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 chydnabyddiaeth 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…
1. Adolygu ein pecyn gwobrau a buddion Ystyried dewisiadau a gwneud argymhellion i'r Tîm 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.	Dyrannu gwobrau yn ehangach. Cynyddu nifer y bobl sy'n ymweld â safle Edenred. Canlyniadau gwell yn yr arolwg pobl mewn perthynas â chyflogau a gwobrau.
2. Integreiddio lles ymhellach yn ein hamgylcheddau gwaith Gweithio ar y cyd ag Arolygwyr Hylendid Cig a gweithredwyr busnesau bwyd i ystyried gwelliannau posib i amgylcheddau swyddfa mewn ffatrïoedd a sicrhau eu bod yn ddiogel, yn hygyrch ac yn gynhwysol. Darparu offer gwell i'n pobl i'w cadw'n ddiogel, yn gysylltiedig ac yn effeithiol yn y gwaith. 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.	Gwella sgoriau'r arolwg pobl a'r arolygon staff rheolaidd ar gyfer lles, triniaeth deg, cydnabyddiaeth ac amgylchedd gwaith. Mwy o bobl yn adrodd trwy system ASSURE. Gostyngiad yn nifer yr absenoldebau salwch tymor hir. Mwy o ymgysylltu wyneb yn wyneb ymhlith timau ar draws y sefydliad.
3. Ymgorffori ein gwerthoedd ASPIRE wedi'u hadnewyddu Ymgorffori ein gwerthoedd newydd yng ngwobrau'r ASB, ei phrosesau pobl a'i pholisïau, gan ailadrodd beth sy'n ymddygiad derbyniol ac annerbyniol. 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 cefnogi dechreuwyr newydd, dod â thimau at ei gilydd wyneb yn wyneb a chynnal gweithgareddau rheoli perfformiad rheolaidd mewn modd teg, cyson. Defnyddio adborth gan ein pobl wrth fynd ati'n rheolaidd i adolygu a chyfarwyddo newid ymddygiad angenrheidiol.	Canlyniadau arolygon staff rheolaidd yn cael eu mapio'n well i bob gwerth. Diwylliant wedi'i nodi ymhlith y 3 phrif reswm dros aros yn yr ASB mewn arolygon staff rheolaidd neu ymchwiliadau diwylliant. Gostyngiad hirdymor mewn adroddiadau mewnol o fwlio ac aflonyddu. Cynnydd yn nifer y rhai sy'n gadael sy'n dweud y byddent yn dychwelyd i'r ASB.

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