



Asiantaeth
Safonau
Bwyd
food.gov.uk



Ein Cynllun Pobl

Cynllun Pobl yr ASB 2023–2026



Cynnwys

Ein cynllun pobl	4
Rhagair	4
Ein gweledigaeth ar gyfer ein pobl	6
Ein diwylliant a'n gwerthoedd.....	7
Ein hymrwymadau – yr hyn y byddwn yn ei gyflawni	8
Profiad rhagorol i weithwyr	9
Manteisio i'r eithaf ar alluoedd	14
Bod yn sefydliad sy'n galluogi	19
Map ffordd tair blynedd	24



Ein cynllun pobl – Rhagair



Mae ein cynllun pobl yn nodi sut y byddwn yn gwella fel cyflogwr a'r manteision a

ddaw yn sgil hyn i ni, y busnesau rydym yn eu rheoleiddio ac iechyd y cyhoedd rydym yn ei ddiogelu. Mae'n gynllun ar gyfer denu'r bobl orau i'n timau, helpu cydweithwyr i dyfu a datblygu yn eu gwaith, a sicrhau bod gennym enw da o ran ein diwylliant gwyh.

Mae ein cynllun yn adlewyrchu eich profiadau chi. Mae'n egluro'r hyn y mae'n bwysig i'w wneud yn iawn er eich lles chi, ein pobl, fel ein bod ni'n gallu cyflawni ein strategaeth. Mae'n dangos beth y dylai cydweithwyr ei ddisgwyl gan yr Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB), fel eu cyflogwr, a'r hyn y dylem ni yn ein tro, ei ddisgwyl gan ein gilydd.

Mae rôl yr ASB wedi ehangu ers i'r DU ymadael â'r Undeb Ewropeaidd (UE). Yn ein strategaeth ar gyfer 2022-2027, gwnaethom ailddatgan ein cenhadaeth, sef bwyd y gallwch ymddiried ynddo: bwyd sy'n ddiogel, bwyd sy'n cyd-fynd â'r hyn sydd ar y label, a bwyd sy'n iachach ac yn fwy cynaliadwy. Disgrifiodd hefyd yr egwyddorion arweiniol a fydd yn llywio'r ASB wrth gyflawni ei rhan yn y genhadaeth honno.

Mae'r ASB wedi ysgwyddo cyfrifoldebau newydd ers mis Ionawr 2021. Er enghraifft, rydym bellach yn awdurdodi bwydydd a bwyd anifeiliaid newydd. Rydym yn penderfynu ar y math o wiriadau bwyd a bwyd anifeiliaid a gynhelir ar y ffiniau, a'u hamlder. Rydym yn gweithredu ym marchnad sengl y DU, lle mae gan weinidogion yn y gweinyddiaethau datganoledig fwy o lais nag oedd ganddynt o'r blaen. Mae gan y DU lais annibynnol erbyn hyn mewn trafodaethau amlochrog ar safonau bwyd a bwyd anifeiliaid. Yn y cyfamser, mae'r diwydiant bwyd wedi achub ar gyfleoedd i arloesi gyda data a gwyddoniaeth. Ac mae risgiau i'n bwyd yn newid o hyd.

Mae hyn i gyd yn golygu bod angen i'r ASB sicrhau bod ganddi'r sgiliau, yr wybodaeth a'r diwylliant cywir i gyflawni'r holl bethau roedd yn eu cyflawni o'r blaen, ynghyd â llawer o bethau newydd yn ystod y blynyddoedd i ddod. Ein pobl ni sy'n cyflawni'r pethau hyn. Mae angen i ni sicrhau'r canlynol:

- Profiad rhagorol i weithiwr, wedi'i gefnogi gan y diwylliant a'r gwerthoedd cywir
- Y galluoedd a'r sgiliau cywir
- Bod ein pobl yn teimlo wedi'u galluogi gan ein polisïau AD, ein gwobrau, a'n hystadau

Mae'r Cynllun Pobl hwn yn dangos sut y byddwn yn gwneud hynny dros y tair blynedd nesaf.

Rwy'n ddiolchgar iawn i'r rhai sydd wedi rhoi adborth wrth i'r cynllun hwn gael ei ddatblygu. Mae cannoedd ohonoch wedi rhannu eich barn trwy'r ymholiad diwylliant, yr arolwg pobl, y broses o adnewyddu ein gwerthoedd, trwy rwydweithiau staff, cyfarfodydd tîm a diwrnodau Ymgysylltu a Datblygu Rhanbarthol Gweithrediadau Maes. Diolch o galon.

Mae'r ASB yn ffodus i fod â'r fath bobl anhygoel. Bydd y Cynllun Pobl hwn yn ein helpu i wneud ein gwaith yn well byth.

Emily Miles,
Prif Weithredwr

Ein gweledigaeth ar gyfer ein pobl

Rydym am i'r ASB fod yn lle pwrpasol a deinamig, lle mae ein pobl i gyd yn cael eu cefnogi yn eu swyddi, ac yn cael rhyddid i dyfu a datblygu i gyflawni ein cenhadaeth, sef bwyd y gallwch ymddiried ynddo.



Mae ein strategaeth yn amlinellu ein cenhadaeth i ddarparu bwyd y gallwch ymddiried ynddo, yn ogystal ag ehangder y gwaith pwysig y mae angen i ni ei wneud er mwyn cyflawni hyn, drwy ein pum rôl. Rydym yn gwybod bod ein hadnoddau'n gyfyngedig, felly mae angen i ni fanteisio i'r eithaf arnynt. Er mwyn llwyddo yn ein huchelgeisiau, mae angen i ni arfogi ein pobl i gyd i gyflawni, fel y gallwn wneud ein gwaith gorau.

Byddwn yn sefydliad lle mae pobl yn teimlo eu bod yn gallu meithrin eu harbenigedd, a lle yr ymddiriedir ynddynt i gyflawni'r amcanion y maent yn atebol amdanynt. Bydd yr ASB yn sefydliad lle y bydd pobl yn teimlo eu bod wedi'u harfogi a'u cefnogi i wneud eu gorau glas yn eu

gwaith, boed drwy gael adnoddau da ac amser i ddysgu, neu drwy berthnasoedd cefnogol a ffyniannus â'i gilydd, ni waeth ble y maent yn gweithio. Ble bynnag y mae pobl yn y sefydliad, byddant yn teimlo eu bod yn cael gofal ac yn cael eu galluogi i wneud eu gorau i sicrhau bwyd y gallwch ymddiried ynddo.

Rydym hefyd am arwain y ffordd o ran creu diwylliant cynhwysol. Yn unol â strategaeth ehangach y gwasanaeth sifil, byddwn yn sefydliad sy'n dathlu amrywiaeth a chynhwysiant, ac sy'n gwerthfawrogi cyfraniad pawb, gan fod amrywiaeth yn ein galluogi i gynrychioli a gwasanaethu'r cyhoedd yn well.

Ein diwylliant a'n gwerthoedd



Cafodd ein gwerthoedd ASPIRE, a ddatblygwyd gan ein pobl, eu cyhoeddi ym

mis Ionawr 2018. Nawr, rydym yn lansio fersiwn wedi'i diweddarau yn sgil adborth gennych chi a'n harweinwyr.

Mae ein gwerthoedd yn mynegi sut rydym am ymddwyn yn y gwaith a'r hyn rydym yn ei ddisgwyl gan ein gilydd. Y gwerthoedd yw'r llinyn sy'n rhedeg trwy ein sefydliad cyfan, gan ein helpu i greu diwylliant rydym ni i gyd eisiau bod yn rhan ohono, a denu pobl dalentog i ymuno â ni.

Dangosodd ein hymholiad diwylliant yn 2021 fod gennym lawer i'w ddatlu – ein harbenigedd dwfn, ein balchder yn yr hyn rydym yn ei wneud er budd iechyd y cyhoedd a'r gefnogaeth rydym yn ei chynnig i'n gilydd. Mae ein fersiwn o ASPIRE ar ei newydd wedd yn cadarnhau ein hymrwymiad i gynhwysiant, a'n hawydd i symud ein ffocws o wytnwch a goroesi i barodrydd a ffynnu. Dyma ein gwerthoedd:

Atebol: Rydym yn cymryd cyfrifoldeb dros ein gweithredoedd ac yn canolbwyntio ar gyflawni er mwyn sicrhau bwyd y gallwch ymddiried ynddo.

Cefnogol: Mae gennym berthnasoedd gofalgarn, cryf a'n gilydd ac rydym yn gweithio'n dda o fewn ac ar draws timau yn yr ASB.

Proffesiynol: Rydym yn meithrin ymddiriedaeth drwy gyflawni'n gymwys ac yn hyderus i'r safonau proffesiynol uchaf, gan ysbrydoli eraill drwy'r gwaith rydym yn ei wneud.

Cynhwysol: Rydym yn galluogi ac yn gwerthfawrogi cyfraniad pawb ac yn croesawu nodweddion, sgiliau a phrofiad eang pobl.

Yn barod: Rydym yn flaengar ac yn agored i newid, gan wneud yn siŵr ein bod yn barod i ymateb i ddiwyddiadau ac achub ar gyfleoedd, ac ar yr un pryd, yn diogelu llesiant hyd eithaf ein gallu.

Yn esblygu: Rydym wedi ein grymuso i wneud newidiadau ystyrlon i wella'r hyn a wnawn i'r trethdalwr, gan wneud yn siŵr ein bod yn myfyrio'n barhaus ar ein perfformiad ac yn cadw ar ben ein dysgu.

Mae ein gwerthoedd ASPIRE wedi'u diweddarau yn diogelu'r hyn sydd mor bwysig i ni ac yn egluro sut rydym ni i gyd yn cytuno y dylem ymddwyn er mwyn sicrhau bod ein diwylliant yn parhau i ffynnu.

Tara Smith,
Cyfarwyddwr Pobl ac Adnoddau

Ein hymrwymyiadau – yr hyn y byddwn yn ei gyflawni

Rydym yn gwneud cynnydd da ar hyd y llwybr sy'n ein harwain at fod y math o sefydliad rydym am fod, ond mae lle i wella o hyd ac mae ein cynllun pobl yn cyfleu sut y byddwn yn cyrraedd ein nod.

Mae ein pobl yn gweithio mewn lleoliadau ac amgylcheddau gwahanol, a hynny oherwydd ein gweithrediadau rheng flaen, a'n trefniadau Ein Ffyrdd o Weithio (OWOW) arobryn. Mae'n bwysicach fyth felly ein bod yn dod at ein gilydd drwy'r genhadaeth, y strategaeth a'r gwerthoedd rydym yn eu rhannu, ac ar yr un pryd, yn galluogi'r hyblygrwydd i adlewyrchu gofynion rheng flaen a gofynion nad ydynt yn rhai rheng flaen.

Mae ein cynllun pobl wedi'i seilio ar adborth gan gydweithwyr, yn enwedig o arolwg pobl y gwasanaeth sifil, ein hymholiad diwylliant, a'n gwaith ar flaenoriaethu. Er mwyn gwireddu ein gweledigaeth pobl, mae ein cynllun pobl wedi'i lunio o amgylch y tair thema allweddol a ganlyn:

- Profiad rhagorol i weithwyr
- Manteisio i'r eithaf ar alluoedd
- Bod yn sefydliad sy'n galluogi

Mae'r flwyddyn gyntaf yn canolbwyntio ar atgyfnerthu ein sylfeini, yn enwedig o ran agweddau fel rheoli llinell, blaenoriaethu, lles, cydnabyddiaeth a gwobrwyo a diwylliant, sy'n allweddol i'ch cefnogi i gyflawni ein blaenoriaethau a'n strategaeth. Byddwn yn egluro'r

disgwyliadau ynghylch pryd a pham y byddwn yn dod at ein gilydd wyneb yn wyneb i sicrhau'r cydbwysedd gorau posib rhwng hyblygrwydd a chadw cysylltiad, fel bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn ymgysylltu â'i gilydd, ni waeth beth fo'u rôl neu eu lleoliad.

Bydd yr ail a'r drydedd flwyddyn yn canolbwyntio ar adeiladu ar y sylfeini hyn drwy gyflwyno mentrau newydd ac ymdrechu i gyrraedd safonau uwch fyth, i'n helpu i symud ymlaen ar ein taith i ddod yn sefydliad pwrpasol a deinamig, sy'n rhinweddau angenrheidiol ar gyfer y dyfodol.

“Mae'r cynllun pobl newydd yn hynod gyffrous. Bydd y tair thema yn sicrhau bod yr ASB yn parhau i fod yn gyflogwr rhagorol, yn grymuso gweithwyr, ac yn gwneud yn siŵr bod gan bob un ohonom y galluoedd a'r sgiliau sydd eu hangen arnom i sicrhau ein bod yn sefydliad rhagorol. Alla' i ddim aros i weld sut mae'r cynllun yn cael ei roi ar waith!”

Lowri Williams,
Uwch-reolwr Cyfathrebu

Profiad rhagorol i weithwyr

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

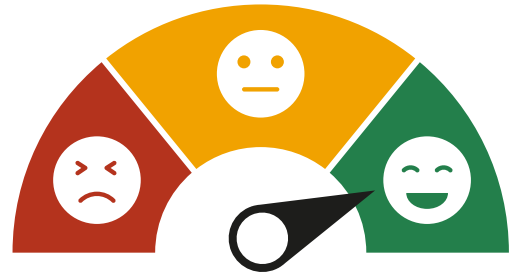




fwy integredig at eich lles meddyliol a chorfforol drwy ystyried effaith llwyth gwaith yn ystod adegau prysur, gan sicrhau cyfleoedd i dreulio amser gyda'ch gilydd wyneb yn wyneb a gwella eich profiad o ran yr offer a'r dechnoleg er mwyn eich helpu yn eich rôl, ble bynnag rydych yn gweithio yn yr ASB.

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>Adolygu ein pecyn gwobrau a buddion</p> <p>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.</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>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>

Byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>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 cefnogi 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.</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>Cynnydd 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>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>



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. 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 gwarchodedig 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,



“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’r 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

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 Gontract 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, hygyrchedd, 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.



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>Canolbwyntio ar reoli pobl mewn modd teg, cefnogol, cynhwysol a chyson</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 rheolwyr o fewn 3 mis i ddechrau yn y rôl.</p>

Yn ystod blwyddyn un byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Cynnal rhagolwg galluogrwydd a sgiliau strategol</p> <p>Gweithio gydag uwch-arweinwyr a Phenaethiaid 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, hynny 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"> ● sgiliau briffio a chyfathrebu ysgrifenedig ● rheoli prosiectau a rhaglenni ● sgiliau arwain ● gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth ● ymgysylltu â rhanddeiliaid ● ymdrin â digwyddiadau ● galluogrwydd digidol a data cyffredinol <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"> ● cyflawni gweithrediadau ● llunio a dadansoddi polisiau ● arbenigeddau mewn gwyddoniaeth ● y proffesiwn milfeddygol 	<p>Dealltwriaeth well 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>Cydymffurfio â safonau swyddogaethol y llywodraeth.</p>

Yn ystod blwyddyn un byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Cynnal momentwm ar gynhwysiant</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 gofalwyr ar lefel 2).</p> <p>Darparu hyfforddiant cyfweiliadau ar lefel uwch i gyfswelwyr 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 gcontract wrth gyflawni dyletswyddau o fewn ffatrioedd, gan gefnogi'r dull un tîm.</p> <p>Parhau i gynnig amrywiaeth o sianeli ymgysylltu a chyfluoedd i rwydweithio 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 gofalwyr 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>Gwella'r gallu i reoli pobl</p> <p>Creu modiwlau craidd gorfodol y bydd angen i bob rheolwr eu cwblhau fel modiwlau gloywi 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 sgysiau perfformiad o ansawdd.</p>
<p>Cyflwyno proses flynyddol ar gyfer cynllunio datblygiad corfforaethol</p> <p>Gweithio gydag uwch-arweinwyr/Penaethiaid Proffesiynau i gadarnhau'r cynllun datblygu corfforaethol blynyddol 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 ystyrlon ar gyfer ein holl bobl.</p>

Yn ystod blwyddyn dau a thri byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Datblygu ein dulliau cynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli talent</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 ddealltwriaeth o symudiadau mewnol, metrigau symud talent ac athreulio allanol, a bod yn fwy tryloyw yn eu cylch.</p>

Yn ystod blwyddyn dau a thri byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Cyrraedd y brig o ran cynhwysiant</p> <p>Ystyried cynnig nawdd yn unol ag egwyddorion gweithredu cadarnhaol.</p> <p>Cwblhau'r fframwaith gwirfoddol â thystiolaeth ar gyfer gwella dilyniant a chydraddoldeb hiliol.</p> <p>Cyflawni achrediad gofalwyr 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 pholisiau ac, ar yr un pryd, barhau i gefnogi staff.</p>	<p>Cyflawni achrediad gofalwyr 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>Cyfrannu at ddatblygu Cynllun Proffesiwn Milfeddygol y Llywodraeth i Raddedigion</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>



Bod yn sefydliad sy'n galluogi

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...
<p>Cyflwyno un system Bobl a Chyllid</p> <p>Gweithredu modiwlau Cyllid ac AD craidd ar 'Workday'.</p> <p>Darparu hyfforddiant a chanllawiau i reolwyr a staff ar sut i ddefnyddio'r system Adnoddau Dynol a Chyllid newydd yn effeithiol.</p>	<p>Gwella rhwyddineb ac ystod yr wybodaeth adrodd/rheoli, gan gynnwys rhagolygon cyllid a phobl.</p> <p>Gwella'r gyfradd cwblhau hyfforddiant.</p> <p>Sicrhau adborth defnyddwyr ar yr amser a arbedir, gallu'r system a synergeddau gwell.</p>
<p>Gwella blaenoriaethu a chynllunio corfforaethol</p> <p>Cynnal gweithdai EMT/BDG rheolaidd i'w gwneud yn bosib blaenoriaethu a chynllunio ar draws y sefydliad, chwalu seilos ac ystyried ymrwymadau pwysig o ran busnes-fel-arfer a rheoli pobl.</p> <p>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.</p> <p>Blaenoriaethu trefniadau effeithiol ar gyfer rheoli pobl a rheoli llwythi gwaith trwy gyfarfodydd rheoli perfformiad estynedig.</p>	<p>Gwella sgoriau'r arolwg pobl a'r arolygon staff rheolaidd ar gyfer llwyth gwaith a gorlethu.</p> <p>Lleihau'r thema diwylliant 'Gorlethu' yn ein hymholiad diwylliant nesaf.</p> <p>Gostwng nifer yr oriau hyblyg gormodol a gaiff eu cario drosodd ar ddiwedd pob cyfnod ar gyfer pobl nad ydynt mewn rolau rheng flaen.</p>

Yn ystod blwyddyn un byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Datblygu ein strategaeth Ystadau i gefnogi Ein Ffyrdd o Weithio</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Lleihau'r themâu diwylliant 'Datgysylltiedig' ac 'Anghydlynol' yn ein hymholiad diwylliant nesaf.</p> <p>Gwella canlyniadau'r arolwg pobl mewn cysylltiad â pherthnasoedd gwaith a'r amgylchedd gwaith.</p> <p>Cynyddu'r defnydd o'n swyddfeydd ledled y DU.</p>
Yn ystod blwyddyn dau a thri byddwn yn...	Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio...
<p>Ystyried modiwlau AD ychwanegol ar 'Workday'</p> <p>Ystyried a gweithredu swyddogaethau ychwanegol posib, er enghraifft, Datganiadau o'r Holl Fuddion, rheoli talent, rheoli perfformiad, recriwtio.</p>	<p>Gwella rhwyddineb ac ystod yr wybodaeth adrodd/rheoli.</p> <p>Gwella tryloywder o ran yr holl fuddion.</p>



Map ffordd tair blynedd

Blwyddyn un 2023 – 2024

Adolygu ein pecyn gwobrau a buddion

Canolbwyntio ar reoli pobl mewn modd teg, cefnogol, cynhwysol a chyson

Cyflwyno un system Bobl a Chyllid

Integreiddio lles ymhellach yn ein hamgylcheddau gwaith

Cwblhau rhagolygon sgiliau a galluogrwydd strategol




Gwella cynllunio a blaenoriaethu corfforaethol

Gwreiddio ein gwerthoedd ASPIRE

Cynnal momentwm ar gynhwysiant

Datblygu ein strategaeth Ystadau i gefnogi Ein Ffyrdd o Weithio

Allwedd

-  Profiad gweithiwr eithriadol
-  Manteisio i'r eithaf ar alluoedd
-  Bod yn sefydliad sy'n galluogi

Blwyddyn dau a thri 2024 – 2026

Cynnal ein hymholiad diwylliant eto

Gwella ein gallu i reoli pobl

Ystyried modiwlau AD ychwanegol ar 'Workday'

Cyflwyno proses flynyddol ar gyfer cynllunio datblygiad corfforaethol

Datblygu ein dulliau cynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli talent

Cyrraedd y brig o ran cynhwysiant

Cefnogi'r gwaith o ddatblygu rhaglen Proffesiwn Milfeddygol y Llywodraeth i raddedigion



Asiantaeth
Safonau
Bwyd
food.gov.uk

© Hawlfraint y Goron 2023

Mae'r cyhoeddiad hwn (ac eithrio'r logos) wedi'i drwyddedu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored fersiwn 3.0 ac eithrio lle nodir yn wahanol. Lle rydym ni wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd y deiliaid hawlfraint dan sylw.

I gael rhagor o wybodaeth ac i weld y drwydded hon:

- ewch i [wefan yr Archifau Gwladol](#)
- anfonwch e-bost i psi@nationalarchives.gov.uk
- ysgrifennwch at: Information Policy Team, The National Archives, Kew, London, TW9 4DU

Os oes gennych ymholiad am y cyhoeddiad hwn, **cysylltwch â'r Asiantaeth Safonau Bwyd.**



Dilynwch ni ar Twitter: [@fsacymru](#) [@fsawales](#) [@foodgov](#)



Dewch o hyd i ni ar Facebook [facebook.com/AsiantaethSafonauBwyd](https://www.facebook.com/AsiantaethSafonauBwyd)