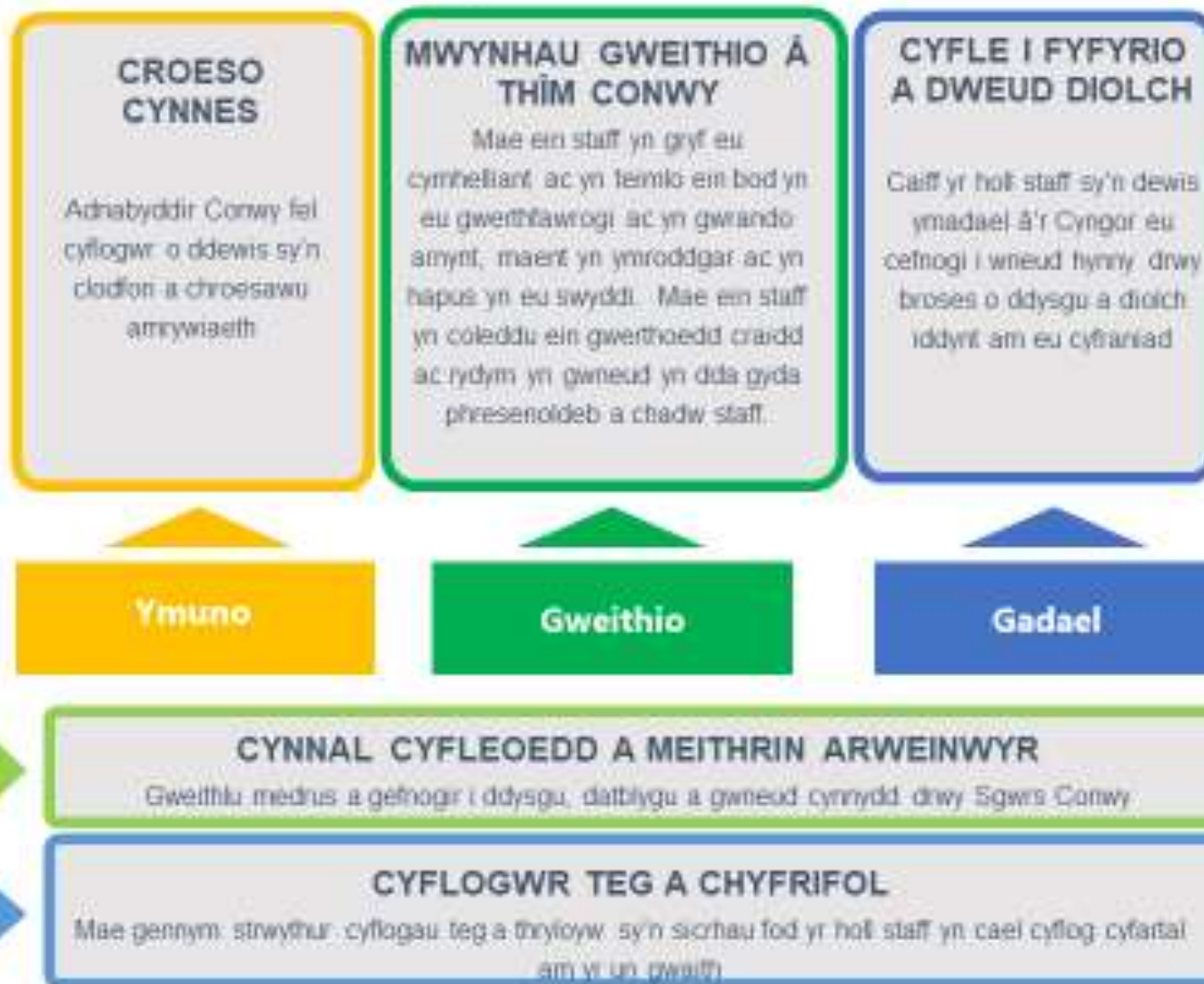


Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy Strategaeth Pobl 2022 - 2027



Mae'r ddogfen hon ar gael yn Saesneg hefyd. This document is also available in English.

1 YMUNO CROESO CYNNES

Ein Nod: Adnabyddir Conwy fel cyflogwr o ddewis sy'n clodfori a chroesawu amrywiaeth.

Rydym yn denu dewis da ac amrywiol o ymgeiswyr ar gyfer pob swydd wag a gallwn gyflogi ymgeiswyr mewnol ac allanol gyda'r sgiliau cywir ar gyfer ein swyddi.

Rydym wedi croesawu a chefnogi aelodau newydd o staff i'r sefydliad drwy ddarparu cyfnod sefydlu corfforaethol sy'n lleol, yn amserol ac wedi'i drefnu'n dda.

Mae'r holl staff a'r aelodau etholedig yn gweithio gyda'i gilydd gan barchu'r naill a'r llall.

Bydd yr holl ddechreuwyr newydd wedi bod mewn cyswllt cyson wyneb yn wyneb gyda'u tîm fel rhan o'u cyfnod sefydlu.

Mae staff yn deall sut mae eu rolau yn cyfrannu at ein hamcanion corfforaethol a sut maen nhw'n gwneud gwahaniaeth.

Byddwn yn hyrwyddo ein hymagwedd at gydraddoldeb fel nad ydym yn gwahaniaethu ac yn sicrhau parch at amrywiaeth.

| Cyf | Cam Gweithredu |
|-----|--|
| 1 | Byddwn yn adolygu ein prosesau recriwtio |
| 2 | Byddwn yn gweithredu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol |
| 3 | Byddwn yn adolygu ein proses gynefino i adlewyrchu gweithio hybrid |

2 DYSGU CEFNOGI CYFLEOEDD A MEITHRIN ARWEINWYR

Ein nod: Gweithlu medrus a gefnogir i ddysgu, datblygu a gwneud cynnydd drwy Sgwrs Conwy.

Rydym yn cydnabod mai ein gweithwyr yw ein hadnodd pwysicaf, a byddwn yn dal i gefnogi eu hiechyd a'u lles yn ogystal â'u datblygiad personol a phroffesiynol

Rydym yn croesawu ac yn cefnogi profiad gwaith

Rydym yn cefnogi staff i ymgeisio am secondiadau i ehangu eu profiad a dod â dysgu yn ôl "n sefydliad

Rydym yn dal i gyflawni ein swyddogaeth fel rhiant corfforaethol i gefnogi plant sy'n derbyn gofal gyda phrofiad gwaith a chyfleoedd cyflogaeth.

Mae gan ein holl staff y cymwyseddau cywir ar gyfer y swydd y'u cyflogir i'w gwneud







Mae ein holl staff yn cael trafodaethau tîm rheolaidd a sgysiau 'dal i fyny' gyda'u rheolwr atebol drwy Sgwrs Conwy

Mae ein holl staff yn cael y cyfle i roi cynnig ar brofiadau newydd a datblygu eu set sgiliau.

Caiff ein holl staff eu grymuso i feddwl yn greadigol i gynnig atebion dyfeisgar

Yn ogystal â chroesawu staff newydd, rydym wedi 'tyfu ein rhai ein hunain' ac wedi cefnogi ein staff i ennill sgiliau newydd, meddwl yn greadigol, cyfrannu syniadau newydd a chael cyfle i symud ymlaen yn y sefydliad.

Lle bo hynny'n ymarferol, rydym wedi asesu a rhagweld anghenion sgiliau'r dyfodol

| Cyf | Cam Gweithredu |
|---|--|
| 1 | Gweithredu fframwaith datblygu perfformiad newydd (Sgwrs Conwy). Cynllun corfforaethol A8.1) |
| 2  | Drwy ddatblygu'r dull llwyddiannus a roddwyd ar waith yn ystod Covid, archwilio dewisiadau i ddarparu cyfleoedd i staff gynnal lleoliadau gwaith mewnol. |
| 3 | Fel rhan o'r Strategaeth Ddigidol TGCh, datblygu a chyflwyno cynllun fesul cam ar gyfer sgiliau digidol staff |
| 4  | Byddwn yn archwilio rhaglen waith i fyfyrwyr yn ystod yr haf a/neu brofiad gwaith di-dâl, i'w cefnogi i gael gwaith a dealltwriaeth o'r amrywiaeth o gyfleoedd gyrfa yn yr awdurdod. |
| 5  | Archwilio rhaglen ddatblygu i gynnig lleoliadau hyfforddeion a graddedigion |
| 6  | Ymchwilio i gyflwyno mwy o swyddi graddfa gyrfa, sy'n darparu fframwaith a chynllun hyfforddi ar gyfer datblygiad gyrfaol staff |
| 7 | Archwilio a datblygu cynllun datblygu Arweinyddiaeth ar gyfer uwch arweinwyr ac arweinwyr y dyfodol |
| 8  | Ymchwilio i raglen mentora uwch-reolwyr a'i datblygu - yn enwedig ar gyfer uwch-reolwyr sydd newydd eu penodi |
| 9 | Dal i ddatblygu a hybu'r rhaglen Rheolwyr Newydd |
| 10 | Dal i gefnogi datblygiad gweithlu dwyieithog |
| 11 | Datblygu cyfres o gyrsiau hyfforddiant rheolaeth ariannol |
| 12  | Ymchwilio i'r anghenion sgiliau ar gyfer y dyfodol a dal i gadw golwg ar y gorwel yn hynny o beth, ac addasu ein cynllun Dysgu a Datblygu yn unol â hynny. |

Rydym yn croesawu amrywiaeth o arddulliau dysgu i ddiwallu anghenion

unigol – megis dysgu ar-lein, gweithdai, cymorth cymheiriaid, ymchwil personol a mentora.

Byddwn yn cefnogi ein staff i groesawu diwylliant o welliant parhaus a gweithredu ac addasu i newid sefydliadol. Byddwn yn gwneud hyn drwy ddatblygu ymrwymiad staff corfforaethol i anelu at ddyrannu 37 awr y flwyddyn ar gyfer dysgu.

3 GWEITHIO - MWYNHAU GWEITHIO Â THÎM CONWY

Ein Nod: Mae ein staff yn gryf eu cymhelliant ac yn teimlo ein bod yn eu gwerthfawrogi ac yn gwrando arnynt, maent yn ymroddgar ac yn hapus yn eu swyddi. Mae ein staff yn cefnogi ein gwerthoedd craidd ac rydym yn gwneud yn dda gyda phresenoldeb a chadw staff.

Gwnawn hyn drwy sicrhau ein bod yn ymgysylltu ac yn gwrando ar ein Hundebau Llafur a'n staff

Mae staff yn gallu darparu mynegi barn am eu profiadau o weithio i Gonwy ac rydym yn gwrando ac yn dysgu ar sail hynny

Mae gennym gydbwysedd da a dull gweithio hybrid, sy'n sicrhau ein bod yn cynnal ein diwylliant tîm o gyswllt personol rheolaidd wrth gefnogi ein hymrwymiaidau i leihau carbon

Lle bo modd, byddwn yn cefnogi diwrnod gwaith hyblyg

Byddwn yn annog ac yn cefnogi cydbwysedd bywyd/gwaith iach

Byddwn yn cefnogi ac yn grymuso iechyd a lles ein staff ac yn eu hannog i gynnal ffordd iach o fyw

Lle bo modd byddwn yn cefnogi staff drwy amrywiol amgylchiadau bywyd

Byddwn yn sicrhau fod gennym amgylchedd gwaith diogel

Byddwn yn cefnogi gweithwyr anabl i ddal i weithio gydag addasiadau rhesymol priodol

Byddwn yn annog diwylliant gwaith cynhwysol ble mae staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn nhw eu hunain

Byddwn yn dal i gynnal diwylliant o beidio â goddef unrhyw anghydraddoldeb, bwlio nac aflonyddu

| Cyf | Cam Gweithredu |
|-----|--|
| 1 | Adolygu ein dulliau o weithio hybrid a myfyrio yn eu cylch er mwyn sicrhau ein bod yn cynnal y cydbwysedd cywir ar gyfer cynhyrchedd, diwylliant tîm a chadw staff |
| 2 | Adolygu ein Safon Iechyd Corfforaethol a'i ailgyflwyno |
| 3 | Dal i hyrwyddo a lansio cynlluniau Amser i Newid Cymru |
| 4 | Cefnogi datblygiad prosesau Digidol i gefnogi ein targed di-garbon net a gweithio hybrid |
| 5 | Datblygu ein dull ar gyfer ymgysylltu â staff |
| 6 | Dal i weithio'n agos gydag Undebau Llafur cydnabyddedig a chynnal perthynas waith dda |
| 7 | Ymchwilio i gynllun gweithlu a chynllun olynu a'u datblygu |
| 8 | Sicrhau fod gennym weithlu â chymwyseddau craidd ar gyfer eu rôl ac amgylchedd gwaith diogel |
| 9 | Archwilio system rheoli achosion newydd i gefnogi ein prosesau Ymchwilio |
| 10 | Yn unol â'r camau yn ein Cynllun Corfforaethol, gweithredu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru a phan gyhoeddir, Cynllun Gweithredu LHDTC+ |

| | |
|----|---|
| 11 | Adolygu ein polisïau Adnoddau Dynol a'u diwygio |
| 12 | Cynnal arolwg staff gydol y cyngor |

4 GWOBRWYO - CYFLOGWR TEG A CHYFRIFOL

Ein nod: Bod gennym strwythur cyflogau teg a thryloyw sy'n sicrhau fod yr holl staff yn cael cyflog cyfartal am yr un gwaith
Mae gwobrwyo ein staff yn bwysig os ydym am gadw a chymell ein staff a chystadlu mewn marchnad lafur sy'n gynyddol gystadleuol.

Byddwn yn sicrhau fod gennym broses gwerthuso swyddi teg a thryloyw ac yn cyhoeddi ein polisi tâl yn flynyddol.

Byddwn yn dal i archwilio dewisiadau gwobrwyo eraill i'n staff er mwyn cefnogi eu cydbwysedd bywyd a gwaith a gwella ein cynnig fel cyflogwr delfrydol

Byddwn yn dal i archwilio buddion amgen i staff - rhai ariannol ac fel arall er mwyn cefnogi ein staff

Byddwn yn dal i ddiolch i'n staff am eu gwasanaeth hir

| Cyf | Cam Gweithredu |
|-----|---|
| 1 | Adolygu ein fframwaith gwobrwyo staff |
| 2 | Adolygu'r Polisi Arfarnu Swyddi a'r Gweithdrefnau |
| 3 | Cyhoeddi'r archwiliad tâl teg a chynllun gweithredu |

5 GADAEL - CYFLE I FYFYRIO A DWEUD DIOLCH

Ein Nod: Caiff yr holl staff sy'n dewis ymadael â'r Cyngor eu cefnogi i wneud hynny drwy broses o ddysgu a diolch iddynt am eu cyfraniad.

Mae trosiant staff iach yn rhan anochel o fod yn gyflogwr: ond mae'n hanfodol bod y broses gadael yn cael ei rheoli'n dda gan y gall arwain at golli llai o weithwyr yn y dyfodol a chynyddu'r tebygolrwydd o gynnal talent presennol ac ailgyflogi staff sy'n gadael yn y dyfodol. Mae rheoli gweithwyr sy'n gadael yn cynnig cipolwg ar pam bod gweithwyr yn gadael, sy'n gallu bod o gymorth a datblygu meysydd eraill o reoli talent fel recriwtio, perfformiad a chadw staff.

Mae staff sy'n dewis gadael yn derbyn diolch am eu cyfraniad i'r sefydliad

Mae staff sy'n dewis gadael yn gallu mynegi eu barn mewn cyfweliad gadael ar eu profiadau o weithio i Gonwy ac mae'r sefydliad yn gwranddo ac yn dysgu ar sail hynny

Mae staff yn cael dewisiadau ar gyfer ymddeoliad hyblyg ar ddiwedd eu gyrfa

| Cyf | Cam Gweithredu |
|-----|--------------------------------------|
| 1 | Adolygu ein polisi gwyliau yn y banc |
| 2 | Adolygu ein proses cyfweliad Gadael |