Ein cynllun pobl: Bod yn sefydliad sy'n galluogi

Byddwn yn sefydliad sy'n galluogi, gyda'n hystwythder a'n heffaith wedi'u hategu gan seilwaith, trefniadaeth sefydliadol a phrosesau effeithiol.

Gwnaeth ein hymholiad diwylliant dynnu sylw at ein hymrwymiad dwfn i'n cenhadaeth. Fodd bynnag, dangosodd hefyd y gall blaenoriaethau, strwythurau a chyfrifoldebau ar draws timau a chyfarwyddiaethau fod yn aneglur. Gall hyn ei gwneud hi'n anoddach cydweithio'n effeithiol – yn enwedig mewn gweithlu sy'n gynyddol amrywiol yn ddaearyddol, lle mae pobl yn gweithio o bell (boed ar y rheng flaen neu'n aml-leoliad/gweithio gartref).

Byddwn yn sefydliad sy'n galluogi, gyda'n hystwythder a'n heffaith wedi'u hategu gan seilwaith, trefniadaeth sefydliadol a phrosesau effeithiol.

Mae ein rhaglen 'Connect', sydd ar waith ar draws y sefydliad, yn uno ein system bobl a'n system gyllid, gan symleiddio prosesau, gwella adroddiadau rheoli a'i gwneud yn haws i chi gwblhau tasgau gweinyddol. Bydd hyn yn ysgogi newid diwylliant ac yn gwella galluogrwydd digidol.

Byddwn yn eich helpu i reoli eich llwythi gwaith drwy flaenoriaethu'n drwyadl ac yn barhaus er mwyn canolbwyntio ar yr hyn sydd bwysicaf ar unrhyw adeg benodol, yn unol â'n hegwyddor arweiniol i gymryd agwedd sy'n gymesur ac yn seiliedig ar risg at ein gwaith i gyd.

Trwy ein strategaeth ystadau a'n trefniadau Ein Ffyrdd o Weithio (OWOW), byddwn yn sicrhau bod gweithleoedd yr ASB ledled y DU yn fannau deniadol, cynhwysol ac effeithiol, lle gallwch ddod at eich gilydd i gydweithio a meithrin perthnasoedd gwaith effeithiol, er mwyn gallu perfformio ar eich gorau, ni waeth beth yw eich rôl neu ba fath o gontract rydych wedi'i ddewis.

"Wrth ymuno â sefydliad newydd a gweithio o bell, roeddwn yn tybio y gallai fod yn anodd i mi feithrin perthnasoedd o fewn y tîm, ond nid felly fuodd hi. Trefnwyd cyfarfodydd i mi gael cwrdd â chydweithwyr ar draws y gyfarwyddiaeth, gan fy ngalluogi i feithrin perthnasoedd cryf, a hynny gydag ystod eang o dimau, nid dim ond o fewn yr Uned Cymorth Gweithredol.

Mae'n drawiadol gweld yr hyfforddiant a'r gefnogaeth barhaus a gynigir, sy'n fy ngalluogi i gyflawni fy rôl yn effeithiol. Ar ôl gweithio mewn adrannau eraill yn y Gwasanaeth Sifil, mae'n braf gweithio nawr i sefydliad sy'n mynd ati'n rhagweithiol i hyrwyddo trefniadau gweithio hyblyg, yn hytrach na gwneud addewidion gwag."

Clodagh O'Doherty, Swyddog Cymorth Gweithredol Gogledd Iwerddon

Tabl 3 – Gweithgareddau arfaethedig ar gyfer sefydliad galluogi

Yn ystod blwyddyn un byddwn yn…	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio…

13. Cyflwyno un system Bobl a Chyllid Gweithredu modiwlau Cyllid ac AD craidd ar ‘Workday’. Darparu hyfforddiant a chanllawiau i reolwyr a staff ar sut i ddefnyddio’r system Adnoddau Dynol a Chyllid newydd yn effeithiol.	Gwella rhwyddineb ac ystod yr wybodaeth adrodd/rheoli, gan gynnwys rhagolygon cyllid a phobl. Gwella’r gyfradd cwblhau hyfforddiant. Sicrhau adborth defnyddwyr ar yr amser a arbedir, gallu’r system a synergeddau gwell.
14. Gwella blaenoriaethu a chynllunio corfforaethol Cynnal gweithdai EMT/BDG rheolaidd i’w gwneud yn bosib blaenoriaethu a chynllunio ar draws y sefydliad, chwalu seilos ac ystyried ymrwymiadau pwysig o ran busnes-fel-arfer a rheoli pobl. Sicrhau bod adborth staff ar lwythi gwaith yn flaenoriaeth i’w adolygu gan uwch-arweinwyr (Uwch-Wasanaeth Sifil) pan gaiff canlyniadau’r arolwg pobl ac arolygon staff rheolaidd eu rhyddhau, fel bod modd gwahaniaethu rhwng ymdrech mewn ymateb i gynnydd dros dro mewn llwyth gwaith, a phatrymau parhaus o orlethu. Blaenoriaethu trefniadau effeithiol ar gyfer rheoli pobl a rheoli llwythi gwaith trwy gyfarfodydd rheoli perfformiad estynedig.	Gwella sgoriau’r arolwg pobl a’r arolygon staff rheolaidd ar gyfer llwyth gwaith a gorlethu. Lleihau’r thema diwylliant ‘Gorlethu’ yn ein hymholiad diwylliant nesaf. Gostwng nifer yr oriau hyblyg gormodol a gaiff eu cario drosodd ar ddiwedd pob cyfnod ar gyfer pobl nad ydynt mewn rolau rheng flaen.
15. Datblygu ein strategaeth Ystadau i gefnogi Ein Ffyrdd o Weithio Datblygu strategaeth ystadau hybrid fodern sy’n gwneud y defnydd gorau o’n hystâd, yn sicrhau cynhwysiant, hygyrchedd a gwerth am arian wrth gefnogi Ein Ffyrdd o Weithio ac sy’n cyd-fynd â model Asiantaeth Eiddo’r Llywodraeth. Egluro disgwyliadau sefydliadol ynghylch pryd y dylem ddod at ein gilydd wyneb yn wyneb i feithrin a chefnogi perthnasoedd cydweithredol cryf wrth gynnal ein hyblygrwydd a sicrhau gwerth am arian.	Lleihau’r themâu diwylliant ‘Datgysylltiedig’ ac ‘Anghydlynol’ yn ein hymholiad diwylliant nesaf. Gwella canlyniadau’r arolwg pobl mewn cysylltiad â pherthnasoedd gwaith a’r amgylchedd gwaith. Cynyddu’r defnydd o’n swyddfeydd ledled y DU.

Yn ystod blwyddyn dau a thri byddwn yn…	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio…
16. Ystyried modiwlau AD ychwanegol ar ‘Workday’ Ystyried a gweithredu swyddogaethau ychwanegol posib, er enghraifft, Datganiadau o’r Holl Fuddion, rheoli talent, rheoli perfformiad, recriwtio.	Gwella rhwyddineb ac ystod yr wybodaeth adrodd/rheoli. Gwella tryloywder o ran yr holl fuddion.