cael ei ymgorffori yn ein proses rheoli perfformiad a byddwn yn ymgysylltu â chyflogeion a rheolwyr yn flynyddol am ddewisiadau ac ystyried y rhain ynghyd â'n gweithgarwch cynllunio busnes. Mae datblygu cyflogeion wrth wraidd y model hwn a'r bwriad yw galluogi cyflogeion sydd â nodau gyrfa ym maes rheoleiddio cymwysterau i brofi pob agwedd ar y cylch cymwysterau.



O fewn y sefydliad, mae gennym dimau sy'n gofyn am sgiliau proffesiynol, er enghraifft Cyllid, Caffael, Ystadegau ac Ymchwil. Byddwn yn cefnogi cyflogeion yn eu datblygiad proffesiynol parhaus drwy gyflawni cymwysterau priodol a chynnal y wybodaeth broffesiynol honno drwy hyfforddiant a datblygiad.

Byddwn hefyd yn weithredol mewn grwpiau proffesiynol lleol a byddwn yn cydweithio â Llywodraeth Cymru, cyrff y Gwasanaeth Sifil a Chyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru i rannu sgiliau ac arbenigedd, i gydweithio ac i feithrin cydberthnasau sy'n galluogi cyfnewid cyflogeion drwy gytundebau secondio pan fyddant yn cefnogi cyflogeion yn eu datblygiad.

Mae ein strwythur y cytunwyd arno yn cynnwys 83 o swyddi CALL sy'n rolau parhaol, ac er nad ydym yn rhagweld twf sylweddol dros y tair blynedd nesaf, gwyddom fod heriau ar y gweill, e.e. diwygio'r cwricwlwm sy'n gofyn am hyblygrwydd i ymateb i flaenoriaethau sy'n newid.

Er mwyn cyflawni hyn byddwn yn defnyddio contractau hyblyg lle y bo'n briodol, e.e. cyfnod penodol, secondiad, interniaid a phrentisiaethau ar sail y rôl, yr angen a phriodoldeb y math o gontract.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol

yn amlinellu ein hamcanion ar adeg ein sefydlu ac o ran ein gweithlu, roeddent yn canolbwyntio ar sicrhau nad oedd ein prosesau recriwtio yn creu rhwystrau i ymgeiswyr a darparu ein hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth cychwynnol i'n cyflogeion a'r Bwrdd. Byddwn yn parhau i adolygu ein dull gweithredu ac yn cydweithio â grwpiau cynrychioliadol i ystyried y ffordd orau o ymgysylltu ag ymgeiswyr medrus o gefndiroedd amrywiol a'u denu, gan gydnabod y bydd amrywiaeth o brofiad yn meithrin cryfder a dealltwriaeth o'n busnes craidd a bod sefydliad cynhwysol yn sefydliad cryf yn y pen draw. Caiff ein hamcanion cydraddoldeb eu mireinio yn ystod hydref 2018.

# Meithrin ein gallu

Byddwn yn buddsoddi yn ein cyflogeion drwy ein dull gweithredu o ran dysgu a datblygu i feithrin a gwella ein gallu. Byddwn yn ymateb i anghenion datblygu unigol fel y nodwyd gan y cyflogai neu'r rheolwr ynghyd ag anghenion dysgu corfforaethol a nodwyd gan y sefydliad. Byddwn yn mesur effaith a gwerth cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer unigolion a'r sefydliad. Byddwn hefyd yn buddsoddi yn sgiliau aelodau ein Bwrdd; caiff ein dull gweithredu ei amlinellu yn ein Strategaeth Llywodraethu Corfforaethol.

**Bydd y meysydd ffocws ar gyfer yr holl gyflogeion yn cynnwys y canlynol:**

- ▶ Arwain a rheoli
- ▶ Sgiliau rheoleiddio
- ▶ Rheoli prosiect
- ▶ Sgiliau archwilio ac ymdrin â chwynion
- ▶ Sgiliau yn y Gymraeg
- ▶ Gallu digidol
- ▶ Sgiliau ysgrifennu/tôn y llais



Rydym hefyd yn ymrwymedig i gefnogi datblygiad proffesiynol a DPP y rhai sydd o fewn proffesiynau dynodedig drwy ariannu ffioedd aelodaeth proffesiynol (lle y mae aelodaeth yn ofynnol ar gyfer y rôl) a chefnogi datblygiad proffesiynol parhaus drwy fynychu rhwydweithiau cymheiriaid a hyfforddiant.

Ein bwriad ar y dechrau oedd creu sefydliad lle yr oedd yr holl gyflogeion yn deall y busnes. Dechreuodd hyn yn ystod cam cychwynnol y cyfnod sefydlu gyda hyfforddiant i'r holl gyflogeion (ni waeth pa swyddogaeth) ar asesu a rheoleiddio.

Byddwn yn parhau gyda'r model hwn wrth i'r sefydliad dyfu drwy hyfforddiant ffurfiol a fydd yn agored i bawb a sesiynau mewnol wedi'u harwain gan gymheiriaid a fydd yn rhoi cipolwg ar waith y timau a'r cyfarwyddiaethau gwahanol.

Rydym yn cydnabod y bydd rhai cyflogeion yn dewis arbenigo ym maes rheoleiddio ac asesu a byddwn yn ystyried ceisiadau am addysg bellach ac addysg uwch lle y mae datblygiad personol yn cefnogi'r gwaith o greu'r sail wybodaeth o fewn y sefydliad.

Yn unol â'n hymrwymiad i weithio mewn partneriaeth, byddwn yn cefnogi aelodau o'n Pwyllgor Undeb i gael hyfforddiant i'w helpu i gyflawni eu rolau.



# Llesiant

Rydym yn cydnabod bod cefnogi llesiant corfforol ac emosiynol ein cyflogeion yn hanfodol er mwyn iddynt ymgysylltu â'r sefydliad ac mae gallu cyflawni yn y gwaith yn hanfodol i'w gallu i gynnal cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd.

Rydym wedi ystyried llesiant cyflogeion wrth ddatblygu polisïau, gan geisio sicrhau bod polisïau yn gynhwysol. Rydym wedi ceisio rhagori ar yr isafswm statudol o ran hawliadau a rhoi hyblygrwydd i ystyried amgylchiadau a sefyllfaoedd unigol. Er enghraifft, ein dull gweithredu o ran polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd (mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb rhiant a rennir, absenoldeb arbennig) ond hefyd y polisïau sy'n cwmpasu sefyllfaoedd lle y mae pethau'n mynd o chwith, e.e. disgyblaeth a chwyno.

Nid yw llesiant ond yn ymwneud â helpu cyflogeion sy'n absennol oherwydd salwch i ddychwelyd i'r gwaith, ond mae hefyd yn ymwneud ag atal absenoldebau drwy hyrwyddo ffyrdd iach a chadarnhaol o fyw.

Mae gennym drefniadau contract ar waith er mwyn i wasanaethau Iechyd Galwedigaethol ein cefnogi i wneud hyn ac rydym hefyd wedi darparu sesiynau ffordd o fyw un i un i nodi lle y gall cyflogeion wneud dewisiadau personol i wneud gwelliannau iechyd.

Gall cyflogeion hefyd gael profion llygaid am ddim a Rhaglen Cymorth i Gyflogeion sy'n rhoi cyngor cyfrinachol ac annibynnol am amrywiaeth eang o broblemau drwy wasanaeth ffôn cychwynnol yn ogystal â darpariaeth ar-lein.

Rydym yn ymrwymedig i ddatblygu a dysgu am broblemau sy'n ymwneud â llesiant megis ymwybyddiaeth o Iechyd Meddwl, Cadernid, Deallusrwydd Emosiynol a Chydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae hyfforddiant o'r fath yn bwysig ar gyfer hunanymwybyddiaeth ond hefyd er mwyn cefnogi ein gilydd a nodi pryd y mae cydweithiwr yn wynebu heriau ac y mae angen cymorth arno.

Byddwn hefyd yn treulio amser yn cefnogi mentrau llai yn y gweithle ac sy'n gysylltiedig

â'r gweithle megis clybiau rhedeg a grwpiau cerdded a gwirfoddoli a gweithgareddau elusennol.

Rydym wedi sefydlu grŵp Llesiant a Chynhwysiant sy'n ystyried sut y gallwn adeiladu ar y sefyllfa bresennol a gwella'n barhaus. Byddwn yn gweithio tuag at gyflawni lefel efydd y Safon Iechyd Corfforaethol fel isafswm, ac yn ystyried sut y gallwn gynnal ein diwylliant cynhwysol, rhoi gwerth ar amrywiaeth a'r ddealltwriaeth a gynigir gan gefndiroedd a phrofiadau gwahanol.

Mae ein TG yn rhoi dewis i gyflogeion ac yn rhoi rheolaeth iddynt o ran sut a ble maent yn gweithio, naill ai yn y swyddfa neu gartref. Rydym yn cefnogi ceisiadau gan gyflogeion i

weithio gartref pan fydd yn unol ag anghenion y busnes a chyflogeion. Mae amgylchedd ein swyddfa yn darparu gofod i gyflogeion ddewis ble maent yn gweithio ac mae'n annog rhyngweithio drwy ofod cymunol i gael cinio. Rydym yn cydnabod bod dull gweithredu hyblyg yn gwneud ein pobl yn hapusach ac yn eu galluogi i weithio hyd eithaf eu gallu.

Drwy'r camau gweithredu hyn rydym yn creu diwylliant cefnogol sy'n meithrin ein pobl, sicrhau eu bod yn ymwybodol o heriau bywyd a gwaith, hyrwyddo diwylliant/gofod agored i siarad a thrwy wneud hyn sicrhau bod ein pobl yn gynhyrchiol a bod ein cyfraddau absenoldeb yn gyson is na chyfartaledd y sector cyhoeddus.

# Sefydliad dwyieithog

Er nad yw Safonau'r Gymraeg yn gymwys eto i'n sefydliad, byddwn yn parhau i weithio tuag at baratoi ar gyfer cymhwyso'r safonau a hyrwyddo ac ymgorffori'r Gymraeg.

Mae'r Gymraeg yn rhan o'n diwylliant ac mae'n cael ei siarad gan nifer o bobl ym mhob rhan o'r swyddfa, gyda siaradwyr rhugl yn cefnogi ac yn helpu eraill i ddatblygu sgiliau.

- ▶ Rydym yn annog ac yn cefnogi'r rhai sydd am ddysgu a gwella eu sgiliau Cymraeg
- ▶ Caiff dysgu Cymraeg ei annog a'i gynnig i bawb
- ▶ Bydd ein dull gweithredu o ran dysgu yn ymateb i anghenion unigol ac yn ystyried buddiant personol wedi'i gydbwyso â'r angen i ddatblygu sgiliau iaith ar sail rolau penodol ac anghenion busnes.

Rydym yn ceisio darparu gwasanaeth adnoddau dynol sy'n ymatebol i siaradwyr Cymraeg, gan ddarparu polisiau a'r prosesau cysylltiedig yn ddwyieithog.

# Diwylliant a gwerthoedd

gydweithredol

ystyriol

cadarnhaol

dysgu

Gwnaethom gynnwys ein cyflogeion wrth lunio a sefydlu ein diwylliant a'n gwerthoedd yn y cyfnod sefydlu cychwynnol ym mis Medi 2015. Cafodd ein gwerthoedd eu hymgorffori yn ein proses rheoli perfformiad i annog gwaith modelu ar yr ymddygiadau cysylltiedig. Aethom ati i greu diwylliant a oedd yn addas i'n sefydliad bach, hyblyg, teuluol eu natur o ran dull gweithredu a heb hierarchaeth yn y ffordd rydym yn byw yn ein swyddfa - pawb ar yr un lefel. Cafodd amgylchedd ein swyddfa ei ddylunio i annog cydweithredu ac integreiddio â chydweithwyr o bob tîm a Chyfarwyddiaeth ac mae ein TG yn cefnogi hyn hefyd.

Rydym wedi ymateb i adborth ac wedi newid ffocws ac aileirio ein gwerthoedd mewn ffordd sy'n fwy perthnasol i gyflogeion. Mae ein gwerthoedd yn:

**Gydweithredol** o ran ein ffordd o weithio

**Ystyriol** o ran ein dulliau gweithredu

**Cadarnhaol** o ran ein hagwedd

**Dysgu** o brofiad a chan eraill

Mae ein Bwrdd yn ymrwymedig i'r gwerthoedd hyn ac yn eu hymgorffori yn eu gwaith ac wrth ymgysylltu â'n cyflogeion. Rydym hefyd yn ymgysylltu â'r Bwrdd am faterion sy'n ymwneud â phobl, e.e. ein polisïau, llesiant a datblygiad ac maent wedi cael y cyfle i fod yn rhan o lunio'r strategaeth hon.

Rydym wedi ail-lansio'r rhain gydag ymgyrch lliwgar a deniadol, a byddwn yn sefydlu fframwaith o ymddygiadau sy'n ategu ein gwerthoedd a chaiff y rhain eu hymgorffori yn ein system rheoli perfformiad a'n proses recriwtio.

Fel cyflogwr, rydym yn ymrwymedig i weithio mewn partneriaeth â'n cyflogeion. Yn ystod ein cyfnod sefydlu ym mis Medi 2015, pleidleisiodd cyflogeion i gael eu cynrychioli gan Undeb Llafur ac rydym wedi gweithio gyda nhw i'w helpu i sefydlu eu cangen eu hunain. Rydym yn cynnal Fforymau Partneriaeth yn chwarterol, ac yn ystod y fforymau mae'r Prif Swyddog Gweithredol, Cyfarwyddwr Gweithredol Gwasanaethau Cyllid a Chorfforaethol a Phennaeth Adnoddau Dynol a Chadeirydd ac Ysgrifennydd y gangen yn cwrdd ac yn trafod materion sy'n berthnasol i gyflogeion. Mae gennym Gytundeb Partneriaeth sy'n amlinellu sut y bydd y ddau barti yn ymgysylltu ac yn cydweithio.

Rydym yn ymgysylltu â'r holl gyflogeion yn fwy cyffredinol drwy gyfarfodydd Neuadd Tref misol sy'n galluogi cydweithwyr i roi'r newyddion diweddaraf am waith neu rannu gwybodaeth a llwyddiannau â'u cydweithwyr. Mae'r sesiynau hyn hefyd yn gwahodd cydweithwyr i rannu eu barn a gofyn cwestiynau. Rydym yn hyrwyddo ymgynghori a chydweithredu gan gyflogeion o bob tîm drwy gynnal sesiynau mewnol am ddarnau allweddol o waith sy'n agored i bawb eu mynychu ni waeth beth yw eu rôl a sesiynau ôl-drafodaeth sy'n rhoi gwybodaeth i bawb. Rydym yn mesur ein gwaith ymgysylltu â chyflogeion drwy ddefnyddio arolwg pobl blynyddol a gweithredu ar lefel gorfforaethol ac ar lefel cyfarwyddiaeth gan rannu camau gweithredu ac effaith drwy ein sianelau cyfathrebu mewnol ac ar ein diwrnod datblygu cyflogeion blynyddol.





# Ein heriau

## Cadernid

Fel sefydliad bach sydd â strwythur y cytunwyd arno o lai na 100 o swyddi, gall fod heriau i'n cadernid o ran gwybodaeth yn ogystal ag adnoddau. Gall cyfnodau o absenoldeb neu drosiant cyflogeion gael effaith uniongyrchol, a gall adleoli o fewn y sefydliad arwain at lai o adnoddau mewn meysydd eraill. Er ein bod yn anelu at fod yn hyblyg er mwyn ymateb i anghenion sy'n newid, mae'r ffaith bod cyfran fawr o'n rolau yn gofyn am wybodaeth benodol yn golygu y gall gymryd amser i recriwtio'n gywir ac efallai na fydd y farchnad bob amser yn gallu darparu'r bobl sydd eu hangen arnom pan fydd eu hangen arnom. Mae hyn yn arbennig o wir pan fyddwn yn recriwtio o'r proffesiwn addysgu ac mae cyfnodau rhybudd yn seiliedig ar ddyddiadau tymor. Byddwn yn defnyddio ein proses rheoli perfformiad a'i chanlyniadau rheoli perfformiad i lywio gwaith cynllunio ar gyfer olyniaeth ynghyd â chynllunio busnes ac ymgysylltu â Chyfarwyddwyr Gweithredol a Chyswllt ddwywaith y flwyddyn am eu timau.

## Rheoleiddio

Byddwn yn defnyddio ein model adleoli fel sail ar gyfer meithrin cadernid gyda'r agweddau rheoleiddio ar ein busnes. Bydd y model hwn yn sicrhau ein bod yn datblygu sgiliau'r cyflogeion i'n galluogi i adleoli pobl ar gyfer blaenoriaethau arfaethedig wrth ymateb i ofynion newydd.

Rydym yn cydnabod y bydd diwygio'r cwricwlwm yn dod â heriau. Efallai y bydd angen gwneud newidiadau o ran cael gafael ar adnoddau yn y tymor byr i ganolig a bydd angen i ymateb i'r rhain yn gyflym a cheisio meithrin hyblygrwydd yn ein strwythur er mwyn cyflawni. Gall hyn gynnwys penodiadau cyfnod penodol, secondiadau pellach a chontractau dros dro.

## *Gwasanaethau Corfforaethol/ Polisi ac Ymchwil*

O fewn Gwasanaethau Corfforaethol, rydym wedi recriwtio gallu proffesiynol ar bob lefel ac mae ein sgiliau a'n sail wybodaeth yn gryf; mae'r her o fewn y strwythur lle mae pennaeth y tîm ychydig o fandiau'n uwch na'r cydweithiwr/cydweithwyr, sy'n gwneud cynllunio ar gyfer olyniaeth yn anodd.

Byddwn yn parhau i feithrin cydberthnasau â chyrrff tebyg ac archwilio cyfleoedd ar gyfer secondiadau i'r tu allan ac o'r tu allan er mwyn galluogi ein cyflogeion i feithrin eu sgiliau y tu allan i'r sefydliad tra'n gadael iddynt ddychwelyd i gynnig llwybr gyrfu hirdymor lle y bo'n bosibl.

Yn yr adran Polisi ac Ymchwil mae'r sefyllfa yn debyg. Mae cyflogeion wedi cael eu penodi ar sail eu sgiliau gyda'r nod o ddatblygu dealltwriaeth o'n rôl reoleiddio a'r sector addysg. Mae llwybrau olyniaeth cliriach yn y ddau dîm, ond rydym yn rhagweld defnyddio

secondiadau yn y gyfarwyddiaeth hon ac mae cydberthnasau ar waith â chyrrff eraill, er enghraifft ymgysylltu â Llywodraeth Cymru yng nghyd-destun y proffesiynau Gwasanaeth Ystadegol y Llywodraeth ac Ymchwil i rannu arfer gorau a gwybodaeth.

## **Amrywiaeth**

Mae gan ein sefydliad gydbwysedd da rhwng y rhywiau ym mhob rôl a dosbarthiad oedran da. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod heriau eraill i sicrhau bod ein sefydliad wir yn gynhwysol. Rydym yn deall y gall ein rôl fel rheoleiddiwr sector cyhoeddus fod yn rhwystr i ymgeiswyr o grwpiau lleiafrifoedd. Byddwn yn cydweithio â chyrrff sy'n cynrychioli'r grwpiau hyn i sicrhau ein bod yn lleihau unrhyw rwystrau corfforol neu ganfyddedig i geisiadau am waith neu ymgysylltu â ni drwy ein gweithgarwch â rhanddeiliaid. Byddwn yn darparu hyfforddiant ar gyfer staff ar faterion cydraddoldeb.

## Aeddfedrwydd

Fel sefydliad sydd wedi bodoli ers dwy flynedd, ni allwn gael ein hystyried yn 'newydd' mwyach, ond nid yw agweddau ar ein sefydliad mor aeddfed ag a geir sefydliad hŷn. Mae'r rhan fwyaf o rolau o fewn y sefydliad bellach wedi ymsefydlu yn y strwythur, ond mae hefyd angen i ni sicrhau ein bod yn cynnwys hyblygrwydd yn ein polisïau i'n galluogi i reoli newid a allai effeithio ar strwythur neu rolau yn effeithiol, a gweithio mewn partneriaeth â'n Hundeb i reoli'r newidiadau hyn yn briodol a heb effaith negyddol ar gyflogeion.

## *Rheoleiddio/Polisi ac Ymchwil*

Mae ein model adleoli ar waith i feithrin cadernid a gallu ond bydd hefyd yn her i sicrhau nad ydym yn tanseilio timau effeithiol ond, ar y llaw arall, nad yw pryderon ynglŷn â hyn yn ein rhwystro rhag meithrin sail gwybodaeth ehangach rhai cydweithwyr. Mae angen i ni sicrhau cydbwysedd rhwng galluogi cyflogeion i arbenigo a rheoli disgwyliadau o ran datblygiad gyrfa hirdymor.

Byddwn yn mesur aeddfedrwydd y sefydliad a'r gweithlu drwy hyder y cyhoedd yn ein gallu i gyflawni ac effaith ein gwaith cyhoeddedig.

## Gwasanaethau Corfforaethol

Yn ystod y ddwy flynedd gyntaf, mae'r Gyfarwyddiaeth Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol wedi canolbwyntio ar feithrin a llunio'r polisiau a'r prosesau sydd eu hangen ar y sefydliad i weithio'n effeithiol ac yn briodol. Caiff datblygiad aeddfedrwydd timau unigol ei fesur o fewn cynllun gweithredol y sefydliad.

Gall y ffaith fod y sefydliad yn newydd arwain at fanteision, oherwydd nad yw 'ein ffordd o wneud pethau' wedi ymwreiddio gormod ac mae ein pobl yn hyblyg ac yn agored i newid yn gyffredinol pan gaiff ei gydnabod y gellir addasu ein prosesau mewnol i fod yn fwy effeithiol.

## Ariannol

Bydd rheoli'r strwythur sefydliadol a throsiant yn llwyddiannus yn her pan gaiff cyllidebau eu gosod yn flynyddol. Er bod gennym syniad rhesymol o'n cyllid a'n model i wneud y defnydd gorau o'r gyllideb gyflog, gall trosiant ac absenoldebau gael mwy o effaith mewn sefydliad bach. Pan fyddwn yn ymrwmo i archwilio opsiynau contract hyblyg (contractau cyfnod penodol, secondiadau), mae angen cydbwyso'r rhain â phenodiadau parhaol i osgoi anawsterau olyniaeth yn y dyfodol. Mae hefyd angen i ni gydbwyso elfennau cost secondiadau, o ystyried bod yn rhaid talu TAW fel cost ychwanegol a chydbwyso hynny â rheoli arian cyhoeddus yn briodol ac yn y ffordd fwyaf effeithiol.

Rydym wedi dysgu bod gan ein dull gweithredu sectoraidd o ran adolygu cymwysterau galwedigaethol y potensial i nodi gwaith y tu hwnt i'r cwmpas cychwynnol sy'n gallu cael effaith ar ein hadnoddau. Byddwn yn rheoli hyn drwy gynllunio busnes ac adolygiadau o'n cynllun gweithredol.

Mae ein dull gweithredu o ran cyflog yn ceisio cydnabod pwysigrwydd rheoli cyflogau yn deg ac yn gyson mewn ffordd sy'n ysgogi cyflogeion i wneud cyfraniad cadarnhaol, ac sy'n fforddiadwy. Mae'r penderfyniadau rydym yn eu gwneud o ran cyflog yn hanfodol i gynnal cydraddoldeb ym mhob rhan o'r sefydliad.

## Cynnal ymgysylltu

Pan gawsom ein sefydlu yn 2015, roedd lefelau ymgysylltu yn uchel, ac roedd ein pobl yn llawn cymhelliant ac wedi'u cyffroi gan yr her o fod yn rhan o sefydliad newydd ac yn teimlo'n frwd am ei lwyddiant. Blwyddyn yn ddiweddarach, gwnaethom fesur ein gwaith ymgysylltu â chyflogeion yn ein Harolwg Pobl blynyddol cyntaf a sicrhau dangosydd ymgysylltu o 76%, a oedd ymhlith yr uchaf o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Byddwn yn ymrwymo i arolwg blynyddol o farn ein cyflogeion a byddwn yn cynnal cyfweiliadau ymadael â chyflogeion sy'n penderfynu gadael ein sefydliad i werthuso lle y gallwn wneud newidiadau cadarnhaol a dangos ymrwymiad i welliant parhaus.

Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â'n Hundeb i sicrhau'r gwaith ymgysylltu gorau â'n cyflogeion a chydweithio i reoli newid yn llwyddiannus a datrys pryderon cyflogeion yn effeithiol.

Mewn Gwasanaethau Corfforaethol, byddwn hefyd yn ceisio gwerthuso'r gwasanaeth rydym yn ei ddarparu i'r sefydliad drwy adborth gan gymheiriaid.

Byddwn yn edrych tuag allan ac yn meincnodi â sefydliadau tebyg (sector cyhoeddus a rheoleiddwyr) i sicrhau ein bod yn dysgu gan eraill ac yn gystadleuol o ran yr hyn rydym yn ei gynnig ac y caiff ein sefydliad ei gydnabod fel cyflogwr delfrydol.



# Ein mesurau

## **Byddwn yn mesur llwyddiant ac effaith ein Strategaeth Bobl drwy wneud y canlynol:**

**Recriwtio** – Byddwn yn mesur effaith ein prosesau recriwtio o ran ein gallu i ddenu ymgeiswyr o amrywiaeth eang o gefndiroedd sydd â'r sgiliau priodol ac olrhain cynnydd ein cyflogeion ac effeithiolrwydd ein gwaith cynllunio ar gyfer olyniaeth. Byddwn yn ystyried beth yw'r farn allanol am y sefydliad ac effaith ein presenoldeb ar-lein i ddenu darpar gyflogeion, gan ddefnyddio mesurau meddal yn ogystal â data.

**Cyfweliadau ymadael** – Pan fydd ein cyflogeion yn dewis ein gadael, ein nod yw y byddant yn gwneud hynny ar ôl cael profiad cadarnhaol, a'u bod wedi datblygu yn ystod eu hamser gyda ni, a bod Cymwysterau Cymru wedi ychwanegu gwerth at eu llwybr gyrfa.

**Arolwg Pobl** – Byddwn yn ceisio cynnal neu wella ein mynegai ymgysylltu cychwynnol o 76% ac adeiladu ar y canlyniadau cadarnhaol o'r ddau arolwg cyntaf. Byddwn yn ymateb i'r canlyniadau yn flynyddol drwy ymgysylltu â'n cyflogeion a cheisio gwneud gwelliannau lle bo angen.

**Dysgu a datblygu** – Bydd ein harolwg pobl yn un ffordd o fesur effaith ein gwaith Dysgu a Datblygu, ond byddwn hefyd yn ceisio mesur effaith ar ôl hyfforddiant gan sicrhau bod cyflogeion yn defnyddio'r buddsoddiad a wnaed, ond hefyd i sicrhau bod y cyflenwyr rydym yn eu defnyddio yn berthnasol ac yn diwallu ein hanghenion sefydliadol.

**Blaenoriaethau gweithredol** – Byddwn yn mesur effaith y strategaeth o ran gallu a hyblygrwydd ein gweithlu i gyflawni ein cynlluniau busnes blynyddol a chyflawni'r blaenoriaethau gweithredol.

**Achrediad** – Byddwn yn mesur effaith darnau penodol o waith drwy achredïadau a gwobrau allanol megis y Safon Iechyd Corfforaethol.

**Dangosyddion perfformiad allweddol sefydliadol** – e.e. olrhain absenoldeb, cyfradd swyddi gwag, trosiant mewnol – cadarnhaol a negyddol.



Adeilad Q2,  
Lôn Pencarn  
Casnewydd  
NP10 8AR

☎ 01633 373 222



YouTube