Adnoddau Dynol
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Human Resources
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

STRATEGAETH
Adnoddau Dynol

2023 - 2028

RHONDDA CYNON TAF

Cyflwyniad: Cyflawni Gweledigaeth a Blaenoriaethau'r Cyngor trwy ein Gweithlu

Mae'r Strategaeth Adnoddau Dynol (AD) yn amlinellu sut y byddwn ni'n datblygu, cefnogi a defnyddio ein gweithlu i gefnogi'r Cyngor i gyflawni ei weledigaeth a'i flaenoriaethau; fel sydd wedi'i nodi yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor 2021-24, 'Gwneud Gwahaniaeth'. Bydd y strategaeth yn sicrhau bod y Cyngor:

- Yn ystyried y cyd-destun sefydliadol, yn cydweithio ac yn creu amgylchedd gwaith cynaliadwy i sicrhau ein bod ni'n edrych i'r hirdymor yn ogystal â diwallu anghenion presennol.
- Yn meddu ar ddulliau arwain a rheoli cyfrifol a chynhwysol i gyflawni blaenoriaethau, gan weithio mewn modd cynaliadwy a chyfrifol i ddiwallu anghenion presennol a hirdymor ac wrth fodloni heriau a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd.
- Yn denu ac yn cadw'r gweithwyr gorau.
- Yn meddu ar weithlu o safon uchel i gyflawni ein blaenoriaethau. Byddwn ni'n parhau i gryfhau diwylliant cyflawni'r Cyngor, gan roi cyfleoedd gwaith a datblygu gwerth chweil i staff er mwyn gwella deilliannau. Byddwn ni hefyd yn canolbwyntio ar ddatblygiad a lles staff er mwyn cael agwedd gynaliadwy at gyflawniad.

Bydd y strategaeth AD hefyd yn sicrhau bod gan y sefydliad brosesau, cyngor a chymorth AD arbenigol fel bod rheolwyr a staff yn glir ynghylch yr hyn sydd angen iddyn nhw ei gyflawni ac am yr hyn y maen nhw'n atebol. Bydd hyn hefyd yn helpu i gryfhau diwylliant cyflawniad y Cyngor ymhellach, fel sydd wedi'i nodi yn Fframwaith Rheoli Cyflawniad y Cyngor. Bydd adran AD y Cyngor hefyd yn parhau i gefnogi adrannau gyda materion yn ymwneud â'r gweithlu ac yn dangos hyblygrwydd i gwrdd ag anghenion a sicrhau'r canlyniadau gorau i'r gweithlu, wrth ddangos diwydrwydd dyladwy a chydymffurfio â gofynion deddfwriaethol.

Mae'r Strategaeth AD yn cynnwys tair colofn strategol; 'Pobl a Chyflawniad', 'Amgylchedd Sefydliadol' a 'Gweithio mewn modd Cynaliadwy a Chyfrifol'. Caiff y rhain eu hesbonio'n fanylach yn ddiweddarach. Mae modd i bob piler ddarparu lens ddefnyddiol ar gyfer nodi materion, cynllunio a gweithdrefnau sy'n ymwneud â'r gweithlu i sicrhau bod gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor yn cael eu cyflawni, yn ogystal ag edrych i'r hirdymor ac ystyried blaenoriaethau cenedlaethol a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Oherwydd yr heriau sydd o'n blaenau, sy'n cynnwys blaenoriaethau lleol a chenedlaethol megis demograffeg sy'n newid, galw cynyddol am wasanaethau, cael gweithlu amrywiol, yr argyfwng costau byw, datblygiadau mewn technoleg a materion fel newid yn yr hinsawdd, mae'n bosibl y bydd angen gwybodaeth, sgiliau, galluoedd a phrosesau newydd yn ymwneud â'r gweithlu. Bydd cyfleoedd hefyd i wella a datblygu ein gweithlu ymhellach, er mwyn gwella cyflawniad a darparu gwasanaethau. Bydd y Strategaeth AD yn cefnogi'r gweithlu i gwrdd â heriau a gwneud y mwyaf o gyfleoedd i ymdrechu i sicrhau'r canlyniadau gorau ar gyfer nawr ac yn y dyfodol.

Dylid darllen y Strategaeth AD ochr yn ochr â Chynllun Gweithlu 2023-28 y Cyngor a Chynllun Corfforaethol y Cyngor 2021-24, 'Gwneud Gwahaniaeth'.

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyrff cyhoeddus feddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau, gweithio'n fwy effeithiol gyda phobl, cymunedau a chyda'i gilydd, ac atal problemau parhaus megis tlodi, anghydraddoldeb o ran iechyd a newid yn yr hinsawdd.

Mae gan y Ddeddf saith nod llesiant y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus weithio i'w cyflawni:

- Cymru lewyrchus
- Cymru gydnerth
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru iachach
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

Mae Datblygu Cynaliadwy yn bwysig ac yn ymwneud â gwella'r ffordd mae modd i ni gyflawni nodau. Dyma ddiffiniad y Ddeddf o Ddatblygu Cynaliadwy:

"Y broses o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru drwy weithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy, gan anelu at gyrraedd y nodau llesiant."

Mae'n nodi'r Pum Ffordd o Weithio sydd eu hangen er mwyn i Gyrff Cyhoeddus gyflawni'r saith nod llesiant:

1. TYMOR HIR
Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.

2. ATAL
Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

3. INTEGREIDDIO
Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

4. CYDWEITHREDU
Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.

5. CYFRANOGIAD
Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal maent yn ei gwasanaethu.

Bydd Strategaeth AD a Chynllun Gweithlu'r Cyngor yn ystyried gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'r Pum Ffordd o Weithio.

Gweledigaeth a Blaenoriaethau'r Cyngor ar gyfer Rhondda Cynon Taf

Fel sydd wedi'i nodi yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor 2021-24, 'Gwneud Gwahaniaeth', dyma weledigaeth y Cyngor:

“I Rondda Cynon Taf fod y lle gorau yng Nghymru i fyw, gweithio a chwarae ynddo, lle mae pobl a busnesau yn annibynnol, yn iach ac yn llewyrchus.”

Dyma fwriad y Cyngor a'r rheswm dros ei fodolaeth:

“I ddarparu arweinyddiaeth gymunedol gref a chreu amgylchedd lle mae modd i bobl a busnesau fod yn annibynnol, cyflawni eu potensial a ffynnu”.

Mae’r Cynllun yn nodi tair blaenoriaeth y mae’r Cyngor wedi ymrwymo i’w cyflawni:

- Sicrhau bod pobl yn annibynnol, yn iach ac yn llwyddiannus.
- Creu lleoedd y mae pobl yn falch o gael byw, gweithio a chwarae ynddyn nhw.
- Galluogi Ffyniant: creu'r cyfle i bobl a busnesau fod yn arloesol, yn entrepreneuraidd, cyflawni eu potensial a ffynnu.

Er mwyn gwneud cynnydd o ran cyflawni'r blaenoriaethau hyn a chyflawni ein gweledigaeth wrth ymateb i'r heriau ariannol sylweddol rydyn ni'n parhau i'w hwynebu, mae'r Cyngor wedi nodi sut byddwn ni'n bwriadu cyflawni'r blaenoriaethau hyn yn y Cynllun Corfforaethol. Mae set o ymrwymiadau i ganolbwyntio arnyn nhw er mwyn cyflawni’r deilliannau hyn yn dod o dan bob blaenoriaeth graidd:

- Byw ar yr hyn sydd gyda ni
- Cyngor effeithlon ac effeithiol
- Gwneud y gorau o gyfleoedd
- Cyfrifoldeb a rennir

Mae Cynllun Corfforaethol y Cyngor yn ystyried gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015 a'n gweledigaeth, blaenoriaethau ac egwyddorion er mwyn parhau i gynyddu cyfraniad y Cyngor i'r saith nod llesiant cenedlaethol. Mae'r blaenoriaethau sydd wedi'u nodi yn y Cynllun Corfforaethol hefyd yn gweithredu fel Amcanion Llesiant y Cyngor. Bydd y nodau cenedlaethol, ynghyd â'r Pum Ffordd o Weithio, yn parhau i gael eu cynnwys yn rhan o'r cynlluniau gweithredu manwl a fydd yn cyflawni tair blaenoriaeth y Cyngor.

Bydd Strategaeth Adnoddau Dynol a Chynllun Gweithlu'r Cyngor yn ategu Cynllun Corfforaethol y Cyngor drwy sicrhau bod y gweithlu a'n dulliau rheoli ac arwain pobl yn cyflawni blaenoriaethau'r Cyngor, wrth ystyried gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, nodau cenedlaethol a'r Pum Ffordd o Weithio.

Strategaeth Adnoddau Dynol y Cyngor

Mae'r Strategaeth Adnoddau Dynol yn rhannu gweledigaeth y Cyngor ar gyfer Rhondda Cynon Taf a bydd yn gweithio tuag at gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor. Mae'r Strategaeth AD yn cynnwys tri philer strategol i gefnogi'r Cyngor i gyflawni ei weledigaeth, ac mae'r rhain wedi'u hategu gan bedair thema allweddol ar gyfer gweithredu sydd wedi'u hadlewyrchu yng Nghynllun Gweithlu'r Cyngor 2023-28.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a goresgyn anfantais economaidd-gymdeithasol, ynghyd â newid yn yr hinsawdd a’r Gymraeg, yn themâu cyffredinol sydd wedi’u hymgorffori ym mhob piler. Mae gan rai amcanion gysylltiad cryfach â philer strategol penodol, ond yn ymarferol, bydd rhywfaint o orgyffwrdd.

Mae modd i bob piler strategol roi safbwynt neu lens i lywio penderfyniadau a chynllunio sy'n ymwneud â'r gweithlu.

Pileri strategol i gefnogi gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor

1. Pobl a chyflawniad

Mae angen y bobl gywir, gyda'r sgiliau priodol, yn y lle cywir ar yr adeg gywir arnon ni. Rydyn ni am ddatblygu gweithlu medrus, sy'n cyflawni i safon uchel, yn wydn, ymroddedig, iach ac ystwyth a fydd yn cyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.

2. Amgylchedd y sefydliad

Rydyn ni am alluogi amgylchedd gwaith effeithiol a chefnogol lle mae modd i staff ffynnu. Byddwn ni'n creu ac yn cefnogi diwylliant o gydweithio, rhannu gwybodaeth, arloesi a chynnwys gweithwyr a defnyddwyr gwasanaethau yn rhan o bethau.

3. Gweithio mewn modd cynaliadwy a chyfrifol

Mae angen inni weithio mewn ffordd gynaliadwy a chyfrifol i sicrhau bod anghenion presennol yn cael eu diwallu heb beryglu deilliannau yn y dyfodol. Bydd ymyrraeth gynnar i atal problemau a sicrhau bod ein gweithlu yn canolbwyntio ar y tymor hir yn bwysig i gyflawni hyn. Mae partneriaeth a chydweithio ar draws sectorau, a rhyngddyn nhw, i fynd i’r afael â’r materion sylweddol rydyn ni'n eu hwynebu ar lefel leol, genedlaethol a byd-eang hefyd yn hanfodol.

Sut y byddwn ni'n cyflawni ein strategaeth

Mae'r pileri strategol wedi'u tanategu gan bedwar nod allweddol neu bwyntiau allweddol a fydd yn cael eu rhoi ar waith drwy Gynllun Gweithlu 2023-28 y Cyngor:

(i). Datblygu rheolwyr ac arweinwyr: Cyfrifol, cynhwysol a chynaliadwy i gyflawni blaenoriaethau

Rydyn ni'n cydnabod bod ansawdd ein harweinwyr a'n rheolwyr – yn ogystal â'r berthynas rhwng rheolwyr llinell a'u carfanau – yn allweddol i'n llwyddiant. Rydyn ni am ddatblygu'r gallu i arwain a rheoli ymhellach ar draws y Cyngor. Rydyn ni am gryfhau sgiliau ein harweinwyr a'n rheolwyr, fel eu bod nhw'n cael eu cefnogi a'u datblygu i wynebu'r heriau sydd o'n blaenau. Rydyn ni am iddyn nhw feddu ar yr egni, y cymhelliant, yr arloesedd, y creadigrwydd a'r craffter gwleidyddol i arwain newid, wrth ysbrydoli a chefnogi ein staff i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.

Rydyn ni am i'w hangerdd dros wasanaethau cyhoeddus roi'r cymhelliant iddyn nhw i gydweithio ac i gyfrannu at waith cydweithredol a phartneriaeth, gan ddod o hyd i atebion cyfrifol a chynaliadwy i flaenoriaethau a darpariaeth gwasanaethau.

Ein nod yw meithrin gwaith arwain a rheoli cyfrifol, cynhwysol a chynaliadwy i fynd i'r afael â'r materion mawr sy'n wynebu'r byd a sicrhau ein bod ni'n edrych i'r hirdymor ac yn croesawu'r egwyddor datblygu cynaliadwy o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Bydd arweinwyr a rheolwyr yn deall y cyd-destun sefydliadol ac yn ceisio cyflawni a gwella Blaenoriaethau Corfforaethol, Llywodraeth Cymru a Chenedlaethol.

(ii). Gweithlu ymroddedig, sy'n cyflawni'n dda

Er mwyn cyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor, mae angen gweithlu ymroddedig sy'n cyflawni'n dda. Byddwn ni'n cefnogi ac yn rheoli staff i gyflawni eu gorau.

Bydd staff yn effro i sut mae'r hyn maen nhw'n ei ddarparu yn cyfrannu at flaenoriaethau corfforaethol gan y bydd rheoli cyflawniad yn cyd-fynd â gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor. Bydd datblygu, hyfforddi a mentora staff yn hanfodol; bydd staff sydd â photensial yn cael eu nodi a'u datblygu ymhellach.

Bydd yr amgylchedd gwaith hefyd yn allweddol er mwyn i staff ffynnu a chyflawni'r deilliannau gorau posibl. Rydyn ni am i staff weithio gyda'i gilydd ac mewn partneriaeth, gan gyfrannu at gyflawni ein gweledigaeth.

(iii). Denu a chadw staff er mwyn darparu gwasanaeth rhagorol

Rydyn ni am ddenu a chadw gweithlu amrywiol sydd â'r sgiliau a'r ymrwymiad i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor ac addasu i anghenion sy'n newid. Rydyn ni am ddod yn gyflogwr o ddewis a chefnogi staff trwy gydol eu cyflogaeth gyda ni i gyflawni deilliannau gwaith gwych. Rydyn ni'n cydnabod y rôl sydd gan yr amgylchedd gwaith a diwylliant gwaith wrth gyflawni hyn.

(iv). Amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff

Mae amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff yn hanfodol er mwyn i ni gyflawni ein gweledigaeth a'n blaenoriaethau.

Byddwn ni'n darparu amgylcheddau gwaith diogel o fewn diwylliant sy'n cefnogi ac yn annog staff i reoli eu lles a'u hiechyd er mwyn cyflawni ar eu gorau yn y gwaith, heddiw ac yn y tymor hir. Byddwn ni'n defnyddio mecanweithiau fel ymyraethau wedi'u teilwra, cymorth rheoli a sefydliadol da, polisi a gweithdrefnau i gefnogi staff drwy gydol eu cyflogaeth ac i annog arferion iach a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Strategaeth AD Cyngor RhCT:
Pileri Strategol a Nodau'r Cynllun Gweithlu

Piler pobl a chyflawniad

Y bobl gywir gyda'r sgiliau cywir yn y lle cywir ar yr adeg gywir, yn cyflawni i safon uchel i sicrhau gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.

Piler amgylchedd y sefydliad

Galluogi staff i ffynnu yn ein sefydliad, gyda chanolbwyntiad ar les, cydweithio i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau’r Cyngor

Piler gweithio mewn modd cynaliadwy a chyfrifol

Ymyrraeth gynnar i atal problemau, canolbwyntio ar y tymor hir, gan sicrhau bod anghenion presennol yn cael eu diwallu heb beryglu deilliannau yn y dyfodol.

Partneriaeth a chydweithio ar draws sectorau a rhyngddyn nhw

Ystyriaethau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant a materion economaidd

Datblygu arweinwyr a rheolwyr cyfrifol, cynhwysol a chynaliadwy

Gweithlu ymroddedig, sy'n cyflawni'n dda

Denu a chadw staff er mwyn darparu gwasanaeth rhagorol

Amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff

Cyfrifoldeb

Y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol sydd â chyfrifoldeb cyffredinol am y Strategaeth Adnoddau Dynol. Serch hynny, er mwyn iddo lwyddo mae angen i'r strategaeth gael ei gwreiddio ym mhob rhan o'r Cyngor. Bydd angen i ni gael ymrwymiad gan ein holl reolwyr a staff er mwyn sicrhau ymagwedd gweithlu strategol i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.

Sut byddwn ni'n gwybod a yw'r strategaeth yn effeithiol?

Bydd y Strategaeth AD yn cael ei hadlewyrchu mewn cynlluniau megis Cynllun Gweithlu'r Cyngor a Chynlluniau Cyflawni adrannau allweddol megis Adnoddau Dynol a Thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh).

Bydd y strategaeth AD yn cael ei monitro trwy amrywiaeth o ddulliau a bydd datganiad o sefyllfa blynyddol yn cael ei lunio. Yn rhan o'r gwaith yma, bydd y Strategaeth AD yn cael ei hadolygu, i sicrhau ei bod yn addas i'r diben o ran cyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor. Bydd y canlynol yn cael eu defnyddio yn bennaf ar gyfer monitro ac adolygu:

- Cynllun Gweithlu'r Cyngor ynghyd â diweddariadau monitro ac adolygiadau.
- Cynllun Corfforaethol y Cyngor.
- Cynllun Cyflawni Adnoddau Dynol.
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor.
- Strategaeth Ddigidol y Cyngor 2022-26.
- Cynlluniau busnes a dogfennau perthnasol eraill yn ymwneud â Chynllun Gweithlu'r Cyngor, er enghraifft gan adrannau â chamau gweithredu perthnasol megis Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh) ac Eiddo'r Cyngor.
- Hunanwerthusiadau gwasanaeth.
- Arolwg staff blynyddol y Cyngor, ynghyd â gwybodaeth ymgynghori berthnasol arall.
- Gwybodaeth fewnol ac allanol arall sy'n berthnasol i gyd-destun a blaenoriaethau'r sefydliad. Mae rhywfaint o wybodaeth fewnol eisoes wedi'i rhestr. Mae modd i wybodaeth allanol gynnwys blaenoriaethau Llywodraeth Cymru megis newid yn yr hinsawdd a Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, yn ogystal â dogfennau fel adroddiadau Tueddiadau'r Dyfodol a Llesiant Cymru, ynghyd â mewnwelediadau o'r diwydiant sy'n berthnasol i'r gweithlu.

Mae hefyd yn bwysig nodi bod gan rai amcanion gysylltiad cryfach â philer strategol penodol yn y Strategaeth AD, fodd bynnag, yn ymarferol bydd rhywfaint o orgyffwrdd. At ddibenion monitro, bydd yr amcan yn gysylltiedig â'r piler sydd â'r cysylltiad cryfaf. Er enghraifft, mae cyflawniad yn rhedeg drwy'r holl bileri, fodd bynnag bydd amcanion sy'n ymwneud ag adolygiadau cyflawniad staff unigol yn cael eu monitro a'u hadolygu o dan y piler 'Pobl a Chyflawniad'.

RHONDDA CYNON TAF