



HOLL WASANAETHAU TÂN AC ACHUB CYMRU

Strategaeth Datblygu Pobl a Sefydliadol 2021-2024



**Gwasanaeth Tân ac Achul
De Cymru**
South Wales
Fire and Rescue Service



**Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru**
Mid and West Wales
Fire and Rescue Service



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Cyflwyniad



Mae tri Gwasanaeth Tân ac Achub (GTA) yng Nghymru:

- Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru
- Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru
- Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru

Datblygwyd y strategaeth hon i'w gweithredu o'r 1af o Ebrill 2021 i'r 31ain o Fawrth 2024 ac mae'n sail i gyd-ymrwymiad y tri Gwasanaeth i ddysgu gydol oes a chymhwysedd yn y gweithle. Bydd y strategaeth yn sicrhau bod cysondeb yn y dull o ddatblygu a chefnogi pobl ar draws y tri GTA gan ddarparu fframwaith ar gyfer meddwl yn arloesol a gweithio i gefnogi cydweithredu a phartneriaeth barhaus.

Mae'r GTA yn cefnogi cyflawni strategaethau cenedlaethol perthnasol a'u cydbwysu â ffocws ar ddarparu gwasanaeth sy'n rhoi diogelwch Cymru yn gyntaf yng nghyd-destun Llywodraeth ddatganoledig. I'r diben hwnnw, mae'r cyrff, y strategaethau a'r fframweithiau canlynol wedi goleuo datblygiad ein strategaeth, a chyfeirir atynt yn uniongyrchol lle bo'n briodol;

- Pwyllgor Materion Cenedlaethol
- Cyngor Partneriaeth Gweithlu Cymru
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol ac Adroddiadau Gwella Blynyddol
- Strategaethau Iechyd, Diogelwch a Lles
- Fframwaith Cenedlaethol y Gwasanaeth Tân ac Achub (2016)
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (2015)
- Strategaeth Pobl Genedlaethol CCPT (2017-2022)
- Mesurau Iaith Gymraeg (Cymru) 2011
- Deddf Cydraddoldeb (2010)
- Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

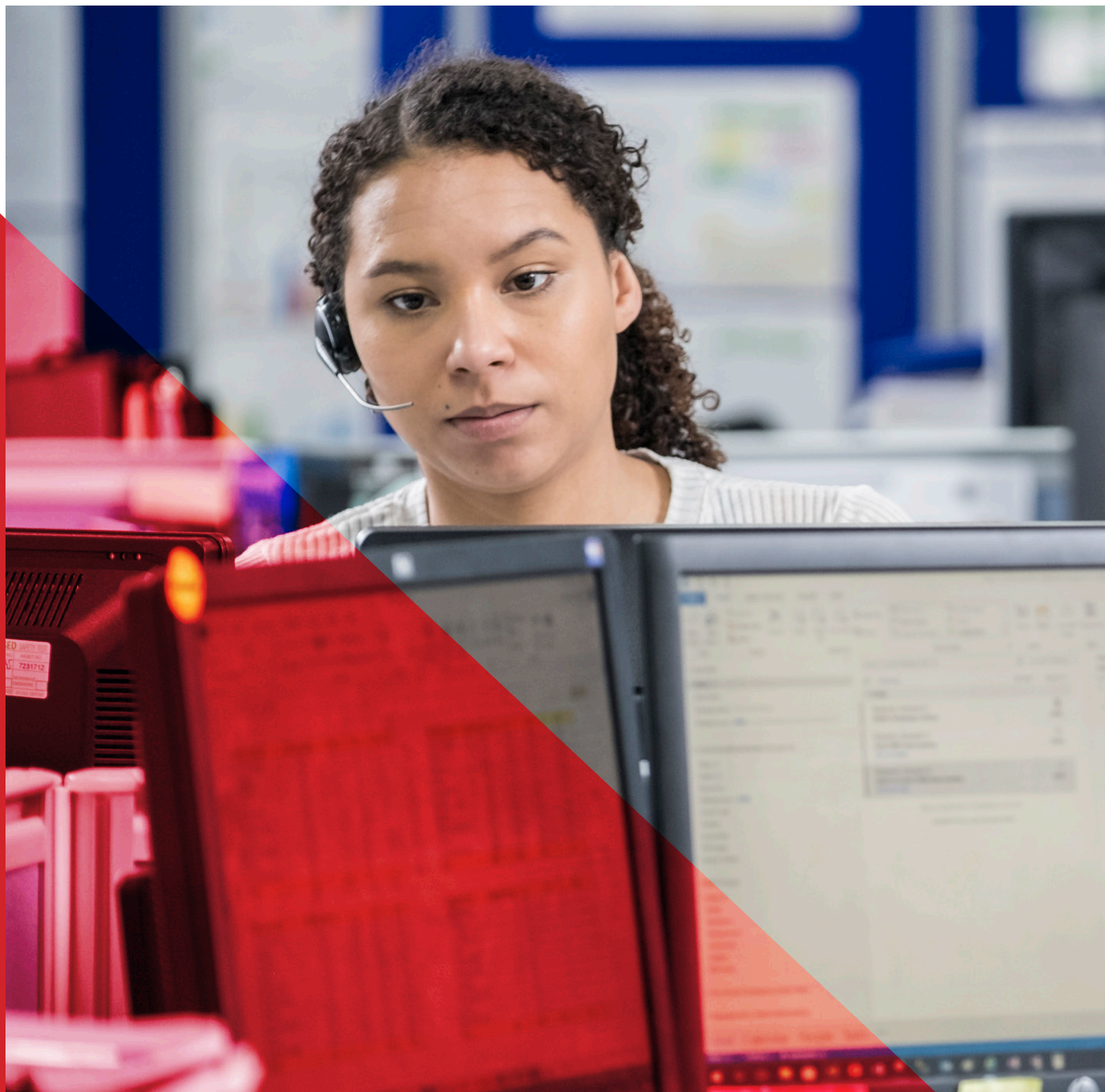


Bydd meddwl yn arloesol a ffyrdd newydd o weithio yn sicrhau ein bod yn darparu gwasanaeth sy'n diogelu unigolion a chymunedau Cymru ac yn adlewyrchu meysydd blaenoriaeth Fframwaith Cenedlaethol Tân ac Achub mwyaf cyfredol Llywodraeth Cymru. Yng ngoleuni pwysau parhaus ar y gyllideb a disgwyliadau cynyddol y cyhoedd, mae'r strategaeth hon yn cefnogi'r broses o chwilio am ffyrdd newydd o weithio er mwyn defnyddio sgiliau a phroffesiynoldeb gweithlu'r GTA er budd y cyhoedd yng Nghymru.

Er bod y strategaeth yn seiliedig ar y naw elfen allweddol ganlynol, mae'n amlwg bod yr elfennau'n gyd-ddibynol ac ni ddylid eu darllen na'u defnyddio ar wahân;

1. Adnoddu'r Gwasanaeth Tân ac Achub
2. Iechyd a Llesiant Meddwl
3. Iechyd a Llesiant Corfforol
4. Gweithleoedd Cynhwysol / Ymgysylltu â Staff
5. Cydnabod y Gweithlu
6. Systemau Gwybodaeth Reoli
7. Hyfforddi a Datblygu
8. Arweinwyr y Dyfodol
9. Cyfrannu'n Gadarnhaol i'r Iaith Gymraeg





Ymgynghori a Chyfathrebu

Bydd ymgynghori â'r Cyrff Cynrychiadol mewn perthynas â gweithredu elfennau penodol o'r strategaeth yn parhau lle bo'n briodol.

Mae'r strategaeth ar gael i'r holl weithwyr a bydd yn cael ei chyhoeddi ar fewnrwyd a gwefan pob Gwasanaeth.

Cyfrifoldeb

Mae gan yr holl weithiwr, ynghyd ag Aelodau'r Awdurdod Tân ac Achub, gyfrifoldeb am weithredu'r egwyddorion a gynhwysir yn y strategaeth hon.

Monitro ac Adolygu

Bydd y strategaeth yn cael ei hadolygu o bryd i'w gilydd gan y Grŵp Pobl a Datblygu Sefydliadol.

Nod

Nod y strategaeth yw galluogi'r GTA i fodloni disgwyliadau sy'n esblygu, ynghyd â disgwyliadau cyfredol a'r dyfodol wrth gyflawni nodau ac amcanion sefydliadol trwy recriwtio, datblygu a chadw gweithlu medrus iawn, gyda hunan-gymhellant uchel ac yn ddwyieithog sy'n cynrychioli ac yn hyrwyddo amrywiaeth y cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Nod y strategaeth hefyd yw nodi a chynyddu potensial trwy reoli a datblygu pobl yn effeithiol, gan arwain at ddiwylliant lle gwelir perfformiad uchel wrth wneud y defnydd mwyaf effeithiol o arian cyhoeddus.

Pwrpas

Pwrpas y strategaeth yw cefnogi'r tri Gwasanaeth i gyflawni eu hamcanion trwy sicrhau eu bod yn ymdrechu i greu gweithlu â'r hyfforddiant, y gefnogaeth, yr adnoddau a'r hydwythdedd i gyflawni eu rolau.

Bydd y tri Gwasanaeth yn:

- Parhau i weithio gyda phartneriaid i leihau'r risg o danau, digwyddiadau ac argyfyngau eraill ac i wella lles cymunedol
- Cydnabod y ffordd y mae'r Gwasanaeth Tân ac Achub erbyn hyn yn gweithio y tu hwnt i'w rôl draddodiadol mewn amgylchedd cynyddol amrywiol

1. Darparu Adnoddau i'r Gwasanaeth

Un o saith nod llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yw Cymru lewyrchus. Cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n adnabod terfynau amgylchedd byd-eang ac felly'n defnyddio adnoddau yn effeithlon a chymesurol; ac yn datblygu poblogaeth fedrus sydd wedi'i addysgu'n dda mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth yn ogystal â darparu cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchwyd wrth sicrhau gwaith priodol.

Cyflawnir recriwtio, datblygu a chadw gweithlu â'r ymrwymiad a'r sgiliau i ddarparu gwasanaethau'r Awdurdodau, cyfathrebu gwell, adleoli effeithiol a chyfleoedd ail-hyfforddi ar gael drwy'r canlynol;

- 1.1. Sicrhau bod prosesau recriwtio a dilyniant yn deg ac yn dryloyw a'u nod yw adlewyrchu amrywiaeth y gymuned i gwrdd ag anghenion y tri Gwasanaeth yn y dyfodol, gan ddefnyddio dulliau cenedlaethol lle bo'n berthnasol.
- 1.2. Gweithredu trefniadau adleoli effeithiol i sicrhau bod unrhyw weithwyr sy'n wynebu diswyddiad neu golli cyflogaeth (heblaw am resymau disgyblu) yn cael cynnig cyflogaeth amgen addas, lle bo'n bosibl, ynghyd â chyfleoedd ail-hyfforddi priodol.
- 1.3. Cyflwyno arferion gwaith craffach ac ymchwilio i fodelau amgen ar gyfer darparu gwasanaeth rheng flaen, mynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol a symleiddio prosesau gweinyddol yn barhaus a'u trosi i E-Systemau lle bo hynny'n bosibl.
- 1.4. Moderneiddio ein dulliau ar gyfer trefniadau gweithio, gan greu dull mwy hyblyg sy'n galluogi'r gwasanaethau i ymateb i ddylanwadau allanol sylweddol a defnyddio arferion gwaith mwy hyblyg.
- 1.5. Datblygu a gwella'r cynllun prentisiaeth, gan gynnig hyrwyddo llwybrau i gyflogaeth sy'n cofleidio dysgu academaidd a galwedigaethol.

- 1.6. Adolygu polisïau ac arferion recriwtio, dethol a hyrwyddo yn barhaus gyda phwyslais arbennig ar eglurder, tegwch, tryloywder a chyfle cyfartal. Defnyddio datblygiadau technolegol i gefnogi prosesau recriwtio a dethol, lle bo modd.
- 1.7. Cofleidio'r manteision amrywiaeth a gwahanol ffyrdd o feddwl o fewn y sefydliadau, trwy ehangu strategaethau cynhwysiant bwriadol i gynnwys niwro-amrywiaeth ac annog ceisiadau gan bobl â chyflyrau niwro-amrywiaeth, yn unol â chyfarwyddyd y Cyngor Penaethiaid Tân Cenedlaethol.
- 1.8. Meithrin doniau a sicrhau rhagoriaeth trwy bobl, gan adeiladu ar dimau effeithiol â staff uchel eu cymhelliant a all ymateb i amgylchiadau newidiol.
- 1.9. Datblygu strategaethau sy'n ystyried bod yr oedran ymddeol arferol yn codi gan gynnwys darparu opsiynau gweithio hyblyg a mentrau lles a dargedwyd, gan gwrdd ag anghenion gweithlu hŷn.
- 1.10. Datblygu cynlluniau gweithlu ac olyniaeth ar gyfer gweithwyr cyfredol, gan gydnabod yr angen am hyblygrwydd a gallu addasu o fewn y gweithlu. Cynllunio a llunio'r gweithlu i fodloni gofynion cyfredol a'r dyfodol er mwyn adeiladu a chynnal hydwythdedd.
- 1.11. Asesu arallgyfeirio mewn rolau gweithwyr, gan ddysgu wrth arfer arloesol a deilliodd o reidrwydd yn ystod cyfnod y pandemig i adeiladu gweithluoedd cadarn a all ymateb i gyfnodau o newid sylweddol yn y dyfodol.
- 1.12. Asesu hyfywedd y System Dyletswydd Wrth Gefn / Ar Alwad ar gyfer y dyfodol ac ystyried defnyddio modelau gweithio hyblyg eraill i ddarparu ymateb gweithredol. Mae Fframwaith Cenedlaethol y Gwasanaeth Tân ac Achub 2019 yn cydnabod bod parhau i recriwtio a chadw diffoddwyr tân Wrth Gefn / Ar Alwad wedi dod yn fwyfwy heriol dan yr amgylchiadau cyfredol ac mae hyn, felly, yn pwysleisio ymhellach bwysigrwydd ystyried modelau eraill.
- 1.13. Datblygu gweithlu a hyfforddwyd i fod yn ddiogel a bodloni gofynion eu rolau yn briodol. Darparu fframwaith rheoli perfformiad sy'n adlewyrchu amgylchedd cyflogaeth newidiol, gan ystyried y potensial ar gyfer trefniadau gweithio hyblyg yn ogystal â chefnogi rheolwyr i fodloni gofynion eu rôl sy'n newid yn barhaus.
- 1.14. Datblygu strategaethau i wella cyflogadwyedd ac ymgysylltu â staff. Cydnabod bod ymgysylltu emosiynol yn gysylltiedig â lles a chynaliadwyedd, tra bod ymgysylltu ymddygiadol yn unig yn gysylltiedig â lefel lles is, ac yn debygol o gael ei gynnal dros amser.

2. Iechyd a Llesiant Meddwl

Cymru iachach - cymdeithas lle mae llesiant corfforol a meddyliol pobl yn cael eu heithafu a lle deellir pa ddewisiadau ac ymddygiadau all fod o fudd i iechyd y dyfodol.

Wrth fabwysiadu dull cefnogol o wella iechyd a llesiant meddwl gweithwyr o fewn y GTA, byddwn yn darparu diwylliant lle gall gweithwyr siarad am eu hiechyd meddwl. Wrth wneud hynny, byddwn yn:

- 2.1. Ystyried a gweithredu ar fentrau cenedlaethol diweddar megis adroddiadau a seilir ar dystiolaeth gan y Sefydliad Brenhinol a Choleg y Brenin, Llundain wrth asesu iechyd a llesiant meddwl y gymuned ymatebwyr brys.
- 2.2. Cydnabod y gallai hybu gweithgareddau iechyd a llesiant meddwl gynyddu absenoldebau o ganlyniad i greu diwylliant o fod yn agored ac yn barod i dderbyn.
- 2.3. Gan fabwysiadu dull mwy cyfannol ar gyfer gwella lles gweithwyr GTA, byddwn yn parhau i fuddsoddi mewn lleihau absenoldeb a chanolbwyntio ar hybu iechyd o fewn y Gwasanaeth.
- 2.4. Cydnabod, er bod mentrau lleihau absenoldeb wedi bod yn llwyddiannus, bod hybu iechyd a lles wedi cynyddu buddion o ran cynhyrchiant, cymhelliant a bod yn gyflogwr deniadol profedig. Bydd gwella'r amgylchedd corfforol a seicolegol yn gwella lles gweithwyr ac, yn ei dro, berfformiad gweithwyr.
- 2.5. Darparu gwasanaeth iechyd galwedigaethol rhagweithiol a ymrwymwyd i nodi a mynd i'r afael ag anafiadau diwydiannol, straen ac achosion eraill absenoldeb salwch, ynghyd â hyrwyddo byw'n iach.
- 2.6. Mabwysiadu fframwaith i reolwyr reoli absenoldeb salwch sy'n sicrhau cydbwysedd rhwng angen sefydliadol a chefnogi gweithwyr.
- 2.7. Meithrin diwylliant o gyfranogi ac ymgysylltu yn seiliedig ar gyfathrebu agored a chynhwysiant, gan gydnabod bod gwaith yn chwarae rhan bwysig wrth hyrwyddo lles seicolegol.
- 2.8. Codi ymwybyddiaeth o les meddyliol ymhlith y gweithlu i leihau'r risg o effeithiau negyddol posibl ar weithwyr a'r sefydliad, gan hefyd leihau'r potensial o gael stigma sy'n gysylltiedig â'r gweithwyr hynny ag afiechyd meddwl.

- 2.9. Sicrhau arferion gweithio diogel, gan gydnabod newidiadau yn ein hamgylchedd, ymddygiad y cyhoedd yn ogystal â disgwyliadau gwahanol gan y gweithlu.
- 2.10. Cydnabod adroddiad ar gynnydd Fframwaith Cenedlaethol y Gwasanaethau Tân ac Achub 2019 sy'n nodi er bod gostyngiad o ran y digwyddiadau y mae diffoddwyr tân yn eu mynychu, mae diffoddwyr tân nad ydynt dan bwysau meddyliol o'r fath, o bosib yn fwy tebygol o ddioddef gan broblemau iechyd meddwl yn dilyn digwyddiadau difrifol.
- 2.11. Cydnabod ein rhwymedigaethau yn unol â Fframwaith Cenedlaethol Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin Domestig a Thrais Rhywiol. Byddwn yn sicrhau bod ein harferion cyflogaeth yn cefnogi gweithwyr sy'n datgelu camdriniaeth drwy weithredu i gadw gweithwyr yn ddiogel yn y gwaith a'u cefnogi i gadw'n ddiogel y tu allan i'r gwaith. Byddem hefyd yn mynd i'r afael ag ymddygiadau gweithwyr sy'n cyflawni'r materion hyn. Cydnabyddir nad yw'r cartref o reidrwydd yn lle diogel i nifer o weithwyr, felly, ni fydd trefniadau gweithio hyblyg yn orfodol yn y dyfodol a byddant yn wirfoddol.
- 2.12. Adolygu darpariaeth ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr i sicrhau ei bod yn parhau i gwrdd ag anghenion gweithwyr, gan gydnabod y gallai eu hanghenion a'u disgwyliadau fod wedi newid yn dilyn pandemig COVID-19.
- 2.13. Gwella'r ymyriadau lles ariannol cyfredol trwy ddarparu cymorth ariannol ac addysg, gan gydnabod y gall lles ariannol gwael effeithio ar les corfforol a meddyliol, a all arwain at berfformiad gwael, absenoldeb a chynhyrchedd is.
- 2.14. Monitro'n agos yr ymchwil sy'n dod i'r amlwg yn dilyn pandemig COVID-19 a'r effaith ar iechyd gweithwyr, gan addasu'r cymorth a ddarperir lle bo angen i'r gweithwyr hynny gyda symptomau / cymhlethdodau tymor hir yn dilyn COVID-19. Yn unol â hynny, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod iechyd meddwl wedi'i integreiddio'n llwyr o fewn ein diwylliant. Byddwn yn strwythuro, darparu adnoddau a rheoli ein hymyriadau i ddarparu'r gefnogaeth sydd ei hangen ar ein gweithwyr i'w harfogi orau i gyflawni'r heriau sy'n eu hwynebu.



3. Iechyd a Llesiant Corfforol

Cymru o ddiwylliant bywiog ac Iaith Gymraeg - cymdeithas sy'n hyrwyddo ac yn amddiffyn diwylliant, treftadaeth a'r Iaith Gymraeg, a hefyd yn annog pobl i gymryd rhan yn y celfyddydau, chwaraeon a gweithgareddau hamdden.

Cydnabyddir bod gweithrediadau diffodd tân ac achub yn golygu bod personél gweithredol yn agored i amodau gwaith llawn straen, sy'n llafurus a heriol, sy'n gofyn am lefel uchel o ffitrwydd corfforol. Yn dilyn hynny, mae rheoli ffitrwydd corfforol ar lefel unigol a sefydliadol yn allweddol i sicrhau gweithlu gweithredol diogel ac iach. Rydym yn deall manteision cael gweithlu iach a byddwn yn cefnogi staff gweithredol i gynnal eu ffitrwydd i gyflawni eu rôl fel a ganlyn:

- 3.1. Byddwn yn cynnal asesiadau iechyd a ffitrwydd yn gyson i sicrhau cydymffurfiaid â'r safon ffitrwydd sengl y cytunwyd arni er mwyn sicrhau tryloywder a thegwch. Yn ogystal â hyn, bydd y Gwasanaethau yn mabwysiadu canllawiau'r Cyngor Penaethiaid Tân Cenedlaethol a gyflwynir fel safon genedlaethol ffitrwydd aerobig ar gyfer diffodd tân yn ddiogel ac yn effeithiol gan gynnwys ffitrwydd aerobig a chryfder cyhyrol.
- 3.2. Byddwn yn hyrwyddo rhannu 'arfer gwell' ar draws y sector gwasanaethau brys, er enghraifft, trwy annog traws-gydweithredu ac arddangos fframweithiau a mentrau lles effeithiol.
- 3.3. Er bod rhwymedigaethau cytundebol a chyfreithiol ar gyfer unigolion a sefydliadau yn ôl eu trefn ar gyfer personél gweithredol, anogir pob gweithiwr i fod yn gorfforol weithgar er mwyn cynnal lefelau digonol o ffitrwydd corfforol i gyflawni eu rolau yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae hefyd yn bwysig deall ymddygiadau iechyd ein gweithwyr a nodi risgiau ffordd o fyw a galwedigaethol sy'n gysylltiedig ag iechyd a lles. Mae helpu staff i ddeall bod y risgiau hyn yn berthnasol i'w bywydau'n gyffredinol yn ogystal â'r gweithle ill dau yn hanfodol yn hyn o beth.
- 3.4. Bydd y Gwasanaethau'n cefnogi'r holl weithwyr trwy gynnig arweiniad a chynghor gan ymgynghorwyr iechyd a ffitrwydd ar ddiet, dewisiadau yn ymwneud â ffordd o fyw, materion ffitrwydd a rheoli pwysau ac yn cynnig mynediad i gyfleusterau ffitrwydd lle bo'n bosibl. Bydd ymgysylltu â gweithwyr yn sicrhau bod yr arlwy gyfredol yn cwrdd ag anghenion newidiol y gweithlu.

4. Gweithgareddau Cynhwysol / Ymgysylltu â Staff

Cymru fwy cyfartal - Cymdeithas sy'n caniatáu i bobl o bob cefndir ac amgylchiadau, (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol economaidd) gyflawni eu potensial.

Sicrhau bod cynlluniau ar waith i recriwtio, datblygu a chadw'r gweithwyr sydd eu hangen arnom wrth gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

- 4.1. Datblygu gweithwyr yn unol â Gwerthoedd Craidd y Gwasanaeth a ymgorfforwyd i adeiladu diwylliant sy'n parchu a gwerthfawrogi datblygiad personol yn ogystal â galluogi gweithwyr i ddeall cyfaniad eu rolau nhw i'r sefydliad yn ogystal â chreu amgylchedd o werth, cydlynrwydd a chynwysoldeb. Bydd y strategaeth yn ein helpu i greu amgylchedd sy'n datblygu doniau ac yn cadw cydbwysedd o ran gwaith a bywyd wrth annog cyfranogiad ac ymrwymiad.
- 4.2. Sicrhau bod cynlluniau ar waith i recriwtio, datblygu a chadw'r gweithwyr y mae eu hangen arnom wrth gefnogi a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ac annog staff i ddatgan anableddau a chyflyrau, gan gynnwys cyflyrau niwro-amrywiaeth, er mwyn sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu darparu
- 4.3. O ystyried bod dros 50% o'r boblogaeth yn fenywod, mae canran rhyw gyfredol y gweithlu yn camliwio'r darlun. Mae'r GTA wedi cyflawni llawer o weithredu cadarnhaol yn y maes hwn ac maent yn cydnabod bod angen gwneud mwy, yn enwedig o ran ymgysylltu yn gynt nag a dybiwyd o'r blaen, gan fod ystrydebu mewn perthynas â rhywedd rolau cyflogaeth yn digwydd yn gynnar yn natblygiad plant.
- 4.4. Bydd cynlluniau a mentrau, megis digwyddiadau gweithredu cadarnhaol, yn cael eu datblygu'n barhaus i helpu gyda denu, recriwtio a chadw pobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol ac i helpu lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y GTA. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i wella amrywiaeth ein gweithlu ac rydym yn gweithio tuag at eu proffil sy'n fwy cynrychioliadol o'r bobl a'r cymunedau yng Nghymru yr ydym yn eu gwasanaethu.
- 4.5. Yn unol â gofynion cyflog cyfartal, telir y gyfradd tâl berthnasol i bob gweithiwr am y rôl a'u hamodau gwasanaeth. Bydd y Gwasanaethau yn monitro cydraddoldeb cyflog yn rheolaidd yn unol â gofynion deddfwriaethol (Adrodd am Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) a'u polisi tâl.
- 4.6. Aros yn ymrwymedig i gryfhau ein gwerthoedd a chynnal diwylliant sy'n sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin â thegwch a pharch i hyrwyddo'r Gwasanaeth fel cyflogwr o ddewis.

- 4.7. Mynd i'r afael â gwahaniaethau diwylliannol i sicrhau bod amgylchedd y gweithle yn hygyrch i weithlu amrywiol. Gwerthfawrogi amrywiaeth o fewn y Gwasanaeth a'r gymuned trwy hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth a dilyniant a thrwy herio rhagfarn a gwahaniaethu.



5. Cydnabyddiaeth yn y Gweithle

Cymru lewyrchus - sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn darparu cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir trwy sicrhau gwaith gweddus.

Cydnabyddiaeth yn y gweithle yw cydnabod cyfraniad ein staff wrth annog perfformiad gwell. Rydym yn ceisio gwella cydnabyddiaeth yn y gweithle trwy:

- 5.1. Hyrwyddo agenda cyflogaeth deg, wrth gyflwyno polisiau ac arferion yn y gweithle sy'n cefnogi rheoli newid mewn partneriaeth â'n gweithlu, cyrff cynrychioliadol a sefydliadau.
- 5.2. Darparu buddion gweithwyr ychwanegol priodol, e.e. cynlluniau aberthu cyflog, cardiau disgownt manwerthu ac ati sy'n cynnig gwerth am arian i'n gweithlu.
- 5.3. Ceisio cydweithredu ar faterion yn ymwneud â phensiynau lle bo'n bosibl a chreu gwell llwybrau ar gyfer uno gwybodaeth i weithwyr newydd ill dau.
- 5.4. Cydnabod bod newidiadau pensiwn wedi creu llwybrau gyrfa hirach a sicrhau ymgysylltiad cynnar â staff i godi ymwybyddiaeth yn ogystal â chefnogi datblygiad personol, cyfleoedd, rhesymeg a llwybrau ar gyfer dilyniant.

6. Systemau Gwybodaeth Reoli

Cymru lewyrchus - cymdeithas arloesol, gynhyrchiol a charbon isel sy'n cydnabod terfynau'r amgylchedd byd-eang ac, felly, yn defnyddio adnoddau'n effeithlon ac yn gymesur yn ogystal â datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn darparu cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir trwy sicrhau gwaith priodol.

Mae Systemau Gwybodaeth Reoli yn rhan allweddol o gefnogi prosesau gwneud penderfyniadau ein 'Gwasanaethau' mewn perthynas â datblygu pobl a sefydliadau. Byddwn yn parhau i wella a mireinio ein systemau gwybodaeth reoli er mwyn:

- 6.1. Nodi tueddiadau a meysydd sydd angen sylw, a chydabod canlyniadau a gwelliannau cadarnhaol i alluogi rhannu arfer da.
- 6.2. Datblygu cynllun gweithlu strategol sy'n cyfuno newid gweithlu, technoleg, demograffeg, trosiant ac arfer rheoli gorau.
- 6.3. Casglu a dadansoddi data gweithwyr a gweithlu sy'n ofynnol gan yr Awdurdodau a sefydliadau allanol perthnasol i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus, gan arwain at welliannau mesuradwy mewn perfformiad yn y gweithle ar sail ansawdd.
- 6.4. Dadansoddi data gweithlu gweithredol a strategol a chasglu a dadansoddi data ar gyfer arolygon gweithlu statudol ac allanol eraill, gan gynhyrchu adroddiadau rheolaidd i reolwyr ar bob lefel.
- 6.5. Sicrhau bod systemau asesu a gwirio cadarn ar waith i ganiatáu cofnodi gweithgareddau hyfforddi a datblygu yn ogystal â pherfformiad yn y gweithle a sicrhau bod gweithgareddau o'r fath yn cyd-fynd ag angen unigol a sefydliadol.
- 6.6. Sicrhau bod gwybodaeth gywir yn cael ei chofnodi ar gyfer rheoli hyfforddiant a datblygiad a'i bod yn bodloni gofynion cyfreithiol a statudol.
- 6.7. Darparu gwybodaeth reoli i gynorthwyo wrth gynllunio gweithgareddau hyfforddi a datblygu a chwrdd ag anghenion sicrhau ansawdd ac archwilio mewnol / allanol.



7. Hyfforddi a Datblygu

Cymru lewyrchus - sy'n datblygu poblogaeth fedrus a gwybodus mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn darparu cyfleoedd cyflogi, gan ganiatáu i bobl fanteisio o'r cyfoeth a gynhyrchwyd wrth sicrhau gwaith priodol.

Cymru iachach - cymdeithas lle eithafir llesiant corfforol a meddyliol pobl a lle deellir pa ddewisiadau ac ymddygiadau all fod o fudd i iechyd yn y dyfodol.

Cymru fwy cyfartal - cymdeithas sy'n caniatáu i bobl o bob cefndir ac amgylchiad gyflawni eu potensial (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol economaidd).

Cymru o ddiwylliant ac iaith Gymraeg - cymdeithas sy'n hyrwyddo ac amddiffyn diwylliant, treftadaeth a'r iaith Gymraeg, gan annog pobl i gymryd rhan yn y celfyddydau, chwaraeon a hamdden.

Mae'r strategaeth yn darparu fframwaith cydlynol ar gyfer ein gweithgaredd gwella corfforaethol. Mabwysiadwyd dull cyffredinol mewn perthynas â datblygu sefydliadol gan sicrhau ein bod yn ystyried gwella GTA yn ei gyfanrwydd yn hytrach na gwasanaeth unigol neu ddatblygiad personol yn y GTA yn unig. Yn hyn o beth, byddwn yn:

- 7.1. Cydweithio â'n gilydd, sefydliadau addysgol a darparwyr hyfforddiant a datblygu allanol eraill, gan sicrhau y gallwn weithredu mewn amgylchedd aml-asiantaethol sy'n newid yn barhaus.
- 7.2. Ymrwymo i gefnogi datblygiad parhaus gweithlu proffesiynol trwy sicrhau bod pobl yn cael cyfle i gynnal a gwella eu sgiliau. Yn ogystal â hyn, maent yn anelu at greu amgylchedd gwaith sy'n ddiogel, yn gynhwysol, yn annog dysgu gydol oes ac yn rhydd o wahaniaethu.
- 7.3. Datganoli mwy o gyfrifoldeb dros reoli perfformiad, datblygu a dilyniant staff i reolwyr llinell. Bydd rhoi grym i reolwyr yn cynorthwyo i ddarparu ystod gynyddol o brofiadau a sgiliau i gefnogi cynnal sgiliau craidd.
- 7.4. Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg ac yn hawdd eu cyrraedd ill dau. Mae defnyddio modiwlau e-ddysgu i gynorthwyo cyflwyno dysgu a datblygu canolog yn un o'r dulliau cyflwyno hyn. Mae cynnydd yn y defnydd o dechnoleg a gweithio hyblyg yn cefnogi ein hymrwymiad i faterion amgylcheddol a chynaliadwyedd. Ar ben hyn, mae gweithgareddau hyfforddi gweithredol a phrotocolau caffael wedi'u halinio â strategaethau a pholisïau amgylcheddol y Gwasanaeth.

8. Arweinwyr y Dyfodol

Cymru ffynniannus - sy'n datblygu poblogaeth grefftus a gwybodus mewn perthynas â'r economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn darparu cyfleoedd cyflogi, gan ganiatáu i bobl elwa o'r cyfoeth a gynhyrchwyd drwy sicrhau gwaith priodol.

Er mwyn sicrhau cysondeb, bydd y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol yn parhau i gael eu defnyddio i adolygu rhaglenni cyfredol a datblygu rhaglenni newydd ill dau. Bydd hyn yn sicrhau bod datblygiad yn cael ei gyflawni i lefel a gydnabyddir yn genedlaethol a'i fod yn unol â'r gofynion rôl. Yn ogystal â hyn, byddwn yn:

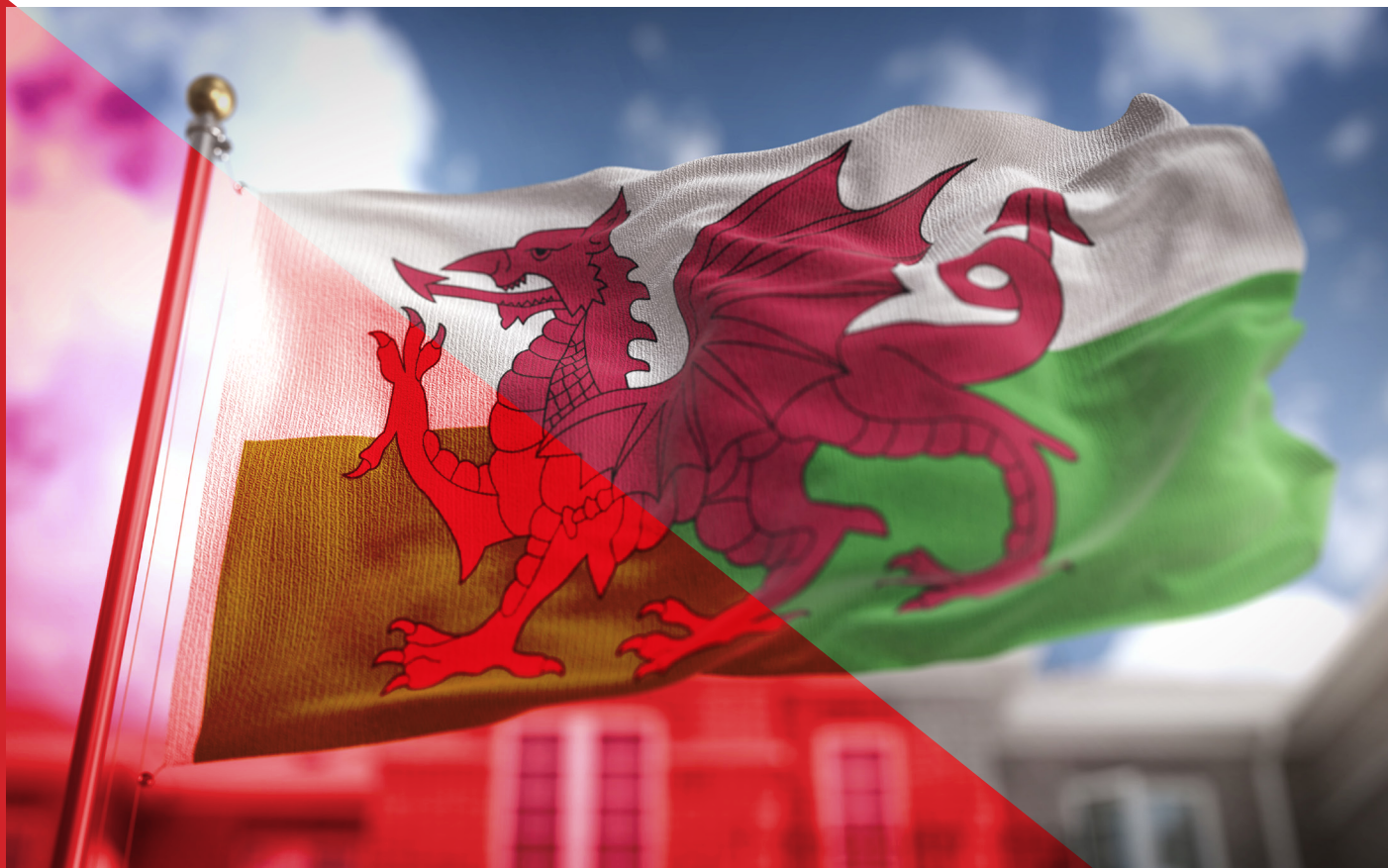
- 8.1. Darparu mecanweithiau sicrhau ansawdd cadarn mewn perthynas â darparu gweithgareddau dysgu a datblygu.
- 8.2. Cydnabod yr angen i nodi a datblygu arweinwyr y dyfodol er mwyn cwrdd â heriau cyfredol a rhai'r dyfodol ill dau. Bydd natur newidiol y GTA yn gofyn i arweinwyr y dyfodol herio'r arferion cyfredol a datblygu atebion arloesol i gwrdd â risgiau cymdeithasol. Wrth i gyfleoedd i gydweithredu a gweithio gyda phartneriaid gael eu datblygu ymhellach, bydd gofyn i arweinwyr y dyfodol hefyd arwain heb awdurdod a dwyn dylanwad er mwyn goresgyn ffiniau sefydliadol. Ategir hyn trwy rannu arfer gorau a pharhau i ddatblygu ar y cyd raglenni arweinyddiaeth yng Nghymru a'r DU yn gyffredinol, yn ogystal ag ymgysylltu yn eu cylch.
- 8.3. Sicrhau cynllunio olyniaeth effeithiol a fydd yn sicrhau bod arweinwyr y dyfodol yn cael eu hadnabod a'u bod yn cael y sgiliau a'r profiad angenrheidiol wrth baratoi ar gyfer her sefydliadol ac arallgyfeirio yn y dyfodol. Bydd y gweithwyr y nodwyd bod ganddynt botensial uchel yn cael eu datblygu trwy raglenni rheoli doniau a reolir yn strategol gan gynnwys ystod o ddulliau arloesol i hyfforddi, datblygu a chefnogi arweinwyr y dyfodol.
- 8.4. Sicrhau bod gennym weithlu ar waith gyda'r sgiliau a'r cymwyseddau cywir, sy'n ddigon hyblyg i weithredu pryd bynnag a lle bynnag y bo angen. Archwiliwyd i ffyrdd newydd o weithio ac mae'r seiliau eisoes wedi'u gosod. Mae'r gwaith hwn wedi nodi meysydd eraill y mae angen eu hadolygu neu eu mireinio i sicrhau y gellir cyflawni gwelliannau pellach mewn effeithlonrwydd.



9. Cyfrannu'n Gadarnhaol i'r Iaith Gymraeg

Cymru o ddiwylliant byrlymus ac iaith Gymraeg ffyniannus - Cymdeithas sy'n hyrwyddo ac amddiffyn diwylliant, etifeddiaeth a'r iaith Gymraeg, gan annog pobl i gyfranogi yn y celfyddydau a chwaraeon a gweithgareddau hamdden.

Disodlodd Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 ac fel rhan o'r ddeddfwriaeth newydd, yng Nghymru mae gan yr iaith Gymraeg statws cyfreithiol gydradd â'r Saesneg ac ni ddylid



ei thrin yn llai ffafriol. Nid oes angen i gyrff cyhoeddus ddatblygu a gweithredu Cynlluniau Iaith Gymraeg erbyn hyn. Yn lle hynny, rhaid iddynt gydymffurfio â set o Safonau Cymraeg cenedlaethol sy'n egluro sut y disgwylir i sefydliadau ddefnyddio'r Gymraeg mewn gwahanol sefyllfaoedd.

Mae gan bob GTA ddyletswydd statudol i gydymffurfio â safonau a restrir yn ei "Hysbysiad Cydymffurfiaeth - Adran 44 Mesur Cymraeg (Cymru) 2011" a gyhoeddwyd gan y Comisiynydd Cymraeg.

Mae'r Safonau Cymraeg yn sicrhau bod y cyhoedd yn cael cyfle i gyfathrebu â phob GTA a derbyn gwasanaeth gennym drwy gyfrwng y Gymraeg lle bynnag y bo modd. Mae gweithwyr hefyd yn elwa o gael cyfleoedd cynyddol i ddefnyddio neu ddysgu'r iaith yn y gweithle.

Byddwn ni'n:

- 9.1 Trin yr iaith Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth gynnal ein holl fusnes cyhoeddus yng Nghymru.
- 9.2 Mabwysiadu Cynlluniau Gweithredu i ddangos sut rydym yn cydymffurfio â'r Safonau Cymraeg a chynhyrchu adroddiad blynyddol, mewn perthynas â phob blwyddyn ariannol, sy'n manylu ar sut rydym wedi cydymffurfio â'r safonau cyflawni'r Gwasanaeth, safonau llunio polisi a safonau gweithredol a gyhoeddwyd yn ein Hysbysiad Cydymffurfiaeth.
- 9.3 Sefydlu ffordd o reoli a goruchwyllo'r ffordd yr ydym yn cydymffurfio â gofynion Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a Safonau'r Gymraeg.
- 9.4 Parhau i ymrwymo i'r iaith Gymraeg a buddsoddi mewn gwella sgiliau a safonau, wrth i ni barhau i bwysleisio pwysigrwydd gweithlu dwyieithog a darparu gwasanaeth dwyieithog i gyhoedd Cymru ill dau.
- 9.5 Recriwtio gweithwyr sydd â'r lefel briodol o sgiliau iaith Gymraeg i allu darparu gwasanaethau i'r cyhoedd a chefnogi gweithwyr sy'n dymuno dysgu Cymraeg i wella eu Cymraeg er mwyn ei defnyddio yn y gweithle.
- 9.6 Parhau i ymgorffori'r Safonau Cymraeg i ddarparu gwasanaethau yn Gymraeg ac mewn meysydd eraill megis llunio polisiâu, cydnabod y newidiadau sylweddol i arferion gwaith a sicrhau bod dewis o ran iaith dal ar gael wrth weithredu mewn amgylchedd rhithiol.
- 9.7 Hyrwyddo pwysigrwydd ein hymrwymiad i'r Gymraeg ymysg ein staff, gan gydnabod bod yr iaith Gymraeg yn cael ei defnyddio'n fewnol yn y Gwasanaeth yn ffurfiol wrth ddarparu gwasanaethau dwyieithog i'r cyhoedd, a hefyd wrth gynnig dewis o ran iaith i aelodau staff sy'n siaradwyr a dysgwyr Cymraeg. Bydd pob GTA yn cynhyrchu canllawiau manwl i'r holl staff mewn perthynas â defnyddio'r iaith Gymraeg yn fewnol.