



STRATEGAETH DYFODOL GWAITH

Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu
2022-2027

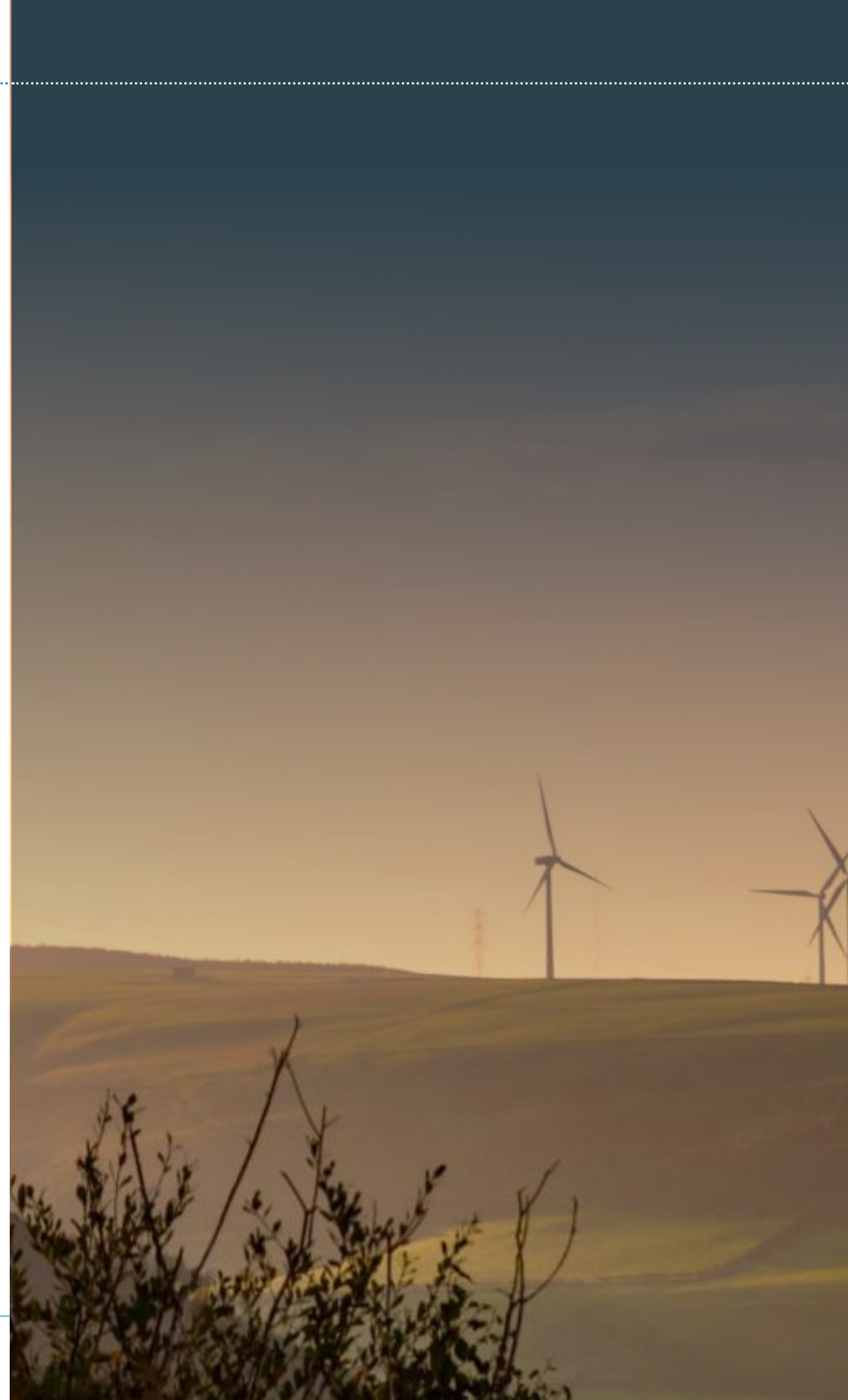
Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg ac mewn fformat Hawdd ei Ddeall



Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

Cynnwys

1.	Rhagair	3
2.	Beth yw'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu?	6
3.	Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?	10
4.	Ble rydym arni nawr?	22
5.	Sut le y bydd angen i'r cyngor fod yn y dyfodol?	24
6.	Cynllun Cyflawni Dyfodol Gwaith	29





Rhagair

Pobl sy'n darparu ein gwasanaethau, a'r bobl sy'n gwneud y cyngor hwn yr hyn ydyw. Rydym yn hynod falch o'r ffordd y gwnaeth ein cyflogeion ymateb i'r her a helpu yn ystod y pandemig byd-eang dros y ddwy flynedd ddiwethaf, gan gefnogi ein cymunedau a'n busnesau, a'r ffordd y maent wedi helpu i ddiogelu'r GIG ac iechyd y cyhoedd.

Nawr, wrth i ni ddechrau edrych tua'r dyfodol, gan ystyried effaith COVID-19 ar ein cymuned a'n gweithlu, mae'r strategaeth hon yn nodi sut rydym yn bwriadu llywio Tîm CNPT dros y pum mlynedd nesaf, er mwyn sicrhau y gallwn ganolbwyntio, gyda'n gilydd, fel un cyngor, ar yr hyn sydd o bwys i'n trigolion, i fusnesau lleol ac i fuddsoddwyr, gan helpu ein trigolion i fyw bywydau da.

Gan ein bod yn gweithredu mewn marchnad recriwtio heriol, bydd angen i ni sicrhau y gallwn barhau i ddenu, cadw a chymell y cyflogeion gorau sydd â'r sgiliau cywir i ddarparu'r gwasanaethau gorau posibl i bobl Castell-nedd Port Talbot.

Drwy'r Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu, ein nod yw sicrhau y caiff ein pobl arweiniad, cefnogaeth, ymddiriedaeth a chydabyddiaeth dda am eu cyfraniad. Rydym am i'n pobl gael eu trin yn deg a chyda pharch a hefyd gael eu hannog i gyflwyno syniadau o ran sut y gallwn wella'r hyn a wnawn. Byddwn yn datblygu gweithlu sy'n gynrychiadol o'i gymunedau a bydd pobl yn cael cyfle cyfartal i gamu ymlaen yn ein sefydliad.

Byddwn yn datblygu diwylliant lle y bydd pobl yn atebol ac yn cael eu cydnabod am yr hyn a wnânt a sut. Byddwn yn datblygu fframwaith cyflogaeth sy'n addas ar gyfer dyfodol byd gwaith.



Y Cyngh. Steve Hunt
Arweinydd y Cyngor



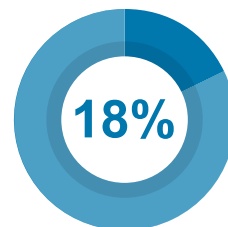
Mrs K Jones
Prif Weithredwr



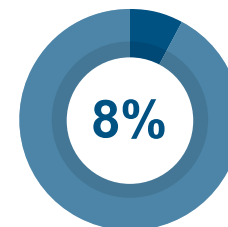
Tîm CNPT ydym ni



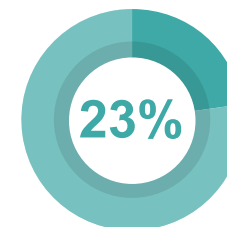
Rydym yn cyflogi
6,385
o gyflogeion



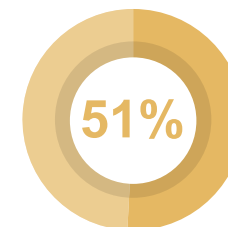
sy'n gweithio yn
y Gwasanaethau
Cymdeithasol



sy'n gweithio yn y
Gwasanaethau
Corfforaethol



sy'n gweithio ym
maes yr Amgylchedd
ac Adfywio



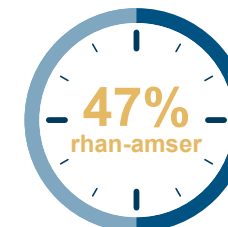
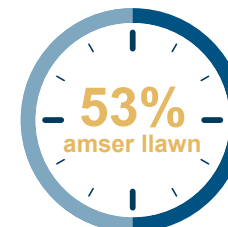
sy'n gweithio ym
meysydd Addysg,
Hamdden a Dysgu
Gydol Oes

40%

sydd wedi'u cyflogi
mewn ysgolion



70% sy'n ddynion
30% sy'n fenywod



95% o'r rhai sydd wedi'u cyflogi
yn ein band cyflog isaf
(Gradd 1) sy'n fenywod

o'r rhai sydd wedi'u
cyflogi yn ein bandiau
cyflog uchaf ar gyfer Prif
Swyddogion sy'n fenywod

37%



21%
sy'n athrawon



19%
sy'n staff cymorth
mewn ysgolion



Tîm CNPT ydym ni

Y cyflog canolrifol yn ein cyngor yw

£24,920



Ar gyfartaledd, lefel yr absenoldeb oherwydd salwch ymhlith ein gweithlu yn 2021 / 2022 oedd 13.28 o ddiwrnodau. COVID-19 oedd y prif reswm dros absenoldeb oherwydd salwch, ac yna absenoldeb a oedd yn gysylltiedig ag iechedd meddwl a straen

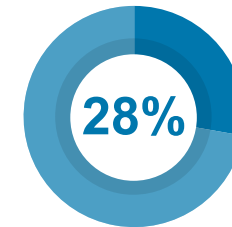
Y gymhareb rhwng enillion y cyflogeion ar y cyflogau isaf a'r cyflogeion ar y cyflogau uchaf (fel yr oedd pethau ar 1 Ebrill 2018) yw

1:7

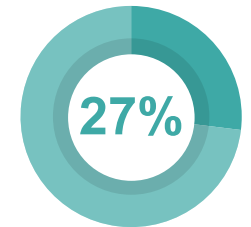
1.5%



sydd o Gefndir Du ac Ethnig Lleiafrifol



sydd rhwng 51 a 60 oed



sydd rhwng 41 a 50 oed

3.86%

Ein bwch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau



3%

sy'n ystyried eu hunain yn anab



Cyfradd trosiant o

4.55%

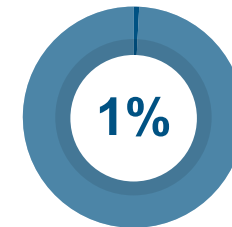
622

sy'n gallu siarad ac ysgrifennu Cymraeg yn rhugl

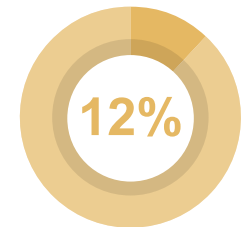
Cymraeg

4,135

sydd heb fawr ddim Cymraeg, os o gwbl



o'r gweithlu sy'n 21 oed neu'n iau



sy'n 30 oed neu'n iau



Beth yw'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu?

Mae'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu yn gysylltiedig â blaenoriaethau strategol y cyngor fel y'u nodir yng Nghynllun Corfforaethol 2022-2027, ac yn helpu i gyflawni'r blaenoriaethau hynny, drwy nodi sut beth y bydd angen i'r gweithlu fod a sut y bydd angen iddo weithredu er mwyn sicrhau canlyniadau i drigolion Castell-nedd Port Talbot. Mae'r Cynllun yn helpu i bennu'r cyfeiriad a sicrhau bod gennym y bobl gywir sydd â'r sgiliau a'r agweddau cywir, yn y lle cywir ac ar y lefel gywir. Cynllun pum mlynedd sy'n cyd-fynd â strategaethau allweddol eraill ydyw, ond caiff ei adolygu bob blwyddyn er mwyn sicrhau ei fod yn dal yn addas i'r diben.

Pam mae angen un arnom?

Mae gweithlu dawnus sydd â ffocws pendant yn hollbwysig er mwyn dod â'r blaenoriaethau strategol yn fyw a sicrhau y bydd y sefydliad yn cyflawni ei amcanion llesiant. Costau sy'n uniongyrchol gysylltiedig â phobl yw 45% o gyfanswm ein gwariant. Felly, gall gwneud hyn yn anghywir fod yn ddrud iawn. Bydd gwneud hyn yn iawn yn arwain at welliannau sylweddol:

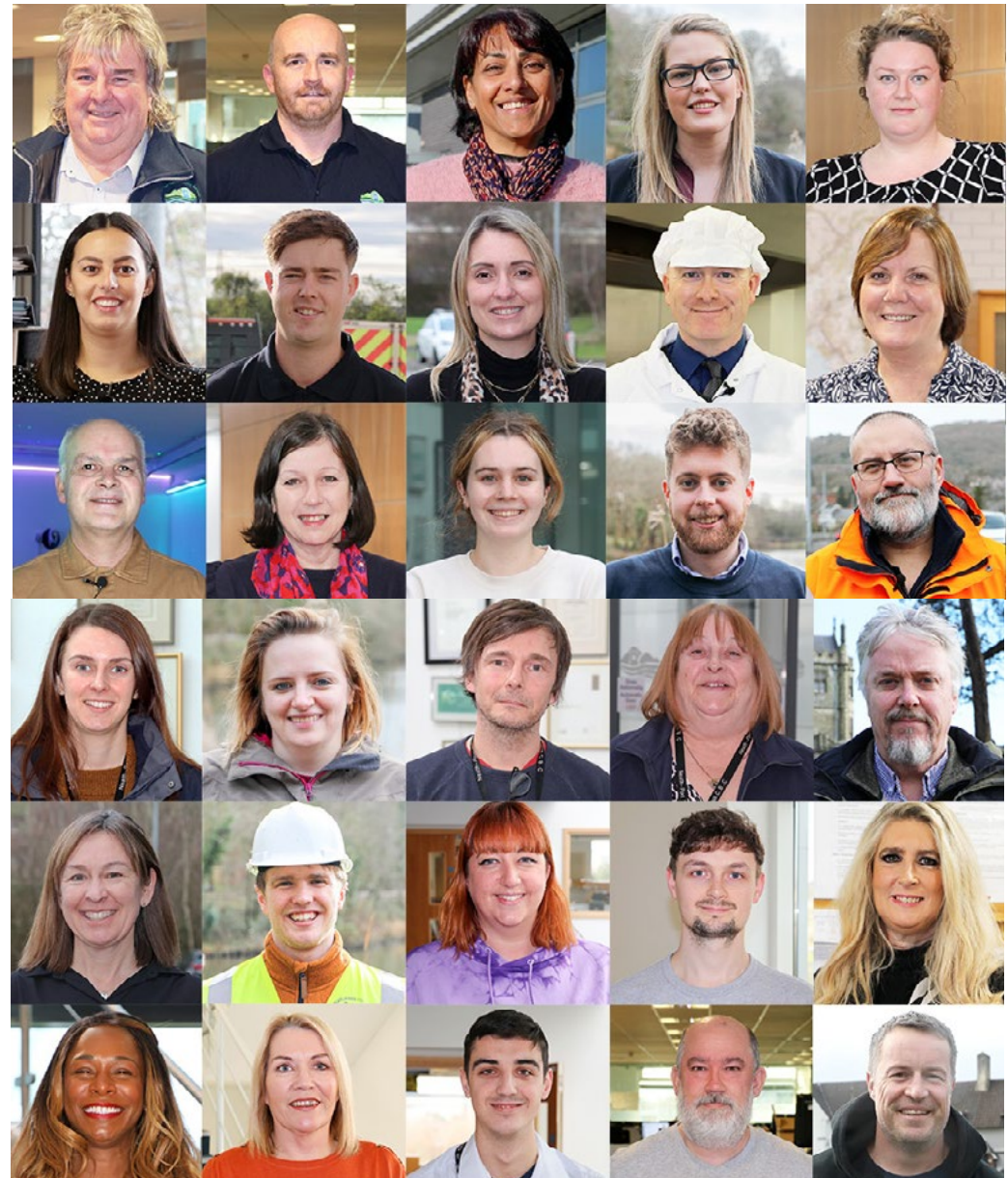
- Nodi anghenion newidiol dinasyddion ac ymateb iddynt.
- Galluogi cyflogeion i gael cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith a llesiant da.
- Adlewyrchu cyfansoddiad ein poblogaeth, gan atgyfnerthu'r cysylltiad rhyngom a'm cymunedau.
- Gwella ein gallu i arloesi drwy fod yn sefydliad gwirioneddol amrywiol a chynhwysol.
- Defnyddio gwybodaeth gan ein cyflogeion i lywio strategaethau hynod effeithiol a fydd yn galluogi pobl i gyflawni eu potensial.
- Darparu gwasanaethau cyhoeddus effeithlon sy'n rhoi gwerth da am arian.
- Creu brand cyflogwr atyniadol sy'n ein galluogi i recriwtio a chadw gweithlu hynod alluog.

Yn gryno, bydd y Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu yn ein helpu i sicrhau bod gennym y cyflogeion gorau posibl.



"Costau sy'n uniongyrchol gysylltiedig â phobl yw 45% o gyfanswm ein gwariant. Felly, gall gwneud hyn yn anghywir fod yn ddrud iawn.

Bydd gwneud hyn yn iawn yn arwain at welliannau sylweddol."





Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

1 YMGYSYLLTU Â RHANDDEILIAID ALLWEDDOL





1. Ymgysylltu â Rhanddeiliaid Allweddol

Rydym am i'r Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu fod yn ddogfen ystyrlon sy'n cael effaith wirioneddol ar y ffordd y caiff blaenoriaethau'r cyngor eu cyflawni.

Wrth ddatblygu'r cynllun hwn, rydym wedi gwrandao ar yr hyn sy'n bwysig i'n cyflogeion ar bob lefel a'n partneriaid mewn undebau llafur. Rydym wedi defnyddio arolygon, gweithdai a sesiynau galw heibio, yn ogystal â chyflwyno Yammer i'n gweithlu cyfan, er mwyn ein helpu i gyfathrebu â'n cyflogeion a gwrandao arnynt. Rydym wedi gweithio gyda rheolwyr er mwyn deall beth sy'n bwysig iddynt a beth yw eu blaenoriaethau ar gyfer eu timau a'r gwasanaethau y maent yn eu darparu. Rydym wedi defnyddio'r wybodaeth hon i ddatblygu themâu allweddol ar gyfer cyflawni, ac i bennu ein camau gweithredu â blaenoriaeth.

Yn 2021, gwnaethom ddatblygu Fframwaith ar gyfer Gweithio Hybrid, gan ddilyn yr adborth clir gan ein cyflogeion a fu'n gweithio gartref drwy gydol pandemig COVID-19, neu am ran o'r cyfnod, a hefyd gan reolwyr, a'r arweiniad manwl a gafwyd ganddynt o ran y ffordd yr hoffent reoli a threfnu gwaith eu timau o hyn ymlaen. Mae'n amlwg o'r adborth y bydd yn rhaid i'r ffordd newydd hon o weithio alluogi ein cyflogeion i weithio'n fwy hyblyg, er mwyn bod mor gynhyrchiol â phosibl a gwella eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae hefyd yn amlwg y bydd angen i ni rymuso rheolwyr i wneud penderfyniadau ynglŷn â'r ffordd y caiff gwaith ei drefnu a'r ffordd y caiff gwasanaethau eu darparu. Cafodd yr holl adborth hwn ei ystyried wrth lunio'r Fframwaith, gan alluogi mwy o hyblygrwydd yn y ffordd y bydd pobl yn gweithio, a pholisi llai rhagnodol. Bydd rheolwyr yn gweithio'n unol â chyfres o egwyddorion y byddant yn eu rhoi ar waith mewn ffordd deg a chyson yn eu timau eu hunain, ond gyda'r gallu i addasu trefniadau gweithio yn unol ag anghenion eu gwasanaeth eu hunain a'r cyngor yn ei gyfanrwydd.

Byddwn yn datblygu ein dulliau o gyfathrebu ac ymgysylltu â'n cyflogeion ymhellach ac, yn anad dim, ffyrdd y gall ein cyflogeion roi adborth i ni. Rydym yn awyddus i wreiddio egwyddorion cydgynhyrchu yn ein dull o lunio polisiau cyflogaeth, gan sicrhau y bydd ein cyflogeion ac undebau llafur yn cymryd rhan yn y gwaith dylunio a datblygu ac yn dylanwadu arno.



Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

2 EIN PARTNERIAETH GYMDEITHASOL AG UNDEBAU LLAFUR



2. Ein Partneriaeth Gymdeithasol ag Undebau Llafur

Rydym yn falch iawn o'n partneriaeth hirsefydlog â'n hundebau llafur cydnabyddedig sydd, yn y gorffennol, wedi ein helpu i ddatblygu ffyrdd arloesol a chreadigol o ymateb i heriau ym maes cyflogaeth.

Mae hon yn gydberthynas y mae pawb yn gweithio'n galed i'w chynnal, gan dreulio amser yn cyfathrebu â'n gilydd ac yn rhannu problemau ar y cam cynharaf posibl. Mae ein partneriaid mewn undebau llafur yn allweddol i'r gwaith o gyflawni ein Strategaeth Dyfodol Gwaith a byddwn yn cydweithio i sicrhau ein bod yn gweithredu mewn ffordd deg a thryloyw, gan lywio gweithlu'r dyfodol mewn partneriaeth â'n gilydd.





Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

3 ADOLYGU EIN TREFNIADAU CYNLLUNIO'R GWEITHLU



3. Adolygu Ein Trefniadau Cynllunio'r Gweithlu

Ers i ni gyhoeddi'r Cynllun Strategol diwethaf ar gyfer y Gweithlu, a oedd ar gyfer y cyfnod o 2018 tan 2022, mae Archwilio Cymru wedi ein helpu drwy gynnal adolygiad o'n dull o gynllunio'r gweithlu ym mhob rhan o'r cyngor, gyda'r nod o lywio'r gwaith o ddatblygu'r cynllun strategol hwn.

Yn gadarnhaol ddigon, daeth yr adolygiad hwn i'r casgliad ein bod wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran cynllunio'r gweithlu ac wedi datblygu prosesau ac adnoddau clir. Er i ni fod yn ymwybodol bod angen i ni wneud mwy i wreiddio gwaith cynllunio'r gweithlu yn gyson ar bob lefel ac ym mhob gwasanaeth, cafodd y camau dilynol a fwriadwyd eu cwtogi gan bandemig COVID-19. Yn ystod y pandemig, bu ein camau ymatebol i gynllunio'r gweithlu yn effeithiol, gyda ffocws cadarn ar gynnal gwasanaethau hanfodol a sicrhau llesiant cyflogeion.

Canfu Archwilio Cymru gryfderau gwirioneddol yn ein dulliau cynllunio'r gweithlu. Yn ogystal â'r ffaith ein bod wedi rhoi Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu ar waith ynghyd â chynllun gweithredu cysylltiedig, tynnodd Archwilio Cymru sylw hefyd at y broses glir sydd ar waith ar gyfer llunio cynlluniau ar gyfer y gweithlu ar lefel weithredol (y Pecyn Cymorth Cynllunio Olyniaeth). Yn ogystal â Grŵp Cynllunio'r Gweithlu hirsefydlog sy'n canolbwyntio ar adleoli, cydnabu Archwilio Cymru y gydberthynas waith gadarn a chadarnhaol ag Undebau Llafur a'r cymorth effeithiol sydd ar waith ar gyfer Dysgu a Datblygu. Fel un maes allweddol ar gyfer gwella, argymhellodd Archwilio Cymru y dylem ganolbwyntio ar helpu rheolwyr gweithredol i wreiddio a chroesawu gwaith cynllunio'r gweithlu ymhellach.

Nododd Archwilio Cymru themâu i'r cyngor eu hystyried fel rhan o'i waith strategol ym maes cynllunio'r gweithlu yn y dyfodol: Cynllunio Olyniaeth, Recriwtio a Chadw, y 'Normal' Newydd a Chynllunio'r Gweithlu ar y Cyd – roedd pob un o'r themâu hyn yn cyd-daro â'r adborth a gawsom gan ein rheolwyr ac maent wedi bod yn sail i'r gwaith o ddatblygu'r Cynllun Strategol hwn.



Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

4 MEINCNODI






4. MEINCNODI

Yn 2021, dechreuodd y cyngor weithio mewn partneriaeth â'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) drwy ei Gynllun Partneriaid Datblygu Pobl (PDP) sy'n ceisio cydnabod sefydliadau sy'n dangos ymrwymiad gwirioneddol i waith a bywydau gwaith gwell.

Gwnaeth y CIPD asesu'r cyngor ar gyfer statws PDP yn ystod haf 2022, ac mae dod yn Bartner Datblygu Pobl wedi cadarnhau ymroddiad y cyngor i wella galluogrwydd, hygrededd ac effaith ei swyddogaethau Pobl, gan gynnwys ei swyddogaethau Adnoddau Dynol, Hyfforddiant a Datblygu Sefydliadol. Y cyngor yw'r cyflogwr cyntaf yng Nghymru, ac un o'r cynghorau cyntaf ledled y Deyrnas Unedig, i ennill Statws Partner Datblygu Pobl.

Fel rhan o'r cynllun, cynhaliodd y CIPD Arolwg o'r Effaith ar Bobl er mwyn penderfynu i ba raddau y mae galluogrwydd presennol y cyngor ym maes pobl yn gyson â safonau'r CIPD, fel y'u nodir ym Map Proffesiynau'r CIPD, yn ogystal â meincnodau'r sector cyhoeddus. Fel y gellir gweld yn y tabl, mae meincnod y cyngor yn uwch na chyfartaledd y sector cyhoeddus mewn meysydd yn cynnwys 'Craffter Busnes', 'Arferion Moesegol', 'Dysgu a Datblygu', 'Gweld Gwerth Pobl', 'Cysylltiadau â Chyflogeion' a 'Gweithio'n Gynhwysol'. Rydym yn is na meincnodau'r sector cyhoeddus mewn tri maes, sef 'Profiad Cyflogeion', 'Rheoli Talent' a 'Gwobrwyo' ac, unwaith eto, mae hyn wedi ein helpu i ddatblygu'r Cynllun Strategol hwn.

Maes ar Fap Proffesiynau'r CIPD	Sgôr Gyfartalog CNPT	Meincnod y Sector Cyhoeddus
Arferion moesegol	3.1	2.8
Arferion ym maes pobl	3.1	2.8
Craffter busnes	3	2.6
Gwneud penderfyniadau mewn sefyllfaoedd	2.8	2.6
Cynhwysiant ac amrywiaeth	2.8	2.7
Cysylltiadau â chyflogeion	2.8	2.7
Dysgu a datblygu	2.8	2.5
Dewrder a dylanwad proffesiynol	2.7	2.5
Cymhelliant masnachol	2.7	2.5
Diwylliant ac ymddygiad	2.7	2.5
Arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth	2.7	2.4
Newid	2.7	2.4
Technoleg a phobl	2.7	2.3
Gweld gwerth pobl	2.6	2.6
Canolbwyntio ar ddirnadaeth	2.6	2.4
Brwdfrydedd dros ddysgu	2.6	2.4
Datblygu a dylunio'r sefydliad	2.6	2.4
Gweithio'n gynhwysol	2.6	2.5
Profiad cyflogeion	2.6	2.7
Dadansoddeg ym maes pobl	2.5	2.2
Adnoddau	2.5	2.4
Rheoli talent	2.1	2.2
Gwobrwyo	2	2.1

 **Maes â blaenoriaeth**



Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

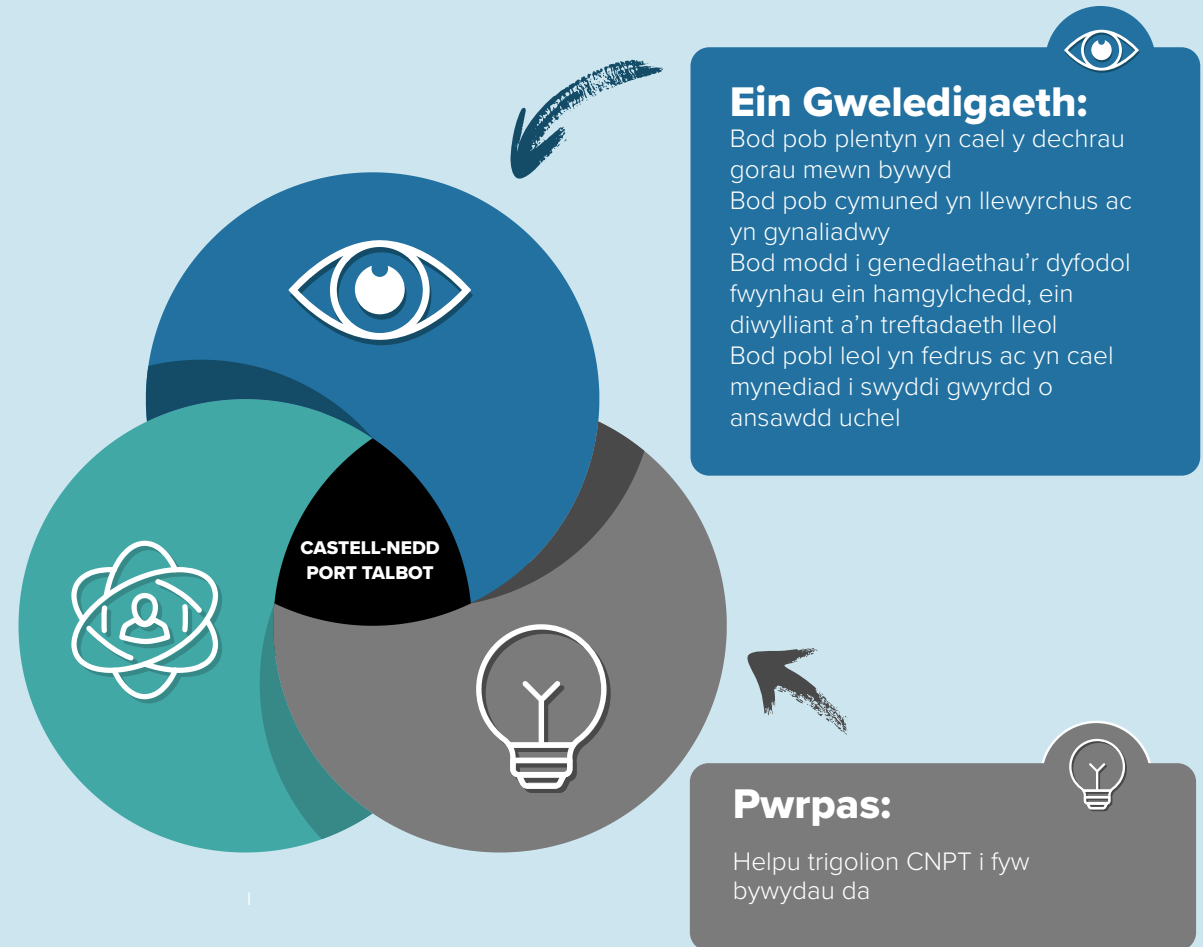
5 SICRHAU CYSONDEB Â CHYNLLUN CORFFORAETHOL 2022-2027





5. Sicrhau cysondeb â Chynllun Corfforaethol 2022-2027

Drwy gysoni'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu â Chynllun Corfforaethol y cyngor, byddwn yn sicrhau bod y cynllun yn canolbwyntio ar wreiddio pwrpas, gweledigaeth a gwerthoedd y cyngor ym mhob rhan o'i weithlu.



Gwerthoedd:

Cysylltiedig

mae beth sy'n bwysig i chi yn bwysig i ni

Gofalgar

rydyn ni'n gofalu amdanoch chi, eich bywyd a dyfodol ein bwrdeistref sirol

Cydweithredol

rydyn ni'n gweithio gyda'n dinasyddion a'n partneriaid oherwydd bod modd i ni gyflawni mwy gyda'n gilydd

Hyderus

rydyn ni'n optimistaidd ac yn hyderus ynghylch y dyfodol

Ein Gweledigaeth:

Bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd
 Bod pob cymuned yn llewyrchus ac yn gynaliadwy
 Bod modd i genedlaethau'r dyfodol fwynhau ein hamgylchedd, ein diwylliant a'n treftadaeth lleol
 Bod pobl leol yn fedrus ac yn cael mynediad i swyddi gwyrdd o ansawdd uchel

Pwrpas:

Helpu trigolion CNPT i fyw bywydau da



Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

6 SICRHAU CYSONDEB Â'R RHAGLEN O NEWID STRATEGOL





6. Sicrhau Cysondeb â'r Rhaglen o Newid Strategol

(rhan o Gynllun Corfforaethol 2022-2027)

Lansiwyd y Rhaglen o Newid Strategol er mwyn galluogi'r cyngor i gyflawni ei bwrpas a'i weledigaeth.

Mae'r Rhaglen o Newid Strategol yn cynnwys y pedwar amcan llesiant canlynol:

1. **Bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd**
2. **Bod pob cymuned yn llewyrchus ac yn gynaliadwy**
3. **Bod modd i genedlaethau'r dyfodol fwynhau ein hamgylchedd, ein diwylliant a'n treftadaeth leol**
4. **Swyddi a sgiliau – bod pobl leol yn fedrus ac yn gallu cael mynediad i swyddi gwyrdd o safon uchel**

Er mwyn gallu cyflawni pob un o'r amcanion llesiant hyn, bydd angen cymryd camau gweithredu mewn perthynas â'r gweithlu. Caiff y camau gweithredu hyn eu datblygu mewn partneriaeth ag arweinydd yr amcan llesiant perthnasol a'u disgrifio yn y Cynllun Cyflawni Dyfodol Gwaith blynyddol sydd wedi'i atodi i'r strategaeth hon. Caiff y Rhaglen ei hategu gan Raglen Alluogi ar gyfer Datblygu Sefydliadol a gaiff ei chynnal er mwyn meithrin gallu a galluogrwydd y cyngor dros gyfnod o 3-5 mlynedd. Yn ogystal â Phobl, caiff cwmpas y rhaglen a'r cysylltiad rhyngddi a'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu eu crynhoi isod.

Digidol – byddwn yn dod yn glyfar ac yn gysylltiedig fel cyngor ac fel lle. Byddwn yn cydgysylltu ac yn defnyddio'r data sydd gennym i wella ein dealltwriaeth o'r hyn sydd o bwys i'n dinasyddion. Byddwn yn creu gwasanaethau digidol newydd yn seiliedig ar anghenion ein dinasyddion a fydd yn ddiogel, yn gyfleus ac yn hawdd eu defnyddio.

Byddwn yn datblygu'r sgiliau y bydd eu hangen ar ein gweithlu ar gyfer byd digidol ac yn mynd i'r afael â bylchau o ran sgiliau yn ein cyngor, gan gydnabod na fydd cymwyseddau a hyder yr un fath ym mhob rhan o'r gweithlu; byddwn yn datblygu sgiliau dadansoddi a sgiliau data ym maes Adnoddau Dynol ac yn magu hygredd yn y maes hwn; ac, yn olaf, byddwn yn cyfrannu arbenigedd ym maes pobl at y broses trawsnewid digidol er mwyn ychwanegu gwerth gwirioneddol; gan fynd i'r afael ag ystyriaethau moesegol mewn perthynas â data, preifatrwydd a rhoi technoleg newydd ar waith.

Llywodraethu – byddwn yn addasu ein parodrwydd i dderbyn risg er mwyn annog y sefydliad i arloesi mewn modd cyfrifol a buddsoddi mewn meithrin diwylliant corfforaethol cadarn lle y bydd pobl yn gyfrifol ac yn atebol am yr hyn a wnânt, lle y bydd pobl yn herio ymddygiad annerbyniol a lle y bydd pobl yn dysgu ac yn gwella'n barhaus. Byddwn yn parhau i feithrin diwylliant o gydymddiriedaeth a pharch rhwng cynghorwyr a swyddogion, gyda'r naill a'r llall yn glir ynghylch eu priod rolau a chyfrifoldebau. Byddwn yn ceisio plethu trefniadau llywodraethu da drwy gyfnewid oes cyfan y cyflogai, o'r broses recriwtio i berfformiad ac ymrwymiad.

Cynnig gwerth am arian a sicrhau cynaliadwyedd ariannol

Byddwn yn defnyddio dull 'system gyfan' i reoli ein hadnoddau ariannol ein hunain, gan ganolbwyntio ar 'yr hyn sy'n bwysig', mynd ati mewn ffordd systematig i ddileu galw sy'n deillio o fethiant, lleihau dyblygu a gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gweithrediadau gwasanaethau. Bydd y Tîm Adnoddau Dynol yn datblygu dull o ffurfio partneriaethau â busnesau a fydd yn arwain ym maes newid a datblygu strategol, yn hytrach nag ymateb iddo.



Sut aethom ati i ddatblygu'r Strategaeth?

7 EIN HEGWYDDORION DYLUNIO





7. Ein Hegwyddorion Dylunio

Mae'r '5 ffordd o weithio' a nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015 a'r egwyddor datblygu cynaliadwy wedi'u gwreiddio yn y Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu drwy'r egwyddorion dylunio canlynol, ac mae hyn yn cyfateb i'r dull a ddefnyddiwyd yn y Cynllun Corfforaethol:

Ein Cyngor

#TîmCNPT yn cydweithio i gyflawni ein pwrpas a'n gweledigaeth.

Arweinyddiaeth a Gwaith

Gan gydnabod effaith aruthrol ein harweinwyr a'n rheolwyr ar ddiwylliant y cyngor, byddwn yn gweithio gyda'n harweinwyr a thrwyddynt er mwyn rhoi ymdeimlad o weledigaeth, pwrpas ac ysbrydoliaeth i'n cyflogeion.

Ymddiried a Grymuso

Rydym yn ymddiried ac yn credu yn ein cydweithwyr a, thrwy ein Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu, byddwn yn sicrhau y cânt eu hyfforddi, eu cefnogi a'u hawdurdodi i wneud y pethau sy'n bwysig.

Atebolrwydd

Byddwn yn creu diwylliant o dryloywder, gan ei gwneud hi'n hawdd i gyflogeion gael gafael ar wybodaeth, a byddwn yn esbonio a ydym wedi gwneud yr hyn y gwnaethom ddweud y byddem yn ei wneud.

Ystwyth ac Arloesol

Byddwn yn dylunio ein polisiau cyflogaeth a'n gwasanaethau mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar ddefnyddwyr, a byddwn yn annog ein cydweithwyr i gynnig syniadau newydd a herio'r sefyllfa bresennol.

Tegwch a Chydraddoldeb

Byddwn yn recriwtio ac yn datblygu gweithlu sy'n gynrychiadol o'n cymunedau, gan ddathlu amrywiaeth a sicrhau y gall pawb fod yn nhw eu hunain yn ein gweithle.

Cynaliadwy

Byddwn yn cydbwysu ein hadnoddau rhwng camau gweithredu byrdymor i gefnogi'r gweithlu presennol a chamau gweithredu hirdymor i ddatblygu gweithlu'r dyfodol.

Gwerth am Arian

Byddwn yn sicrhau y caiff ein hadnoddau eu blaenoriaethu yn unol â'r hyn sydd bwysicaf a ble y gall ein hadnoddau ychwanegu'r gwerth mwyaf.



Ble rydym arni nawr?

Drwy ddatblygu'r Cynllun Corfforaethol a'r Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu, rydym wedi llwyddo i ddod o hyd i lawer o gryfderau yn ein trefniadau presennol ar gyfer y gweithlu, yn enwedig ein partneriaeth gymdeithasol gref â'n hundebau llafur, a'n harferion effeithiol sydd wedi'u datblygu'n dda ym maes cysylltiadau â chyflogeion. Rydym wedi dechrau datblygu dulliau mwy effeithiol o gyfathrebu â'n cyflogeion a gwranddo arnynt, ond mae cyfle i ni ddatblygu hyn ymhellach a gwella'r ffordd rydym yn ymgysylltu â'n cyflogeion, gan fanteisio ar dechnoleg ddigidol i gyrraedd ein cyflogeion yn well ac yn amlach – mae ein hundebau llafur yn cydweithio â ni ar hyn. Nid yw hyn yn nod ynddo'i hun – drwy glywed mwy gan ein cyflogeion am eu profiad yn y gwaith, rydym am wella'r profiad hwnnw, cymell a grymuso ein cyflogeion, a gwella cyfraddau cadw.

Mae ein dull datblygedig o gynllunio'r gweithlu yn strategol ar lefel gorfforaethol yn gweithio'n dda, a gwnaethom ddefnyddio'r dulliau hyn yn effeithiol yn ystod y pandemig ac wrth i ni godi allan ohono. Mae ein rheolwyr yn awyddus i ymwneud â gwaith cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaethau gweithredol a gallwn ddefnyddio hyn fel cyfle i gysylltu anghenion y gweithlu ar lefel gwasanaethau â rhaglenni corfforaethol effeithiol er mwyn mynd i'r afael â nhw mewn ffordd wedi'i thargedu. Fel llawer o gyflogeion ledled y DU, rydym yn wynebu marchnad recriwtio heriol a chystadleuol, gyda bylchau o ran sgiliau mewn rhai rhannau allweddol o'r cyngor a phryderon ynglŷn â chynllunio olyniaeth. Mewn rhai gwasanaethau, mae cadw cyflogeion hefyd yn her, yn enwedig lle rydym yn wynebu cystadleuaeth gan gyflogeion eraill. Os na allwn recriwtio a chadw'r cyflogeion gorau i ddarparu ein gwasanaethau, bydd hyn yn fygythiad gwirioneddol i allu'r cyngor i ddarparu ei wasanaethau a chyflawni ei flaenoriaethau yn y dyfodol.

Bydd partneriaeth gweithlu strategol gadarn â chyflogwyr eraill yn y fwrdeistref sirol a rhanbarth Bae Abertawe yn ein galluogi i ffurfio cysylltiadau ag ochr cyflenwad a galw'r farchnad lafur, felly drwy ddatblygu ein cydberthnasau ag ysgolion a cholegau, a phartneriaid allweddol eraill, gallwn sicrhau cyflenwad ein gweithlu yn y dyfodol, a bydd cysylltiadau mwy effeithiol â chyflogwyr eraill yn gwella ein dealltwriaeth o gystadleuaeth yn y farchnad lafur a'r galw arni.

Gwnaeth llawer o'n gwasanaethau rheng flaen barhau i ddarparu gwasanaethau drwy gydol y pandemig, gan wneud addasiadau parhaus i drefniadau gweithio er mwyn diogelu eu hiechyd a'u llesiant eu hunain ac eraill. Arweiniodd yr angen am gyfarpar diogelu personol (PPE) a chadw pellter cymdeithasol at heriau sylweddol o ran parhau i ddarparu gwasanaethau ac rydym yn falch iawn o'r gwaith a wnaeth ein cydweithwyr i sicrhau parhad gwasanaethau drwy gydol y cyfnod hwn. I gydweithwyr eraill, cafodd eu gweithgareddau eu hatal am beth amser er budd iechyd y cyhoedd, ond dangosodd y staff hyblygrwydd ac ymroddiad aruthrol wrth iddynt gael eu hadleoli o'u gwirfodd i weithgareddau â blaenoriaeth. Roedd llawer o'r gweithgareddau hyn yn gyfrifoldebau newydd a roddwyd i lywodraeth leol wrth i ni weithio i ddiogelu'r GIG ac iechyd y cyhoedd. Ni allem fod wedi chwarae ein rhan i gefnogi'r rhai a oedd yn cael eu gwarchod heb hyn.

Bu'r rhan fwyaf o'n gweithlu yn y ganolfan ddinesig, yn ogystal â llawer o'n cyflogeion o wasanaethau rheng flaen, yn gweithio gartref yn gyfan gwbl neu'n bennaf, a gwnaethom ddysgu y gall llawer o'n gwasanaethau weithredu'n effeithiol ac yn effeithlon drwy gael eu darparu ar-lein. Mae'r newid sylweddol o ran mabwysiadu technolegau digidol wedi tarfu'n barhaol ar y ffordd rydym yn gweithio ac ar y farchnad lafur y mae angen i ni weithredu ynddi bellach.



Gwnaethom hefyd ddysgu bod rhai pethau na ellir eu gwneud neu na ellir eu gwneud mor effeithiol gartref, gan fod angen mwy o gydweithio ac ymwneud â phobl wyneb yn wyneb mewn ffordd fwy personol. Fel cyflogwyr eraill ledled y DU, wrth i ni godi allan o'r pandemig, rydym yn datblygu'r ffordd rydym yn ymdrin â byd gwaith y dyfodol ac yn defnyddio hyn fel cyfle gwirioneddol i ddatblygu fframwaith ar gyfer cyflogaeth sy'n sicrhau ein bod yn darparu gwasanaethau yn y modd mwyaf effeithlon posibl ac yn gwella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a phrofiad cyflogaeth.

Rydym am i'n gweithlu fod yn wirioneddol gynrychiadol o'n cymunedau, ac mae gennym waith i'w wneud i sicrhau hyn. Nid yw ein cymhareb o ran cyflogaeth o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn adlewyrchu ein cymuned ac nid yw cynrychiolaeth cyflogaeth ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'n gweithlu yn gymesur chwaith. Mewn partneriaeth ag UNSAIN, rydym wedi sefydlu Rhwydwaith Cyflogaeth Ethnig Lleiafrifol fel man cychwyn, a'n huchelgais yw y daw'r cyngor hwn yn gyngor gwrth-hiliol balch. Mae hyn yn gyfle cyffrous i'r cyngor ddatblygu'r ffordd y mae'n ymdrin â gwrth-hiliaeth, a gwella amrywiaeth.

Byddwn yn defnyddio'r gwersi a ddysgwyd drwy'r profiad hwn i ddatblygu grwpiau rhwydwaith eraill i gyflogaeth, er enghraifft cyflogaeth ag anabledau a chyflogaeth LHDTCT+, gyda'r nod o greu gweithle gwirioneddol gynhwysol. Er ein bod wedi lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy weithio mewn partneriaeth â Chwarae Teg, rydym am ddileu'r bwlch cyflog yn gyfan gwbl. Mae ein proffil rhywedd ar bob lefel yn y cyngor yn gwella, ond mae'r data'n dangos i ni nad yw'n gymesur o hyd; drwy ein Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb Rhywiol mae gennym gyfle i wneud rhywbeth am hyn.



Sut le y bydd angen i'r cyngor fod yn y dyfodol?

Yn syml, rydym am sicrhau bod y nifer cywir o bobl sydd â'r sgiliau a'r agweddau cywir ar waith ar yr adeg gywir i ddarparu gwasanaethau'r cyngor a chyflawni ei swyddogaethau.

Sut y byddwn yn cyflawni hyn?

Drwy gyflawni'r amcanion allweddol canlynol:

1. Cymryd y camau gweithredu mewn perthynas â'r gweithlu y bydd eu hangen yn y tymor byr, y tymor canolig a'r tymor hir er mwyn rhoi'r Cynllun Corfforaethol ar waith gan sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant ein pobl ar yr un pryd.
2. Gwreiddio'r Blaenoriaethau, Gweledigaeth a Gwerthoedd Corfforaethol.

Beth yw ein blaenoriaethau?

Sicrhau adnoddau ar gyfer Tîm Castell-nedd Port Talbot

Drwy gydweithio ym maes Cynllunio'r Gweithlu, denu gweithlu amrywiol y dyfodol er mwyn sicrhau cyflenwad parhaus o ymgeiswyr addas ar gyfer amrywiaeth eang o alwedigaethau, mynd i'r afael â meysydd lle y ceir prinder a denu'r bobl gywir sydd â'r sgiliau a'r cymwyseddau cywir ar yr adeg gywir. Fel llawer o gyflogeion ledled y DU, rydym yn wynebu marchnad recriwtio heriol, gyda bylchau o ran sgiliau mewn rhai meysydd allweddol a phryderon ynglŷn â chynllunio olyniaeth – os bydd gweithwyr allweddol yn ymddiswyddo, bydd angen i ni fod wedi rhoi cynlluniau ar waith i recriwtio rhai yn eu lle. Drwy weithio gydag amrywiaeth o bartneriaid megis yr Adran Gwaith a Phensiynau, Prifysgol Abertawe, Coleg Castell-nedd, Coleg Gŵyr, y Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol, CEM Abertawe ymhlith eraill, rydym yn rhoi camau gweithredu byrdymor ar waith er mwyn helpu i leddfu anawsterau recriwtio dybryd ond, yn bwysig ddigon, rydym hefyd yn datblygu cynlluniau i sicrhau a datblygu ein gweithlu ar gyfer y dyfodol, gan sicrhau llif cyson o gyflogeion y dyfodol sydd â'r sgiliau, yr ymddygiadau a'r agweddau cywir.

Datblygu a Chadw Talent

Drwy gynllunio olyniaeth mewn ffordd strategol ar lefel gorfforaethol ac ar lefel gwasanaethau gweithredol, gan wreiddio gweithgarwch datblygu arweinwyr, hybu symudiad ar draws y sefydliad a hwyluso llwybrau gyrfa. Bydd datblygu rhaglenni corfforaethol sydd ag adnoddau priodol ac sy'n cynnig datblygiad cynhwysfawr ar bob lefel arwain yn helpu i sicrhau bod arweinwyr y presennol a'r dyfodol yn alluog, yn hyderus, yn gymwys ac yn dosturiol.



Cyflogwr Delfrydol – Profiad Cyflogeion ac Ymgysylltu â Chyflogeion

Er mwyn ein helpu i recriwtio a chadw'r cyflogeion gorau, ein huchelgais yw dod yn Gyflogwr Delfrydol, gyda chynnig cyflogaeth sy'n atyniadol i ddarpar ymgeiswyr a chyflogeion, ac ymgeiswyr a chyflogeion presennol. Mae'r cynnig cyflogaeth hwn yn fwy na dim ond cyflogau a thelerau ac amodau, er bod hynny'n bwysig hefyd a byddwn yn ystyried sut mae ein cyflogau a'n telerau ac amodau yn cefnogi prosesau recriwtio a chyfraddau cadw. Mae a wnelo ein cynnig cyflogaeth â'n diwylliant, ein harddull arwain a'n mentrau ymgysylltu â chyflogeion hefyd.

Byddwn yn datblygu ac yn cefnogi ein harweinwyr, ein rheolwyr a'n goruchwylwyr ar bob lefel fel y gallant ymgysylltu â'n cyflogeion a'u cymell i fod ar eu gorau. Byddwn yn gwreiddio'r gwerthoedd corfforaethol drwy ein prosesau recriwtio a'n holl weithgarwch ym maes cyflogaeth. Byddwn yn sicrhau ein bod yn cynnwys cyflogeion ac yn ymgysylltu â nhw drwy gyfathrebu'n dda yn fewnol, fel eu bod mewn sefyllfa dda i gynrychioli a hyrwyddo'r cyngor yn eu cymunedau lleol. Byddwn yn datblygu Strategaeth Gwobrwyo a Chydnabod, gyda chymorth ein harweinwyr a'n rheolwyr, a fydd yn ymgysylltu â phob aelod o'r tîm er mwyn sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Nid gweithgaredd a gynhelir unwaith y flwyddyn fydd rheoli perfformiad cyflogeion mwyach ond, yn hytrach, bydd yn gylch parhaus a fydd yn cymell cyflogeion ac yn atgyfnerthu ein gwerthoedd a'n hymddygiadau.

Datblygu Dyfodol Gwaith

Yn ystod y pandemig, bu llawer o'n cyflogeion yn gweithio mewn ffyrdd gwahanol er mwyn parhau i ddarparu gwasanaethau dan amgylchiadau anodd dros ben. Bu'r rhan fwyaf o weithlu'r ganolfan ddinesig, yn ogystal â llawer o gyflogeion o wasanaethau rheng flaen, yn gweithio gartref yn gyfan gwbl neu'n bennaf, a gwnaethom ddysgu y gall llawer

o'n gwasanaethau weithredu'n effeithiol ac yn effeithlon drwy gael eu darparu ar-lein.

Gwnaethom hefyd ddysgu bod rhai pethau na ellir eu gwneud neu na ellir eu gwneud mor effeithiol gartref, gan fod angen mwy o gydweithio ac ymwneud â phobl wyneb yn wyneb mewn ffordd fwy personol. Fel cyflogwyr eraill ledled y DU, wrth i ni godi allan o'r pandemig, rydym yn datblygu'r ffordd rydym yn ymdrin â byd gwaith y dyfodol. Rhaid i'r ffordd newydd hon o weithio alluogi ein cyflogeion i weithio'n fwy hyblyg, er mwyn bod mor gynhyrchiol â phosibl, a gwella eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Rydym yn gwneud hynny'n ofalus ac yn treulio amser yn ystyried beth fydd hyn yn ei olygu i bob un ohonom yn y cyngor. Fodd bynnag, mae'n amlwg y bydd angen i ni groesawu ffyrdd hybrid newydd o weithio er mwyn cael ein hystyried yn Gyflogwr Delfrydol. Rydym hefyd am i'n gweithleoedd deimlo'n gynhwysol, felly byddwn yn ystyried sut y gallwn gyflwyno mwy o ddewis a hyblygrwydd i'n holl gyflogeion, gan gynnwys y rhai nad yw eu swyddi'n addas ar gyfer llawer o symudedd nac ystwythder o ran lleoliad cyflawni.

Mae ein rheolwyr wedi gofyn i ni gael gwared ar fiwrocratiaeth ddiangen o brosesau mewnol; mae hefyd yn amlwg o'u hadborth y bydd angen i ni rymuso rheolwyr i wneud penderfyniadau ynglŷn â'r ffordd y caiff gwaith ei drefnu a'r ffordd y caiff gwasanaethau eu darparu. Maent am weld polisiau a phrosesau cyflogaeth sy'n llai rhagnodol. Ein dull Gweithio Hybrid yw ein cam cyntaf tuag at gyflawni hyn, gan roi cyfres o egwyddorion i reolwyr eu rhoi ar waith mewn ffordd deg a chyson yn eu timau eu hunain, ond gyda'r gallu i addasu trefniadau gweithio yn unol ag anghenion pob gwasanaeth a'r cyngor yn ei gyfanrwydd.



Datblygu Gwybodaeth a Sgiliau

O ganlyniad i'r pandemig, gwnaethom ddatblygu ffyrdd newydd, arloesol a chreadigol o gynnal gweithgareddau hyfforddi a datblygu ar gyfer cyflogeion, gan groesawu technoleg i helpu yn hyn o beth. Gwnaethom ddatblygu cyrsiau ar-lein a gynhaliwyd ar amrywiaeth o blatfformau, a alluogodd filoedd o gyflogeion i barhau i ddatblygu'n broffesiynol a dysgu sgiliau hanfodol. Er ei bod yn angenrheidiol i rywfaint o hyfforddiant gael ei gynnal wyneb yn wyneb ac mewn amgylchedd ffisegol, rydym wedi dysgu pa mor gosteffeithiol ac effeithlon y gall y ffyrdd newydd hyn o gynnal hyfforddiant fod, ac rydym yn bwriadu parhau i groesawu hyn. Bydd ein gweithgarwch cynllunio olyniaeth yn galluogi'r tîm Dysgu, Hyfforddi a Datblygu i ddatblygu hyfforddiant a chymorth datblygu wedi'u targedu a'u teilwra sy'n canolbwyntio ar y blaenoriaethau a nodwyd gan wasanaethau.

Gweithle Diogel – cefnogi iechyd a llesiant ein cyflogeion

Mae ein cyflogeion a fu'n gweithio ar y rheng flaen yn ystod y pandemig, gan barhau i ddarparu gwasanaethau hanfodol i rai o'r bobl fwyaf agored i niwed yn ein cymunedau, cefnogi'r GIG a chadw pawb yn ddiogel, wedi dweud wrthym mor bwysig yw hi iddynt deimlo'n ddiogel yn eu gweithleoedd, boed mewn ysgol, yn un o gerbydau'r cyngor, yng nghartref un o drigolion y cyngor, ar y stryd, yng nghefn gwlad, neu yn un o adeiladau'r cyngor. Rydym am ddatblygu Strategaeth Llesiant sy'n rhoi tawelwch meddwl ac yn cynnig rhaglenni cymorth a fydd ar gael i bob cyflogai, yn ogystal â diwylliant Iechyd a Diogelwch sefydledig sy'n sicrhau y bydd ein cyflogeion yn teimlo'n ddiogel yn y gweithle, ble bynnag y bo'r gweithle hwnnw.

Gweithle Cynhwysol lle y gall yr holl gyflogeion fod yn nhw eu hunain

Rydym am i'n gweithlu fod yn wirioneddol gynrychiadol o'n cymunedau, ac mae gennym waith i'w wneud i sicrhau hyn. Nid yw ein cymhareb o gyflogeion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn adlewyrchu ein cymuned ac nid yw ein cynrychiolaeth o gyflogeion ethnig lleiafrifol ar bob lefel o'n gweithlu yn gymesur chwaith. Mewn partneriaeth ag UNSAIN, rydym wedi sefydlu Rhwydwaith Cyflogeion Ethnig Lleiafrifol fel man cychwyn, a'n huchelgais yw y daw'r cyngor hwn yn gyngor gwrth-hiliol balch.

Er ein bod wedi lleihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau drwy weithio mewn partneriaeth â Chwarae Teg, rydym am ddileu'r bwlch cyflog yn gyfan gwbl. Mae ein proffil rhywedd ar bob lefel yn y cyngor yn gwella, ond mae'r data'n dangos i ni nad yw'n gymesur o hyd. Rydym am gael gwared ar unrhyw rwystrau yn ein gweithleoedd a all wynebu unrhyw rai o'n cyflogeion, beth bynnag fo'u sefyllfa o ran hil, crefydd, rhyw, anabledd, oedran, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd neu gyfeiriadedd rhywiol, a dileu tuedd o'n prosesau recriwtio.

Mae ein hundebau llafur yn bartner pwysig i ni er mwyn gwireddu'r uchelgais hwn. Mae'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu yn cefnogi'r gwaith o gyflawni Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Strategaeth Hybu'r Gymraeg y cyngor drwy ddatblygu camau gweithredu â ffocws pendant ar gyfer y gweithlu.





Sut y byddwn yn cyflawni'r blaenoriaethau hyn?

Tîm CNPT

Ein rhan ni:

Byddwn yn:

- Cysylltu â chi a'ch cynnwys wrth ddatblygu polisïau.
- Gofyn am eich barn a datblygu ein fframwaith cyflogaeth ar sail yr hyn sy'n bwysig i'r bobl yn ein gweithleoedd.
- Ymddiried yn och a'ch grymuso i wneud y penderfyniadau sy'n iawn ar gyfer eich gwasanaeth.
- Rhoi'r hyfforddiant a'r adnoddau y bydd eu hangen arnoch i'ch helpu i wneud eich gwaith yn hyderus.

Eich rhan chi:

Byddwch yn:

- Ymgysylltu a chyfrannu er mwyn helpu i ddatblygu dyfodol gwaith.
- Sicrhau eich bod yn ymwybodol o'r newyddion a'r wybodaeth ddiweddaraf i gyflogeion.
- Os mai rheolwr ydych chi, byddwch yn ymgysylltu â'ch tîm/timau ac yn eu cynnwys wrth wneud penderfyniadau.
- Dweud wrthym beth sy'n bwysig i chi a rhoi gwybod i ni os byddwn yn gwneud rhywbeth o'i le.
- Manteisio ar y cyfleoedd hyfforddi a datblygu a gaiff eu cynnig.

Tîm Dyfodol Gwaith

Mae'r cyngor wedi sefydlu tîm cyflawni Dyfodol Gwaith er mwyn ategu adnoddau'r Gwasanaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol. Mae'r tîm hwn yn cynnwys gweithwyr proffesiynol ym meysydd Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol ac Ymgysylltu, yn ogystal â swyddog undeb llafur ar secondiad yn unol ag ymrwymiad y cyngor i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur cydnabyddedig. Bydd y gallu ychwanegol hwn yn helpu i sicrhau y caiff uchelgeisiau'r strategaeth hon eu gwireddu dros y 3-5 mlynedd nesaf.

Y Cynllun Cyflawni

Mae'r Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu yn nodi uchelgais pum mlynedd ar gyfer gweithlu'r cyngor. Wedi'i atodi i'r cynllun hwn mae'r cynllun cyflawni cychwynnol ar gyfer y cyfnod tan 31 Mawrth 2023. Cynhelir adolygiad o'r cynllun hwn bob blwyddyn, ynghyd ag adolygiad o'r blaenoriaethau a nodir yn y cynllun hwn er mwyn sicrhau eu bod yn dal yn berthnasol ac yn addas i'r diben, bod y camau cyflawni'n briodol a'n bod ar y trywydd iawn i gyflawni ein huchelgeisiau.

Sut y byddwn yn mesur i weld a yw hyn yn gweithio?

- Bydd Bwrdd y Prosiect Datblygu Sefydliadol yn goruchwylio'r ffordd y caiff holl feysydd y Rhaglen o Newid Strategol eu cyflawni, yn cynnwys 'Pobl', gan fonitro cynnydd a phenderfynu a yw pob rhaglen yn cael yr effaith a fwriedir ar y ffordd y caiff Cynllun Corfforaethol a blaenoriaethau'r cyngor eu cyflawni ai peidio.
- Caiff Bwrdd Prosiect Dyfodol Gwaith ei sefydlu i oruchwylio'r ffordd y caiff y strategaeth ei chyflawni.
- Bydd y Cynllun Cyflawni Blyneddol yn nodi canlyniadau mesuradwy penodol.
- Byddwn yn ymgysylltu â'n cydweithwyr mewn undebau llafur yn rheolaidd.
- Bydd dadansoddi data ar gyflogeion yn well yn ein helpu i weld a yw dangosyddion cyflogaeth allweddol yn gwella.
- Caiff y strategaeth hon ei hadolygu bob blwyddyn er mwyn sicrhau ei bod yn dal yn addas i'r diben.

"Gwnaethom ddatblygu **cyrsgiau ar-lein** a **gynhaliwyd ar amrywiaeth o blatfformau**, a alluogodd filoedd o gyflogeion i **barhau i ddatblygu'n broffesiynol a dysgu sgiliau hanfodol.**"





Cynllun Dyfodol Gwaith

Atodiad 1





Cynllun Cyflawni

Mae'r cynllun hwn yn nodi'r hyn rydym yn bwriadu ei gyflawni erbyn 31 Mawrth 2023.

Caiff y Cynllun Strategol hwn ar gyfer y Gweithlu ei adolygu bob blwyddyn a chaiff y cynllun cyflawni ei ddiweddarau er mwyn sicrhau y bydd ffocws pendant i'r camau gweithredu ac y byddant yn berthnasol o hyd.

Drwy gydol y flwyddyn, caiff y cynllun cyflawni hwn ei fonitro drwy Fwrdd Prosiect Dyfodol Gwaith a Bwrdd y Prosiect Datblygu Sefydliadol Corfforaethol er mwyn mesur cynnydd a phenderfynu a yw pob rhaglen yn cael yr effaith a fwriedir ar y ffordd y caiff Cynllun Corfforaethol a blaenoriaethau'r cyngor eu cyflawni ai peidio.

Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Sicrhau adnoddau ar gyfer Tîm Castell-nedd Port Talbot

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Sefydlu Tasglu Recriwtio i lywio strategaeth recriwtio'r cyngor.	Dod â rhanddeiliaid allweddol ac asiantaethau partner ynghyd gyda'r nod o gydweithio i ddatblygu strategaethau recriwtio; llenwi swyddi gwag ledled Castell-nedd Port Talbot â phobl sydd â chymwysterau a phrofiad addas, a hynny'n gyflym; datblygu camau gweithredu yn y tymor hwy er mwyn cefnogi gweithgarwch cynllunio olyniaeth ym mhob rhan o'r cyngor.	Nifer yr ymgeiswyr. Nifer y penodiadau llwyddiannus. Nifer y rhai sy'n gadael Cyfraddau trosiant.

**Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Datblygu a Chadw Talent**

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Gwreiddio gweithgarwch cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaethau gweithredol, drwy'r Pecyn Cymorth Cynllunio Olyniaeth.	Bydd ein Penaethiaid Gwasanaethau a'n Rheolwyr Atebol yn meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau i ddatblygu cynllun olyniaeth ar gyfer pob gwasanaeth, er mwyn adnabod a datblygu arweinyddwyr posibl y dyfodol a'r unigolion y bydd eu hangen i lenwi swyddi eraill sy'n bwysig i'r busnes yn y cyngor er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i'n dinasyddion.	Bydd pob gwasanaeth yn cyhoeddi cynllun olyniaeth sy'n nodi'r camau y bydd angen eu cymryd i ddatblygu gweithlu'r dyfodol.
Adolygu dyluniad sefydliadol y cyngor er mwyn ein galluogi i wneud y gwaith sy'n angenrheidiol i gyflawni ein strategaeth fusnes (y Cynllun Corfforaethol) yn effeithiol ac yn effeithlon, gan gynnig profiad o safon uchel i gwsmeriaid a chyflogeion ar yr un pryd.	<p>Galluogi arweinyddwyr a rheolwyr i feddu ar y gallu a'r galluogrwydd (Rheolwyr Atebol ac uwch) i gyflawni'r blaenoriaethau a nodir yn y Cynllun Corfforaethol.</p> <p>Sicrhau eglurder ynghylch rolau ar lefelau Prif Swyddogion a Rheolwyr Atebol a phortffolios mwy rhesymegol Cyfarwyddwyr Corfforaethol er mwyn ysgogi mwy o synergedd a gwerth.</p> <p>Galluogi Cyfarwyddwyr Corfforaethol/Penaethiaid Gwasanaethau i lywio cyfeiriad strategol y cyngor yn y dyfodol a sicrhau bod modd gwneud penderfyniadau ynghylch gweithgareddau busnes o ddydd i ddydd ar lefel Rheolwyr Atebol.</p> <p>Hwyluso'r gwaith o ddatblygu dull un cyngor ac atgyfnerthu trefniadau llywodraethu.</p> <p>Bydd hwn yn ddarn sylfaenol allweddol o waith ar gyfer datblygu ein dulliau strategol o ddatblygu arweinyddwyr, rheoli talent a rheoli perfformiad.</p>	<p>Dogfen canlyniadau'r ymgynghoriad a chynllun gweithredu.</p> <p>Strwythur cyflogau a graddau diwygiedig ar gyfer uwch-swyddogion/Prif Swyddogion.</p> <p>Sefydlu cymwyseddau allweddol ar gyfer Prif Swyddogion ac uwch-arweinyddwyr.</p>
Datblygu dull strategol ar gyfer datblygu Prif Swyddogion ac uwch-arweinyddwyr a fydd yn eu galluogi i ddangos y cymwyseddau allweddol y bydd eu hangen arnynt yn eu rôl.	Strategaeth sy'n nodi sut y bydd y cyngor yn datblygu ein huwch-arweinyddwyr i fod yn arweinyddwyr galluog, hyderus, cymwys a thosturiol.	Strategaeth Datblygu Uwch-arweinyddwyr, a fydd yn gysylltiedig â Strategaeth Datblygu Sefydliadol y cyngor.



Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Cyflogwr Delfrydol – Profiad Cyflogeion ac Ymgysylltu â Chyflogeion

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Adolygiad o gyflogau swyddi anodd eu llenwi.	Asesiad o'r farchnad er mwyn sicrhau, yn achos swyddi anodd eu llenwi, nad yw cyflog yn rhwystr sy'n atal y cyngor rhag denu'r ymgeiswyr gorau.	Nifer yr ymgeiswyr. Nifer y penodiadau llwyddiannus. Nifer y rhai sy'n gadael Cyfraddau trosiant.
Datblygu Strategaeth Ymgysylltu a Chyfathrebu â Chyflogeion: Eleni, byddwn yn canolbwyntio ar gyflwyno Yammer i bob cyflogai fel prif blatfform cyfathrebu'r cyngor ac yn sicrhau ein bod yn defnyddio'r adnodd newydd hwn ar gyfer y gweithle yn effeithiol.	Gwelliant o ran cadw cyflogeion sy'n iachach, yn hapusach, sy'n cael mwy o foddhad ac sydd â mwy o gymhelliant. Cynnwys cyflogeion ac ymgysylltu â nhw drwy gyfathrebu'n dda yn fewnol, fel eu bod mewn sefyllfa dda i gynrychioli a hyrwyddo'r cyngor yn eu cymunedau lleol.	Arolwg ymgysylltu â chyflogeion. Cyfraddau trosiant. Metrigau Yammer.
Byddwn yn datblygu strategaeth ar gyfer rhaeadru gwybodaeth yn effeithiol.	Rhaeadru gwybodaeth yn effeithiol o lefelau uwch-reolwyr i gyflogeion ar lefel cyflawni gweithredol.	Arolwg Cyflogeion Grwpiau Ffocws
Caiff cyflogeion eu cynnwys yn y gwaith o gydgyhyrchu ein fframwaith cyflogaeth.	Arolygon cyflogeion, grwpiau ffocws a dulliau ymgysylltu eraill er mwyn cynnwys cyflogeion a rhanddeiliaid allweddol yn y gwaith o ddatblygu Fframwaith Dyfodol Gwaith, gan arwain at fframwaith cyflogaeth sy'n addas i'r diben a gweithlu sy'n llawn ymrwymiad a chymhelliant.	Cyfraddau cyfranogi. Adroddiadau ar ganlyniadau arolygon ynghyd â chynlluniau gweithredu er mwyn ymateb i'r ymatebion i'r arolygon. Asesiadau effaith integredig sy'n seiliedig ar dystiolaeth i ategu cynigion am newid.
Caffael Rhaglen Cymorth i Gyflogeion a'i rhoi ar waith gan gynnig cyfle i bob un o gyflogeion y cyngor fanteisio ar wasanaethau cwnsela cyfrinachol yn ogystal ag amrywiaeth o fuddion eraill a allai gynnwys cymorth iechyd a llesiant holistaidd, platfform gwobrau ac ati.	Gwella cyfraddau cadw cyflogeion, ymgysylltu â chyflogeion a'u cymell yn well, lleihau absenoldeb oherwydd salwch, gwella llesiant.	Data ar absenoldeb oherwydd salwch. Cyfraddau trosiant/gwybodaeth o holiaduron ymadael.

**Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Datblygu Dyfodol Gwaith**

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Adolygu'r Fframwaith Gweithio Hybrid drwy ymgysylltu â'r holl randdeiliaid allweddol, gan gynnwys cyflogeion, rheolwyr ac undebau llafur.	Fframwaith cyflogaeth addas i'r diben sy'n galluogi ein cyflogeion i weithio'n fwy hyblyg, er mwyn bod mor gynhyrchiol â phosibl a gwella eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a threfniadau gweithio sy'n addas i anghenion pob gwasanaeth a'r cyngor yn ei gyfanrwydd.	Arolwg cyflogeion. Adborth gan reolwyr. Cytundeb ag undebau llafur perthnasol.
Rhoi hyfforddiant i reolwyr er mwyn helpu i roi arferion gweithio hybrid ar waith.	Rheolwyr hyderus a galluog sy'n gallu rheoli'r newidiadau gofynnol i arferion gweithio yn effeithiol, gan ddatblygu eu timau mewn byd hybrid.	Arolwg cyflogeion. Adborth gan reolwyr.
Sefydlu gweithgor i ystyried sut y gallwn gyflwyno mwy o ddewis a hyblygrwydd i'n holl gyflogeion, gan gynnwys y rhai nad yw eu swyddi'n addas ar gyfer llawer o symudedd nac ystwythder o ran lleoliad cyflawni.	Gweithle mwy cynhwysol lle y bydd yr holl gyflogeion yn llawn cymhelliant ac yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a lle na fyddant yn teimlo eu bod yn cael eu hanwybyddu yn ein dulliau strategol a gweithredol.	Arolwg cyflogeion. Adborth gan reolwyr.
Cadarnhau'r trefniadau gweithio newydd.	Bydd gan bob cyflogai Ddatganiad o Fanylion a fydd yn adlewyrchu'r patrwm gweithio y cytunwyd arno ar ei gyfer.	Cytundeb ag undebau llafur perthnasol. Data monitro contractau.
Lleihau biwrocratiaeth ddiangen mewn polisiau a phrosesau cyflogaeth, sydd hefyd yn llai rhagnodol.	Rheolwyr yn teimlo bod ganddynt fwy o awdurdod i wneud y penderfyniadau sy'n iawn ar gyfer eu gwasanaethau. Polisiau sy'n fwy hygyrch a phrosesau sy'n fwy effeithlon.	Adborth gan reolwyr.
Adolygu polisiau a phrosesau cyflogaeth er mwyn sicrhau eu bod yn dal yn addas i'r diben mewn byd gwaith hybrid: eleni, byddwn yn sefydlu Cyd-weithgor gyda'n hundebau llafur er mwyn adolygu lwfansau milltiroedd a materion eraill sy'n gysylltiedig â theithiau busnes.	Trefniadau teithio addas i'r diben sy'n adlewyrchu ffyrdd newydd o weithio ac sy'n ystyried strategaeth ddatgarboneiddio'r cyngor, yn ogystal â'r argyfwng costau byw.	Cyfres glir o argymhellion gan y Gweithgor, a lywiwyd gan grwpiau ffocws sy'n cynnwys croestoriad o gyflogeion.



Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Datblygu Gwybodaeth a Sgiliau

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Datblygu Diwrnod Sefydlu Corfforaethol ar y safle i ategu trefniadau sefydlu.	Bydd cyflogeion newydd yn deall y canlynol: – Yr hyn y mae'r Cynllun Corfforaethol yn ceisio ei gyflawni, a sut maent yn perthyn i'r " <i>darlun mawr</i> " – Yr hyn y maent yn ei wneud yn ddyddiol i gyflawni pwrpas y cyngor – Sut y gallant wireddu gwerthoedd ac ymddygiadau'r Awdurdod.	Adborth gan gyfranogwyr a'u canlyniadau.
Datblygu Strategaeth Datblygu Sefydliadol a Hyfforddi a Datblygu sy'n helpu i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol.	Gweithlu cymwys a llawn cymhellant sy'n gallu cyflawni'r ymrwymadau a nodir yng Nghynllun Corfforaethol y cyngor.	Rhaglen gynhwysfawr o gyfleoedd hyfforddi a datblygu i bob cyflogai, sy'n helpu i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol, gan ganolbwyntio ar y blaenoriaethau allweddol a nodir yn y cynllun a gwneud y defnydd gorau o'r adnoddau hyfforddi sydd ar gael. Caiff llwyddiant y rhaglen ei fesur drwy'r asesiad o berfformiad corfforaethol.
Cynnal rhaglen o fentora a chysgodi gwaith.	Meithrin sgiliau cyflogeion, archwilio opsiynau a llwybrau gyrfa, a helpu ein cyflogeion i gyflawni eu potensial llawn. Bydd mentora yn hybu hyder, yn ysbrydoli ymddiriedaeth ac yn cefnogi datblygiad.	Adborth gan gyfranogwyr a'u canlyniadau.
Datblygu a chynnal rhaglen Plismona â Chymorth Cyflogwr, sef partneriaeth sydd o fudd i'r cyngor, cyflogeion a gwasanaeth yr heddlu drwy ryddhau Cwnstablaid Gwirfoddol a Gwirfoddolwyr Cymorth yr Heddlu i wirfoddoli yn y cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.	Drwy ganiatáu i'n cyflogeion gael amser i ffwrdd o'r gwaith i gyflawni dyletswyddau plismona fel Cwnstablaid Gwirfoddol, byddwn yn helpu i ddiogelu'r bobl fwyaf agored i niwed yn ein cymunedau gan roi cyfleoedd i'n cyflogeion ehangu eu sgiliau a chael hyfforddiant a fydd yn eu helpu yn y gweithle a thu hwnt ar yr un pryd. Ymhlith yr enghreifftiau o hyfforddiant a roddir gan Heddlu De Cymru mae hyfforddiant cymorth cyntaf a hyfforddiant ar reoli gwrthdaro. Hefyd, mae'r astudiaethau achos a roddwyd gan Heddlu De Cymru yn dangos sut mae Plismona â Chymorth Cyflogwr yn helpu i hybu lefelau ymgysylltu â staff, sgiliau meithrin tîm a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.	

**Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Datblygu Gwybodaeth a Sgiliau**

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Datblygu Strategaeth Datblygu Sefydliadol a Hyfforddi a Datblygu sy'n helpu i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol.	Gweithlu cymwys a llawn cymhelliant sy'n gallu cyflawni'r ymrwymadau a nodir yng Nghynllun Corfforaethol y cyngor.	Rhaglen gynhwysfawr o gyfleoedd hyfforddi a datblygu i bob cyflogai, sy'n helpu i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol, gan ganolbwyntio ar y blaenoriaethau allweddol a nodir yn y cynllun a gwneud y defnydd gorau o'r adnoddau hyfforddi sydd ar gael. Caiff llwyddiant y rhaglen ei fesur drwy'r asesiad o berfformiad corfforaethol.

Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Gweithle Diogel – cefnogi iechyd a llesiant ein cyflogeion

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Gwreiddio diwylliant lechyd a Diogelwch ym mhob rhan o'r cyngor.	Gweithleoedd diogel.	Ystadegau damweiniau a digwyddiadau. Absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag anafiadau diwydiannol. Arolwg cyflogeion.
Cyflawni ein Strategaeth Iechyd Meddwl mewn partneriaeth ag Amser i Newid Cymru.	Datblygu camau gweithredu seiliedig ar dystiolaeth sy'n cefnogi iechyd meddwl a llesiant yn y gweithle.	Data ar absenoldeb oherwydd salwch. Arolwg cyflogeion.
Datblygu Cynllun Gweithredu ar y Menopos a'i roi ar waith.	Amgylchedd lle y gall cydweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau am y menopos yn agored ac yn gyfforddus. Bydd pawb yn deall beth yw'r menopos ac yn glir ynghylch polisi ac arferion y cyngor. Bydd rheolwyr yn deall symptomau posibl y menopos, a sut y gallant gefnogi menywod yn y gwaith. Bydd menywod sydd â symptomau'r menopos yn teimlo'n hyderus i'w drafod, ac yn gofyn am gymorth.	Monitro'r cynllun gweithredu, data meintiol ac ansoddol.



Blaenoriaeth ar gyfer y Gweithlu: Gweithle Cynhwysol lle y gall yr holl gyflogeion fod yn nhw eu hunain

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Sefydlu'r Rhwydwaith Cyflogeion Ethnig Lleiafrifol er mwyn helpu i ddatblygu a chyflawni strategaeth wrth-hiliaeth	Nod y rhwydwaith fydd cynnig amgylchedd diogel a chyfrinachol i rwydweithio, cymdeithasu, cwestiynu, herio a chael cymorth a chynghor mewn perthynas â chydarddoldeb hiliol. Prif nod y rhwydwaith yw troi trafodaethau'n gamau gweithredu gwirioneddol i wella profiad cyflogeion ethnig lleiafrifol a chreu newid diwylliannol, atebolrwydd a gwrth-hiliaeth yn y cyngor.	Cylch gorchwyl. Adborth gan y grŵp.
Tanysgrifio i Aelodaeth o fforwm Cyflogwyr i Ofalwyr a gynhelir gan Gofalwyr Cymru.	Datblygu gweithle cefnogol a chynhwysol sy'n manteisio i'r eithaf ar y doniau sydd gan ofalwyr i'w cynnig yn y gweithle, a sicrhau bod cyflogeion sy'n ofalwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u bod yn gallu cael gafael ar wybodaeth, cynghor, cymorth a chefnogaeth. Bydd swyddogion Adnoddau Dynol a rheolwyr llinell yn cael hyfforddiant ar sut i gefnogi gofalwyr.	Bydd yr adroddiad ar yr arolwg yn nodi gofalwyr yn ein gweithlu, a chaiff sesiwn ymgynghori/diagnostig gychwynnol ei chynnal er mwyn ein galluogi i lunio cynllun gweithredu.
Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y cyngor drwy gamau gweithredu a nodir yn y Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb Rhywiol ac a ddatblygwyd mewn partneriaeth â Chwarae Teg drwy Gynllun Cyflogwyr yr elusen.	Yn y pen draw, y nod yw na fydd gan y cyngor fwlch cyflog rhwng y rhywiau.	Adroddiad blynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.
Mentora Gyrfa i fenywod ar gyflogau isel a ddarperir mewn partneriaeth â Chwarae Teg.	Helpu menywod ar gyflogau isel yn ein gweithlu i gamu ymlaen yn eu gyrfaedd.	Data ar recriwtio. Data ar gyflogau.
Rhoi Cynllun Pasbort Anabledau TUC/GMB ar waith.	Helpu cyflogeion ag anabledau i gytuno ar addasiadau rhesymol a lleihau unrhyw rwystrau yn ein gweithle.	Monitro'r pasbort.
Defnyddio ffurflenni cais anhysbys yn ein proses recriwtio.	Dileu tuedd yn ein proses recriwtio.	Data ar recriwtio

**Blaenoriaeth Llesiant: Bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd***

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Cyfleoedd ar gyfer prentisiaethau, hyfforddeiaethau a phrofiad gwaith o safon uchel o fewn gweithlu'r cyngor, gan gynnwys cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.	Helpu pobl ifanc i feithrin dealltwriaeth o'r gweithle, datblygu sgiliau trosglwyddadwy, magu hyder ac ymuno â byd gwaith.	Nifer y lleoliadau. Adborth gan gyfranogwyr.
Sefydlu Fforwm y Gweithlu er mwyn helpu i gyflawni'r Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg.	Bydd y Fforwm yn gweithio mewn partneriaeth i ddatblygu camau gweithredu er mwyn cefnogi nod y Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg i gynyddu nifer y dysgwyr sy'n cael addysg cyfrwng Cymraeg o leiaf 27% dros gyfnod o 10 mlynedd; bydd hyn yn cynnwys camau gweithredu i gynyddu nifer y cyflogeion yn y sector addysg sy'n gallu defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.	I'w bennu gan Fforwm y Gweithlu.
Cynllun hyfforddi i ddatblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu addysg.	Helpu i gyflawni'r Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg.	Monitro'r Gymraeg. Data ar hyfforddiant.

Blaenoriaeth Llesiant: Bod pob cymuned yn llewyrchus ac yn gynaliadwy*

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Cynnal hyfforddiant mewn partneriaeth â'r Bartneriaeth Diogelwch Cymunedol.	Bydd ein cyflogeion yn fwy ymwybodol o faterion sy'n effeithio ar ein cymunedau gan gynnwys trais domestig, ymddygiad gwrthgymdeithasol, seiberdroseddu, camddefnyddio sylweddau a llinellau cyffuriau, ac yn gallu cymryd camau sy'n briodol i'w swyddi.	Data ar hyfforddiant.
Datblygu Cynllun Gwirfoddoli i Gyflogeion: Cwnstabiailiad Heddlu Gwirfoddol.	Caiff cyflogeion eu hannog a'u cefnogi i wirfoddoli a helpu pobl yn y gymuned drwy ymgymryd â chyfrifoldebau plismona, gwella sgiliau a helpu ein cymuned i fod yn fwy diogel.	Rhoi'r Cynllun ar waith. Monitro'r niferoedd sy'n manteisio ar y Cynllun. Grwpiau ffocws gyda chyfranogwyr er mwyn penderfynu a yw'r Cynllun yn addas i'r diben.



Blaenoriaeth Llesiant: Bod modd i genedlaethau'r dyfodol fwynhau ein hamgylchedd, ein diwylliant a'n treftadaeth leol*

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Gwreiddio cyfleoedd i ddysgu Cymraeg ar bob lefel.	Cynyddu nifer y cyflogeion sy'n ddigon hyderus i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle.	Data monitro'r Gymraeg.
Sefydlu rhaglen hyfforddi a datblygu er mwyn galluogi ein gweithlu i gyfrannu at y sgwrs a mwynhau ein hamgylchedd, treftadaeth a diwylliant lleol.	Bydd y staff yn siarad am yr amgylchedd, diwylliant, chwaraeon a threftadaeth leol yn llawn balchder a hyder a bydd mwy o bobl yn cymryd rhan yn y sgwrs am ein hamgylchedd, diwylliant a threftadaeth.	Nifer y staff sy'n cael hyfforddiant.

Blaenoriaeth Llesiant: Swyddi a Sgiliau – bod pobl leol yn fedrus ac yn gallu cael mynediad i swyddi gwyrdd o safon uchel*

Cam gweithredu	Beth fydd y canlyniad?	Sut y byddwn yn dangos cynnydd?
Gweithio gydag amrywiaeth o bartneriaid, gan gynnwys Cymdeithas Gymunedol Castell-nedd Port Talbot, y Cyngor Gwasanaeth Gwirfoddol, yr Adran Gwaith a Phensiynau, y Gwasanaethau Cyflogadwyedd, CEM Abertawe, Busnes yn y Gymuned, y Lluoedd Arfog a darparwyr addysg er mwyn sicrhau y gall pob rhan o'n cymuned fanteisio ar gyfleoedd i wneud cais am swyddi yn y cyngor.	Gweithlu sy'n gynrychiadol o'n cymuned a bydd pawb yn ein cymuned yn cael cyfle i gael y swyddi da y mae gan y cyngor i'w cynnig.	Monitro prosesau recriwtio.
Cyflawni ein Rhaglen Hyfforddi a Datblygu.	Gweithlu medrus, y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn byw yng Nghastell-nedd Port Talbot.	Data ar hyfforddiant.

*Camau gweithredu y cytunir arnynt gydag Arweinydd yr Amcan Llesiant perthnasol



GADEWCH I NI **GYDWEITHIO**

futureofwork@npt.gov.uk