

Ein cynllun pobl: Profiad rhagorol i weithwyr

Byddwn yn rhoi profiad rhagorol i weithwyr trwy adnewyddu ein gwerthoedd ASPIRE a'n hymddygiadau i adlewyrchu'r pwyslais rydym ni i gyd yn ei roi ar gynhwysiant a chefnogi ein gilydd.

Yn ôl ein hymholiad diwylliant, rydym yn teimlo wedi ein galluogi o fewn ein timau uniongyrchol, a bod gwir ymdeimlad o ymddiriedaeth a gofal tuag at eraill ar draws yr asiantaeth. Fodd bynnag, mae ambell ran o'r ASB yn dal i deimlo'n llai cynhwysol i rai pobl, ac mae perthnasoedd â rheolwyr yn gallu amrywio.

Byddwn yn rhoi profiad rhagorol i weithwyr trwy adnewyddu ein gwerthoedd ASPIRE a'n hymddygiadau i adlewyrchu'r pwyslais rydym ni i gyd yn ei roi ar gynhwysiant a chefnogi ein gilydd. Rydym yn gwreiddio'r rhain mewn amcanion perfformiad, gwobrau a chydabyddiaeth ac yn ein harlwy datblygu sgiliau arwain a rheoli, er mwyn cyfleu ein disgwyliadau o ran ymddygiadau yn glir, a'n helpu i lywio ein diwylliant ar gyfer y dyfodol.

Byddwn yn cadw ac yn parhau i adeiladu ar ein diwylliant sefydliadol cefnogol fel eich bod yn teimlo eich bod yn cael eich croesawu, eich cynnwys a'ch derbyn yma, a'ch bod yn teimlo y byddech eisiau dychwelyd i'r ASB pe bai'r cam nesaf yn eich gyrfa yn mynd â chi i rywle arall yn y Gwasanaeth Sifil.

Mae eich adborth yn yr arolwg pobl, yng nghyd-destun argyfwng costau byw, yn tynnu sylw at ba mor bwysig yw hi i chi deimlo eich bod yn cael eich gwobrwyo'n deg am eich rôl wrth sicrhau bod bwyd yn ddiogel, yn cyd-fynd â'r hyn sydd ar y label, a bod bwyd yn iachach ac yn fwy cynaliadwy. Byddwn yn eich helpu i ddeall ein pecyn gwobrau (cyfuniad o dâl a buddion) yn gliriach, ac yn cynnal adolygiad manwl i nodi gwelliannau allweddol y gallwn eu gwneud i wobrwyo gweithwyr o fewn cyfyngiadau canllawiau tâl y Trysorlys.

Rydym wedi bod yn gweithio mewn cyfnod heriol a byddwn yn parhau i wneud hynny. Rydym am sicrhau ein bod yn barod ar gyfer yr annisgwyl ac yn cefnogi lles pobl fel y gallwn ymgysylltu'n effeithiol â'n gwaith. Byddwn yn mabwysiadu agwedd fwy integredig at eich lles meddyliol a chorfforol drwy ystyried effaith llwyth gwaith yn ystod adegau prysur, gan sicrhau cyfleoedd i dreulio amser gyda'ch gilydd wyneb yn wyneb a gwella eich profiad o ran yr offer a'r dechnoleg er mwyn eich helpu yn eich rôl, ble bynnag rydych yn gweithio yn yr ASB.

Byddwn yn parhau i wrando ar eich safbwyntiau drwy sianeli adborth cyflogeion (fel ein harolygon staff rheolaidd, arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil a'n hymholiadau diwylliant) a gweithio gyda'n rhwydweithiau staff a'n hundebau llafur i ddeall sut mae'n teimlo i weithio yn yr ASB, a defnyddio eich adborth i ymdrechu'n barhaus i wella eich profiad fel gweithiwr.

"Mae'r ASB yn ymgorffori arferion gweithio hyblyg yn ddiffuant, gan ymddiried mewn pobl, a chefnogi cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith. Rydym yn deall mai pobl ydym gyntaf, a bod gweithio yn ddim ond un elfen o'n bywydau prysur. Gwn fy mod yn llawer mwy cynhyrchiol yn y gwaith oherwydd hyn. Rwy'n teimlo bod yr ASB yn chwilio'n barhaus am ffyrdd o wella ein cysylltiadau â phobl yn y gwaith, a hynny ni waeth ble rydym wedi ein lleoli."

James Ambrose, Dadansoddwr Busnes, Data Agored a Digidol

Tabl 1 – Gweithgareddau wedi'u cynllunio ar gyfer Profiad Rhagorol o Weithwyr

Byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>1. Adolygu ein pecyn gwobrau a buddion</p> <p>Ystyried dewisiadau a gwneud argymhellion i'r Tim Rheoli Gweithredol ar gyfer pecyn gwobrwyo a buddion hyblyg, fforddiadwy, tryloyw a hawdd ei ddeall, o fewn cyfyngiadau rheolau tâl y Gwasanaeth Sifil, i ysbrydoli perfformiad, denu pobl a'u cadw.</p>	<p>Dyrannu gwobrau yn ehangach.</p> <p>Cynyddu nifer y bobl sy'n ymweld â safle Edenred.</p> <p>Canlyniadau gwell yn yr arolwg pobl mewn perthynas â chyflogau a gwobrau.</p>
<p>2. Integreiddio lles ymhellach yn ein hamgylcheddau gwaith</p> <p>Gweithio ar y cyd ag Arolygwyr Hylendid Cig a gweithredwyr busnesau bwyd i ystyried gwelliannau posib i amgylcheddau swyddfa mewn ffatrioedd a sicrhau eu bod yn ddiogel, yn hygyrch ac yn gynhwysol.</p> <p>Darparu offer gwell i'n pobl i'w cadw'n ddiogel, yn gysylltiedig ac yn effeithiol yn y gwaith.</p> <p>Nodi disgwyliadau cliriach ynghylch pryd a pham y byddwn yn dod at ein gilydd wyneb yn wyneb, a gweithredu sianelau a mentrau newydd i gefnogi perthnasoedd gwaith cryf, dysgu gan gymheiriaid a chydweithio effeithiol, a hyn oll mewn sefydliad sy'n gynyddol amrywiol yn ddaearyddol ac yn gweithredu mewn modd cynyddol rithwir.</p>	<p>Gwella sgoriau'r arolwg pobl a'r arolygon staff rheolaidd ar gyfer lles, triniaeth deg, cydnabyddiaeth ac amgylchedd gwaith.</p> <p>Mwy o bobl yn adrodd trwy system ASSURE.</p> <p>Gostyngiad yn nifer yr absenoldebau salwch tymor hir.</p> <p>Mwy o ymgysylltu wyneb yn wyneb ymhlith timau ar draws y sefydliad.</p>
<p>3. Ymgorffori ein gwerthoedd ASPIRE wedi'u hadnewyddu</p> <p>Ymgorffori ein gwerthoedd newydd yng ngwobrau'r ASB, ei phrosesau pobl a'i pholisïau, gan ailadrodd beth sy'n ymddygiad derbyniol ac annerbyniol.</p> <p>Datblygu a chyflwyno siarter reoli newydd i gyfleu'r hyn rydym yn ei ddisgwyl gan ein rheolwyr, gan gynnwys ymddygiadau, agweddau a chyfrifoldebau rheoli craidd, fel gefnogi dechreuwyr newydd, dod â thimau at ei gilydd wyneb yn wyneb a chynnal gweithgareddau rheoli perfformiad rheolaidd mewn modd teg, cyson.</p> <p>Defnyddio adborth gan ein pobl wrth fynd ati'n rheolaidd i adolygu a chyfarwyddo newid ymddygiad angenrheidiol.</p>	<p>Canlyniadau arolygon staff rheolaidd yn cael eu mapio'n well i bob gwerth.</p> <p>Diwylliant wedi'i nodi ymhlith y 3 phrif reswm dros aros yn yr ASB mewn arolygon staff rheolaidd neu ymchwiliadau diwylliant.</p> <p>Gostyngiad hirdymor mewn adroddiadau mewnol o fwlio ac aflonyddu.</p> <p>Cynydd yn nifer y rhai sy'n gadael sy'n dweud y byddent yn dychwelyd i'r ASB.</p>

Yn ystod blwyddyn 2 a 3 byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>4. Casglu eich adborth ar ddiwylliant</p> <p>Cynnal ein hymholiad diwylliant nesaf yn 2025 i gasglu eich safbwyntiau a'ch profiadau ac ystyried y cynnydd a wnaed o ran ein diwylliant.</p>	<p>Cryfder diwylliannol yn amlwg a lleihad mewn themâu cysylltiedig â rhwystrau diwylliannol.</p>