

# Ein cynllun pobl: Manteisio i'r eithaf ar alluoedd

Er mwyn cyflawni ein strategaeth, mae angen i ni weithio gydag eraill, a thrwyddynt, a hynny yn y modd mwyaf effeithiol posib.

Er mwyn cyflawni ein strategaeth, mae angen i ni weithio gydag eraill, a thrwyddynt, a hynny yn y modd mwyaf effeithiol posib. Mae'n rhaid i ni feithrin ein cryfderau presennol, fel ein gallu gwyddonol a dadansoddol, ein henw da ymhlith y cyhoedd, ein harbenigedd a'n hangerdd dros fwyd, a'n perthnasoedd gwaith technegol gydag awdurdodau lleol a'r diwydiant bwyd. Ar yr un pryd, mae'n rhaid i ni barhau i feithrin y sgiliau allweddol rydym yn gwybod y bydd angen mwy ohonynt arnom yn y dyfodol, fel arweinyddiaeth, rheoli digwyddiadau, defnyddio data i lywio penderfyniadau ac ysgogi perfformiad, ymgysylltu mwy hyderus gyda rhanddeiliaid allanol a galluogrwydd data a digidol cyffredinol. Bydd angen i ni hefyd feithrin gallu mewn meysydd proffesiynol fel llunio polisïau, arbenigeddau gwyddoniaeth, cyflawni gweithrediadau a'r proffesiwn milfeddygol.

Byddwn yn cynnal rhagolwg o sgiliau a galluogrwydd strategol i sicrhau bod ein blaenoriaethau datblygu a recriwtio dros y blynyddoedd nesaf yn cyd-fynd â gofynion strategol. Ar yr un pryd, byddwn yn meithrin y cryfderau sydd gennym eisoes o ran gwybodaeth, sgiliau a phrofiad, ac yn eich cefnogi i ddysgu a datblygu yn eich gyrfa trwy ddatblygiad proffesiynol parhaus yn unol â hyn. Byddwn yn cyflwyno dull canolig o reoli talent sy'n well, a hynny i dynnu sylw pobl at gyfleoedd datblygu addas sydd ar y gorwel. Byddwn hefyd yn meithrin gallu i ymateb i gynnydd mawr mewn galw, fel ein bod yn barod i ddiwallu anghenion y busnes.

Rydym am sicrhau nad yw cefndir na nodweddion gwarchoddedig rhywun byth yn ffactor sy'n cyfyngu yn yr ASB. Yn hytrach, rydym am i'r rhain gael eu trin fel asedau a all helpu i wella'r ffordd rydym yn llunio polisïau a darparu gwasanaethau. Byddwn yn gweithio tuag at gyrraedd y brig o ran cynhwysiant, gwella cynrychiolaeth a rhoi cyfleoedd i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan adeiladu ar ein llwyddiant dros y blynyddoedd diwethaf. Byddwn yn alinio hefyd â strategaeth cynhwysiant y Gwasanaeth Sifil.

Byddwn yn parhau i arddel y model 50/50 ar gyfer Arolygwyr Hylendid Cig ac Arolygwyr Hylendid Cig ar Contract gyda'n partner darparu gwasanaeth, gan feithrin cymhwysedd cyson a pherthnasoedd cydweithredol cadarnhaol parhaus o fewn timau rheng flaen i sicrhau darpariaeth effeithiol.

Trwy ein hymholiad diwylliant, ein harolwg pobl a'n gwaith ymgysylltu rheng flaen, mae ein pobl a'n harweinwyr hefyd wedi nodi bod angen safon fwy cyson wrth reoli pobl er mwyn gwella profiad pobl o ddydd i ddydd yn y gwaith, a sicrhau ein bod yn rheoli llwyth gwaith, adnoddau, perfformiad, hygrychedd, dilyniant gyrfa a llawer mwy mewn modd effeithiol, cyson a chynhwysol. Byddwn yn datblygu arweinwyr a rheolwyr gweladwy a hawdd mynd atynt sy'n gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i'ch profiadau ac yn rhoi cymaint o bwyslais ar reoli pobl ag y maent ar gyflawni.

"Rwyf wedi bod yn arolygydd cig ers dros 25 mlynedd ac, yn ystod yr amser hwnnw, rwyf wedi gweld newid diwylliannol yn y sefydliad. Rwyf wedi gweld llawer o'm cydweithwyr yn ymgymryd â rolau newydd fel arolygwyr llaeth, arolygwyr gwin ac aseswyr. Rwyf wedi manteisio ar y gwaith amrywiol rydym yn ei wneud fel sefydliad trwy ddod yn aseswr NVQ ar gyfer ysgol hyfforddi'r ASB. Pa ffordd well o hyfforddi'r genhedlaeth nesaf o arolygwyr cig na'u cynnwys mewn tîm o

gydweithwyr profiadol, fel bod modd i'r wybodaeth sydd ganddynt gael ei throsglwyddo'n organig?"

## Jeremy Dawson, Arolygydd Hylendid Cig, Gogledd Lloegr

**Tabl 2 – Gweithgareddau wedi'u cynllunio ar gyfer cynyddu gallu cymaint â phosib**

Yn ystod blwyddyn un byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p><b>5. Canolbwyntio ar reoli pobl mewn modd teg, cefnogol, cynhwysol a chyson</b></p> <p>Datblygu modiwlau rheoli gorfodol fel rhan o'r cyfnod sefydlu ar gyfer pob rheolwr sydd newydd gael dyrchafiad/newydd gael ei recriwtio.</p> <p>Gweithredu fframwaith datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth yr ASB, sy'n diffinio safonau a disgwyliadau ar bob lefel, a disgwyliadau sefydliadol ynghylch cyfranogiad mewn gweithgarwch corfforaethol ehangach.</p> <p>Cyfleu'r sgiliau craidd sydd eu hangen er mwyn rheoli pobl mewn deunyddiau recriwtio ar gyfer pob rôl reoli, yn ogystal ag unrhyw feini prawf technegol.</p> <p>Cyflwyno amcanion rheoli gorfodol yn y broses rheoli perfformiad ac adrodd ar dalent er mwyn adeiladu sylfaen dystiolaeth ar gyfer rheoli talent a chynllunio olyniaeth yn y dyfodol. Bydd y rhain yn amrywio fesul gradd i adlewyrchu cyfrifoldebau unigol fel rheolwyr, a chyfrifoldeb arwain, er mwyn sicrhau ansawdd a chysondeb y broses rheoli perfformiad o fewn meysydd busnes.</p>	<p>Gwella sgoriau'r arolwg pobl a'r arolygon staff rheolaidd mewn perthynas â rheolwyr a sgysiau rheoli perfformiad o ansawdd.</p> <p>Cynyddu'r sgoriau perfformiad a'r sgoriau grid 9 blwch a gofnodir ar y system.</p> <p>Pob rheolwr newydd (sydd newydd gael dyrchafiad neu sy'n newydd i'r ASB) i gwblhau cyfnod sefydlu rheolwr o fewn 3 mis i ddechrau yn y rôl.</p>
<p><b>6. Cynnal rhagolwg galluogrwydd a sgiliau strategol</b></p> <p>Gweithio gydag uwch-arweinwyr a Phenaeithiaid Proffesiynau i ddeall y gofynion o ran sgiliau strategol a llunio cynllun gweithredu sy'n nodi'r ffordd orau o fynd i'r afael â'r rhain trwy amrywiaeth o atebion, hymny yw, hyfforddiant, ailffocysu, dylunio swyddi, recriwtio, prentisiaethau, interniaethau, lleoliadau i raddedigion neu brynu i mewn. Bydd hyn yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sgiliau briffio a chyfathrebu ysgrifenedig</li> <li>• rheoli prosiectau a rhaglenni</li> <li>• sgiliau arwain</li> <li>• gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth</li> <li>• ymgysylltu â rhanddeiliaid</li> <li>• ymdrin â digwyddiadau</li> <li>• galluogrwydd digidol a data cyffredinol</li> </ul> <p>Gweithio gyda'n Penaethiaid Proffesiynau i fapio rolau'r ASB i fframweithiau proffesiynol y gwasanaeth sifil er mwyn llywio datblygiad proffesiynol a chynllunio ar gyfer olyniaeth. Bydd hyn yn cynnwys meithrin cymhwysedd yn y proffesiynau a ganlyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cyflawni gweithrediadau</li> <li>• llunio a dadansoddi polisiau</li> <li>• arbenigeddau mewn gwyddoniaeth</li> <li>• y proffesiwn milfeddygol</li> </ul>	<p>Dealltwriaeth gwell o'r sgiliau strategol sydd eu hangen ac unrhyw fylchau sgiliau cysylltiedig.</p> <p>Cynllun gweithredu ar lefel sefydliadol i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau sgiliau a nodwyd.</p> <p>Gwella'r rhagolygon recriwtio.</p> <p>Cydymfurfio â safonau swyddogaethol y llywodraeth.</p>
<p><b>7. Cynnal momentwm ar gynhwysiant</b></p> <p>Creu grwpiau gweithredu a gadeirir gan hyrwyddwyr cynhwysiant i ddatblygu prosesau llywodraethu cynhwysiant a chefnogi cyflawni strategol a chorfforaethol.</p> <p>Cwblhau gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r fframwaith sicrwydd, achredu ac archwilio i greu sylfaen dystiolaeth sy'n arwain camau cynhwysiant ar gyfer y 3 blynedd nesaf (gan gynnwys lefel arweinydd hyderus o ran anabledd ac achrediad gofalgwyr ar lefel 2).</p> <p>Darparu hyfforddiant cyfweiliadau ar lefel uwch i gyfweilwyr ar gyfer pobl sy'n eistedd ar baneli recriwtio, gan eu grymuso i annog a chefnogi ymgeiswyr i ddarparu eu tystiolaeth orau.</p> <p>Parhau a chwblhau adolygiadau ym mhob ffatri i sicrhau cydlyniant effeithiol rhwng arolygwyr hylendid cig ac arolygwyr hylendid cig ar gontract wrth gyflawni dyletswyddau o fewn ffatrioedd, gan gefnogi'r dull un tîm.</p> <p>Parhau i gynnig amrywiaeth o sianeli ymgysylltu a chyfleoedd i nwydweithio i'n cydweithwyr ar y rheng flaen, i'w helpu i deimlo eu bod wedi'u cynnwys, gyda chymorth ychwanegol i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli mewn Gweithrediadau Maes.</p>	<p>Cyflawni lefel arweinydd hyderus o ran anabledd ac achrediad gofalgwyr ar lefel 2.</p> <p>Cynyddu nifer y bobl sy'n datgan nodweddion gwarchoddedig (gan gynnwys cefndir economaidd-gymdeithasol) a gwneud cynnydd tuag at sicrhau gweithlu mwy cynrychioliadol byth, yn enwedig yn y maes Gweithrediadau ac ymhlith y graddau rheoli.</p> <p>Sicrhau canlyniadau mwy cyson yn yr arolygon pobl ar draws nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Cynnal ein safle ymhlith y 75 o gyflogwyr gorau ar gyfer symudedd cymdeithasol.</p> <p>Canlyniadau gwell yn yr arolygon pobl a'r polau/adborth ar ddiwrnod ymgysylltu rhanbarthol, yn ymwneud â pherthnasoedd tîm rheng flaen ac ymgysylltu.</p>

Yn ystod blwyddyn dau a thri byddwn yn...

Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...

<p><b>8. Gwella'r gallu i reoli pobl</b></p> <p>Creu modiwlau craidd gorfodol y bydd angen i bob rheolwr eu cwblhau fel modiwlau gloymi o bryd i'w gilydd.</p>	<p>Gostyngiad tymor hwy mewn adroddiadau o fwlio ac aflonyddu yn ymwneud â rheolwyr/arweinwyr.</p> <p>Llai o danwario a gorwario o ran ein cyllidebau.</p> <p>Gwelliant parhaus yn sgoriau'r arolwg pobl a'r arolygon staff rheolaidd mewn cysylltiad â rheolwyr a sgyrsiau perfformiad o ansawdd.</p>
<p><b>9. Cyflwyno proses flynyddol ar gyfer cynllunio datblygiad corfforaethol</b></p> <p>Gweithio gydag uwch-arweinwyr/Penaethiaid Proffesiynau i gadarnhau'r cynllun datblygu corfforaethol flynyddol i'n symud ymlaen tuag at ein gofynion strategol o ran gallu, a chynnal safonau proffesiynol ym mhob rhan o'r ASB.</p>	<p>Gwella dealltwriaeth o'r cynnydd a wnawn flwyddyn ar ôl blwyddyn tuag at feithrin/caffael y sgiliau sydd eu hangen i gyflawni ein strategaeth.</p> <p>Lleihau'r bwlch sgiliau.</p> <p>Cadw cofnod o gynlluniau datblygu cyfoes ac ystyrion ar gyfer ein holl bobl.</p>
<p><b>10. Datblygu ein dulliau cynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli talent</b></p> <p>Cynllunio a chyflwyno dull canolog newydd ar gyfer rheoli talent a chynllunio ar gyfer olyniaeth, a hwnnw'n seiliedig ar y sylfaen dystiolaeth a adeiladwyd trwy gydol blwyddyn 1.</p> <p>Nodi'n ffurfiol rolau canolog neu rolau sy'n hanfodol i'r busnes mewn cyfarwyddiaethau i lywio'r broses o gynllunio ar gyfer olyniaeth.</p> <p>Targedu negeseuon am leoedd wedi'u neilltuo ar raglenni talent (fel Ar Draws Ffiniau) at bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein cronfa dalent.</p>	<p>Sicrhau llwybr talent mewnol cadarn i gefnogi parhad busnes, bod â'r gallu i fodloni cyfnodau o alw mawr a blaenoriaethu, wedi'i brofi gan o leiaf un sgôr ar y grid 9 blwch a nodwyd yn ystod unrhyw gyfnod 12 mis ar gyfer ein pobl o Radd 7 i'r Uwch-Wasanaeth Sifil.</p> <p>Gwella sgoriau'r Arolwg Pobl mewn cysylltiad â datblygiad a chyfleoedd gyrfa.</p> <p>Creu cynlluniau olyniaeth 'byw' ar gyfer rolau canolog ym mhob maes busnes.</p> <p>Gwella'r dealltwriaeth o symudiadau mewnol, metrigau symud talent ac athreulio allanol, a bod yn fwy tryloyw yn eu cylch.</p>
<p><b>11. Cyrraedd y brig o ran cynhwysiant</b></p> <p>Ystyried cynnig nawdd yn unol ag egwyddorion gweithredu cadarnhaol.</p> <p>Cwblhau'r fframwaith gwirfoddol â thystiolaeth ar gyfer gwella dilyniant a chydaddoldeb hiliol.</p> <p>Cyflawni achrediad gofawyr ar lefel 3.</p> <p>Adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd.</p> <p>Cefnogi esblygiad ein rhwydweithiau staff i alinio â strategaeth cynhwysiant y gwasanaeth sifil a chyfrannu at y strategaeth a pholisïau ac, ar yr un pryd, barhau i gefnogi staff.</p>	<p>Cyflawni achrediad gofawyr ar lefel 3.</p> <p>Cynyddu sgoriau'r Arolwg Pobl mewn cysylltiad ag ethnigrwydd a dilyniant.</p> <p>Rhagori ar y safle a enillwyd gennym ar y rhestr cyflogwyr symudedd cymdeithasol yn 2023.</p>
<p><b>12. Cyfrannu at ddatblygu Cynllun Proffesiwn Milfeddygol y Llywodraeth i Raddedigion</b></p> <p>Gweithio gyda Gwasanaeth Milfeddygol y Llywodraeth ac adrannau eraill o'r llywodraeth i ddatblygu Cynllun Milfeddygol y Gwasanaeth Sifil i Raddedigion.</p>	<p>Codi ymwybyddiaeth o'n rolau milfeddygol, a gwella'r llwybrau talent ar eu cyfer.</p>