

Strategaeth Trefniadaeth Iach

2024-2026



Cyngor Bwrdeistref Sirol
MERTHYR TUDFUL
MERTHYR TYDFIL
County Borough Council

Cynnwys

- 1. Cyflwyniad
- 2. Heriau a Chyfleoedd Sefydliadol
- 3. Pwrpas, Rôl a Gweledigaeth
- 4. Ein gweithlu presennol
- 5. Y Strategaeth Sefydliad Iach
- 6. Mesur yr Effaith Adnoddau Dynol



Ellis Cooper
Prif Weithredwr

Rhagair gan y Prif Weithredwr

Rwy'n falch o gyflwyno ein Strategaeth Sefydliad Iach 2024 – 2026. Pwrpas hwn yw amlinellu meysydd allweddol i'w gwella o fewn y Cyngor sy'n hanfodol i sicrhau ei ddyfodol cynaliadwy tra'n cefnogi ei ymrwymiad a'i gefnogaeth i raglen o newid.

Mae ganddo gysylltiad agos at, ac mae'n gweithio ar y cyd, i gefnogi'r amcanion a nodir yn ein Cynllun Lles Corfforaethol. Rydym yn nodi ein hymrwymiad i sicrhau bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn lle i fod yn falch ohono; lle mae pobl yn teimlo'n iach, yn ddiogel ac yn gallu cyflawni eu huchelgeisiau.

Dim ond trwy waith caled ein holl staff y gellir cyflawni hyn, y mae pob un ohonynt yn chwarae rhan annatod wrth ddarparu gwasanaethau o safon. O fewn ein cynllun, mae ein datganiad llesiant yn canolbwyntio ar 4 maes allweddol: Dyhead, Merthyr Iachach, Merthyr Diogel a Llewyrchus a Merthyr Tudful Glân a Gwyrdd.

Mae'r Cyngor bellach yn wynebu rhai o'r pwysau economaidd-gymdeithasol ac ariannol mwyaf heriol y mae erioed wedi'i wynebu. Er mwyn goresgyn hyn a pharhau i wireddu ein gweledigaeth ar gyfer Merthyr Tudful, bydd angen i ni gychwyn ar daith drawsnewidiol. Wrth gyflawni'r amcanion a nodir yn y strategaeth hon, byddwn yn creu'r amodau sy'n angenrheidiol i sicrhau cynaliadwyedd a pherfformiad uchel ein Cyngor yn y dyfodol.

Ein staff sy'n allweddol i'n llwyddiant ar hyd y daith hon, ac felly mae'r Strategaeth Sefydliad Iach hon yn nodi ein hymrwymiad i greu amgylchedd sy'n canolbwyntio ar bobl, lle gall pob gweithiwr ffynnu a chyflawni i'w llawn botensial.

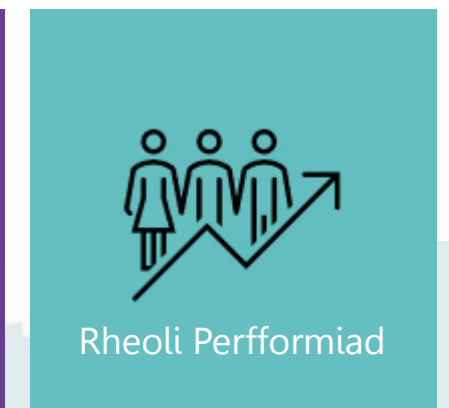
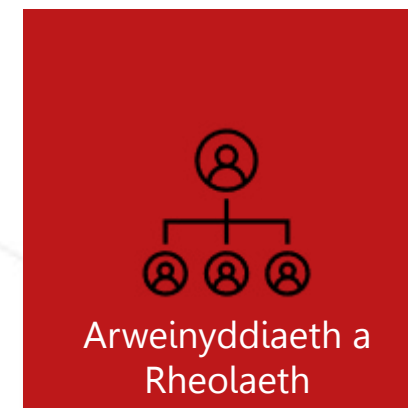


Cyflwyniad

Er mwyn gyrru'r Cyngor yn ei flaen, mae'n hanfodol cael strategaeth Adnoddau Dynol (AD) sy'n manylu ar gynllun cyffredinol y sefydliadau ar gyfer rheoli ei weithlu i gyd-fynd â'i nodau sefydliadol. Rydym yn galw ein Strategaeth Adnoddau Dynol, 'Y Strategaeth Trefniadol Iach' ac mae'n gosod y cyfeiriad ar gyfer meysydd allweddol AD, gan gynnwys atyniad a recriwtio, rheoli perfformiad, datblygu'r gweithlu, arweinyddiaeth a rheolaeth a lles. Rydym yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi mai ein pobl yw ein hased pwysicaf wrth gyflawni ein Nodau Sefydliadol. Un o'r llwyddiannau allweddol i unrhyw sefydliad sy'n perfformio'n dda yw sicrhau bod gennych chi'r bobl iawn sydd â'r sgiliau cywir ar yr adeg iawn a'n bod ni'n rhoi agenda'r bobl ar flaen y gad. Trwy ein pobl y bydd profiad gwasanaeth rhagorol yn cael ei ddarparu. Mae arnom angen arweinwyr eithriadol sy'n hyrwyddo ein diwylliant, yn byw ein gwerthoedd ac yn hwyluso perfformiad uchel, a gweithlu talentog, amrywiol, medrus a brwdfrydig iawn sy'n cael eu grymuso a'u hymgysylltu trwy weithio mewn amgylchedd gwaith datblygiadol, cydweithredol, cynhwysol a chefnogol.

Bydd y nodau a amlinellir yn y Strategaeth Sefydliad Iach yn helpu i yrru'r newidiadau gofynnol mewn Diwylliant, Arweinyddiaeth, Rheoli Talent, Perfformiad, Gwobrwyo a Chydnabod, Datblygiad Personol a ffyrdd effeithlon o weithio y bydd eu hangen i sicrhau bod Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn cyflawni ei nodau strategol Corfforaethol a bod ein trigolion yn derbyn gwasanaeth sy'n diwallu eu hanghenion.

Mae'r Strategaeth Trefniadaeth Iach yn amlinellu chwe thema gan gynnwys:



Heriau a Chyfleoedd Sefydliadol

Un o'r prif heriau o fewn y Cyngor fu blynyddoedd o gynydd.

Mae heriau'r gyllideb wedi arwain at ostyngiadau adrannol, gan leihau costau eu staff nid yn unig o ran niferoedd y gweithlu ond mewn meysydd allweddol fel hyfforddiant a datblygiad i staff.

Bu ffocws cyfyngedig ar berfformiad sefydliadol ac unigol sydd wedi arwain at staff sy'n aneglur o ddisgwyliadau'r rôl a'r blaenoriaethau. Mae rheolwyr wedi cael mwy o gyfrifoldebau ac mae rhychwant rheolaeth yn gwrthio arnynt oherwydd gostyngiad yn eu nifer o staff. Mae gwelliant a newid parhaus wedi bod yn anodd ac felly mae rhai adrannau wedi bod yn cyflawni'r un prosesau flwyddyn ar ôl blwyddyn heb yr angen i herio, newid neu gael y wybodaeth ddiweddaraf am dueddiadau fel digideiddio a ffyrdd effeithlon o weithio. Mae hyn wedi llunio i fod yn norm ac mae'n rhan annatod o ddiwylliant y sefydliad.

Mae heriau sylweddol ar y gorwel i Gyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful ac mae angen i ni sicrhau y gall ein gweithlu oresgyn y rhain a manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd ar gyfer gwasanaethau a ddarperir i drigolion Merthyr.



Heriau Sefydliadol Allweddol

1. Recriwtio a Chadw – gweithlu sy'n heneiddio, colli sgiliau, swyddi anodd eu llenwi mewn meysydd medrus, gweithlu amrywiol
2. Pwysau cynyddol ar ofynion gwasanaethau – Llety ar gyfer Digartrefedd, Agenda tlodi, argyfwng costau byw
3. Datblygiadau Technoleg a Digideiddio – gweithio o bell, swyddogaeth model ystwyth, cyflwyno systemau
4. Gweithio ar y cyd – parhau i annog cydweithio gyda phartneriaid allanol
5. Toriadau cyllideb – Costau ynni, cynnydd yn y galw mewn Gwobrau Cyflog, cyfraddau chwyddiant
6. Effaith Covid-19 – ymdrechu am amgylcheddau gwaith iach a diogel, lleihau cyllidebau, cyfraddau absenoldeb gan staff sy'n methu â gweithio am eu bod wedi derbyn prawf Covid positif
7. Cadw ein cwsmeriaid a'n cymuned wrth wraidd yr hyn a wnawn gyda llai o adnoddau
8. Canolbwyntio ar Berfformiad Uchel gyda gallu cyfyngedig i ddefnyddio data'n effeithiol
9. Gweithlu brwdfrydig, llawn cymhelliant a chydnerth - mae angen i ni sicrhau bod ein gweithlu'n ymgysylltu ac yn frwdfrydig i gyfrannu eu barn a dod yn wydn yn feddyliol, yn emosiynol ac yn gorfforol i ddelio â'r heriau sydd ar ddod yn y dyfodol.

Gweithlu'r Dyfodol

Er mwyn goresgyn yr heriau sefydliadol, rydym yn anelu at:

-  Greu sefydliad dysgu drwy roi cyfleoedd i bobl ddysgu a datblygu yn eu rolau i ymdrechu tuag at ddyheadau datblygu yn y dyfodol a theimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.
-  Adeiladu gweithlu llawn cymhelliant, gweithlu atebol ac un sy'n ymgysylltiedig drwy ddatblygu amgylchedd gwaith cadarnhaol, amrywiol a chynhwysol sy'n annog creadigrwydd a ffyrdd arloesol o weithio.
-  Cefnogi gweithlu iach a gwydn drwy annog agweddau iach a chanolbwyntio ar les corfforol, meddyliol ac emosiynol fel bod ein staff yn iach ac yn ddiogel gan greu gweithle cadarnhaol.

Diben

Diben y Strategaeth Trefniadaeth Iach yw alinio ei hun â'r Cynllun Strategol Corfforaethol: Datganiad Lles (2023 – 2028) i alluogi Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful i gyflawni ei flaenoriaethau. Bydd y Strategaeth Trefniadaeth Iach yn amlinellu ei nodau a'i hamcanion ar gyfer ei datblygiad sefydliadol trwy sicrhau bod gan ein gweithlu y set sgiliau i allu ymdopi â'r heriau presennol ac unrhyw heriau y gallai'r sefydliad eu hwynebu yn y dyfodol fel y gallwn, yn y pen draw, ddarparu'r gwasanaethau gorau i'n trigolion.

Mae'r Strategaeth Trefniadaeth Iach yn gosod y cyfeiriad ar gyfer meysydd allweddol AD gan gynnwys recriwtio, rheoli perfformiad, gweithgareddau datblygu'r gweithlu a chydabod.

Nod ei ffocws strategol yw troi'r heriau'n gamau cadarnhaol er mwyn gwneud y newidiadau trawsnewidiol sydd eu hangen.



Gweledigaeth Sefydliad Iach

Ein nod yw sicrhau bod gennym “**weithlu brwdfrydig, atebol ac ymgysylltiol sydd â’r sgiliau a’r gallu i gyflawni nodau’r sefydliad.**”



Gweledigaeth y Cyngor

‘Gweithredu heddiw er gwell yfory’

Cryfhau safle Merthyr Tudful fel canolfan ranbarthol Blaenau’r Cymoedd, a bod yn lle i ymfalchïo ynddo:

- Mae pobl yn dysgu ac yn datblygu sgiliau i gyflawni eu huchelgeisiau.
- Mae pobl yn byw, yn gweithio ac yn cael bywyd diogel, iach a chyflawn.
- Mae pobl yn ymweld, yn mwynhau ac yn dychwelyd.



Ein Blaenoriaethau Corfforaethol

I gael rhagor o wybodaeth am Gynllun Lles Corfforaethol y Cyngor, darllenwch yma: <https://www.merthyr.gov.uk/council/strategies-plans-and-policies/statement-of-well-being/?lang=cy-GB&>

Ein 4 amcan llesiant yw:

	Merthyr Tudful Uchelgeisiol, sy’n canolbwyntio ar ddysgu	Merthyr Tudful Iachach	Merthyr Tudful Diogel a Ffyniannus	Merthyr Tudful Glân a Gwyrdd
Amcan Llesiant	Byddwn yn atgyfnerthu sut rydym ni’n galluogi pobl i dyfu a chyrraedd eu potensial	Byddwn yn grymuso pobl i fyw bywydau annibynnol ac urddasol	Byddwn yn cefnogi’r modd mae ein heconomi yn gwella ac yn tyfu	Byddwn yn cefnogi’r gwaith o greu amgylchedd glân a gwyrdd yn awr ac yn y dyfodol
Canlyniad Blaenoriaeth	Darparu ystod o gyfleoedd i bob preswlydd ar draws Merthyr Tudful ennill y wybodaeth a’r sgiliau i gyflawni eu nodau bywyd.	Cefnogi iechyd a lles emosiynol a chorfforol plant ac oedolion.	Amrywio ein heconomi leol a chynyddu gwydnwch yn erbyn heriau’r dyfodol drwy helpu i greu’r math cywir o fusnesau, wedi’u cefnogi gan y math cywir o seilwaith busnes.	Gweithio gyda chymunedau i gynnal a gwella’r amgylchedd.

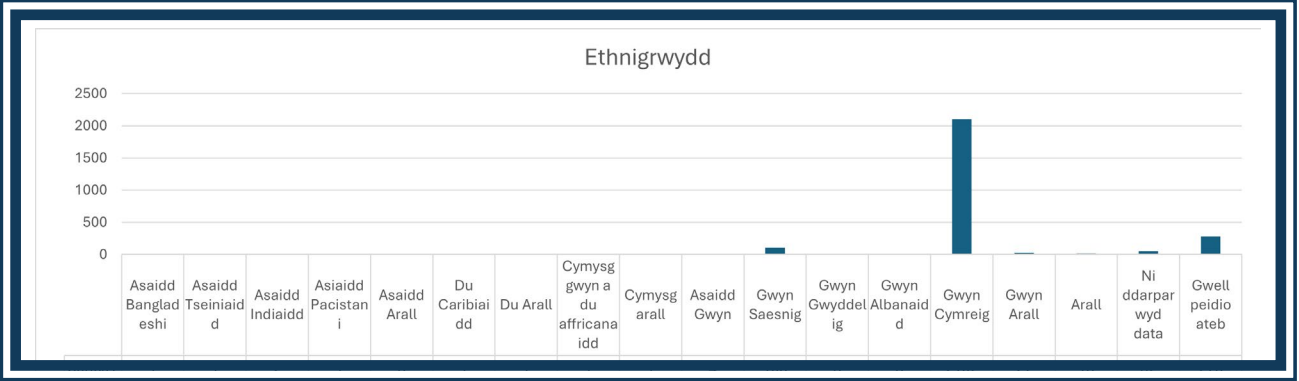
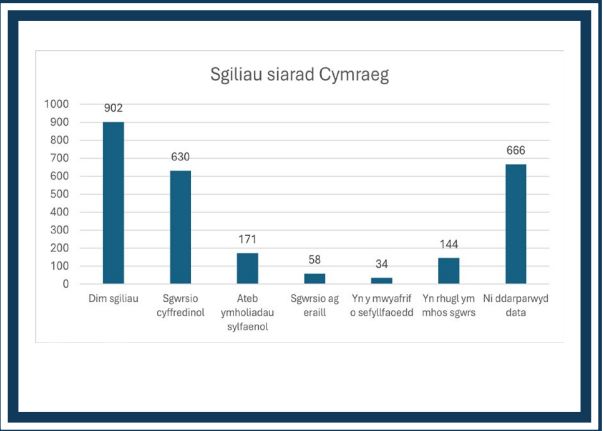
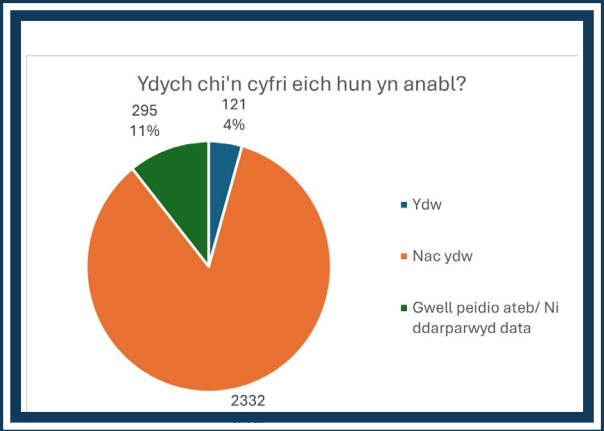
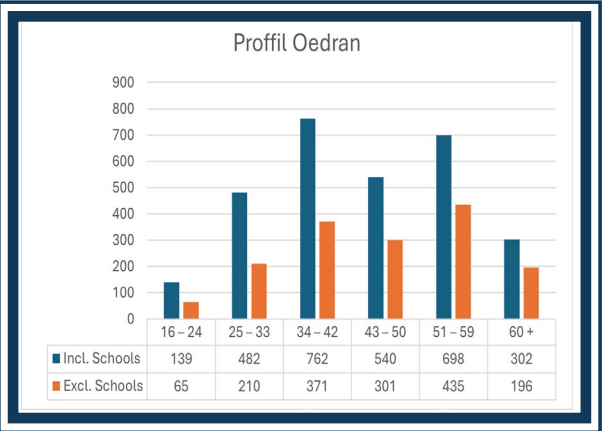
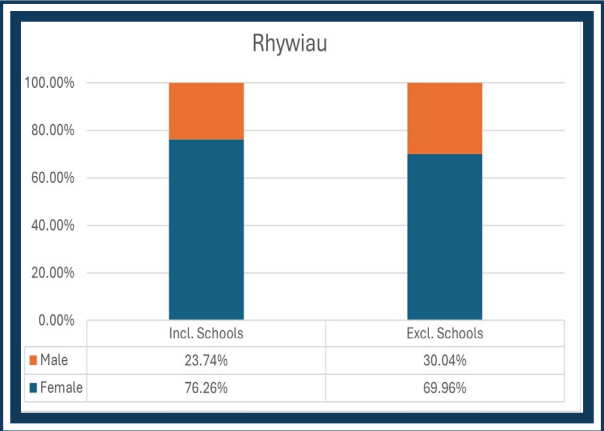
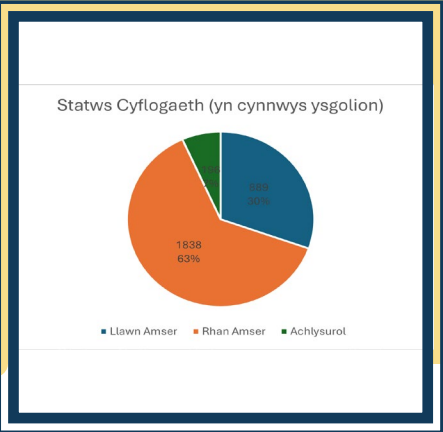
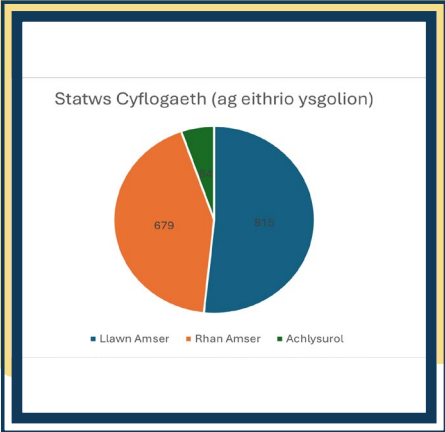
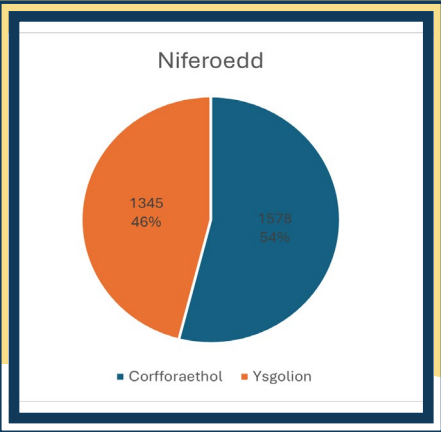
Ein Gweithlu Presennol

Mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau hanfodol i drigolion Merthyr Tudful. Mae'r rhain yn cynnwys Addysg ac Ysgolion, cymorth Gwasanaethau Cymdeithasol i'n cymunedau oedolion a phlant bregus, Gwasanaethau Cymdogaeth fel eich Gwastraff, Ailgylchu, Parciau a chynnal a chadw Priffyrdd yn ogystal â gwasanaethau allweddol eraill fel adrannau Iechyd yr Amgylchedd ac Adfywio.

Ni yw'r cyflogwr mwyaf ym mwrdeistref Merthyr Tudful ac mae 67% o'n gweithlu yn byw ym Merthyr Tudful.

Mae'n bwysig wrth gasglu'r data ar ein gweithlu ein bod yn defnyddio unrhyw ganfyddiadau i ddadansoddi tueddiadau i wneud penderfyniadau gwybodus am y mentrau Adnoddau Dynol yr ydym yn anelu at eu gweithredu. Trwy graffu ar y data hwn, gallwn sicrhau y bydd y gwaith a wneir gan y gwahanol randdeiliaid yn anochel yn cysylltu â'r Cynllun Lles Corfforaethol cyffredinol er mwyn cyflawni amcanion y Cyngor.

Mae'r data isod yn grynodeb o gyfansoddiad ein gweithlu ar gyfer 2023/2024:



Strategaeth Trefniadaeth Iach 2024-2026

'Creu gweithle i fod yn falch ohono'



Sgiliau a Datblygiad

Mae ein gweithlu'n fedrus iawn ac yn gallu datblygu i'w llawn botensial

- Byddwn yn sicrhau y bydd pob aelod o staff yn cael cyfle i gyflawni eu potensial drwy gynnig yr hyfforddiant priodol iddynt drwy ein Fframwaith Rheoli Perfformiad.
- Byddwn yn defnyddio data a gasglwyd o'n Fforymau Ymgysylltu â Gweithwyr i sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi yn adlewyrchu anghenion ein gweithlu.
- Byddwn yn cefnogi gweithwyr i uwchsgilio a datblygu trwy ddarparu cyfleoedd ac annog dysgu parhaus a chynlluniau datblygu unigol.



Diwylliant

Mae ein diwylliant yn un o bositifrwydd a gwelliant parhaus

- Byddwn yn meithrin ac yn creu amgylchedd agored, amrywiol a chynhwysol lle mae pob gweithiwr yn teimlo y gallant fod yn nhw eu hunain, gofyn am gefnogaeth a byddwn yn herio ymddygiad nad sy'n cyd-fynd â gwerthoedd CBSMT.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy rannu syniadau ac arfer da gyda'n gweithlu, partneriaethau a darparwyr gwasanaethau eraill.
- Byddwn yn parhau i gefnogi'r gwaith o ymgorffori'r Gymraeg ar draws ardal oedd gwasanaethau'r Cyngor.



Atyniad a Chadw

Byddwn yn gyflogwr o ddewis, rydym yn denu ac yn cadw gweithlu amrywiol

- Byddwn yn parhau i fod yn ymrwymedig i recriwtio, mynd ar fwrdd, datblygu a chadw'r bobl orau i weithio i CBSMT, drwy sicrhau eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y sefydliad.
- Byddwn yn parhau i feithrin cysylltiadau cryf ac ymgysylltu â phartneriaethau lleol er mwyn caffael talent yn y sefydliad yn y dyfodol.
- Byddwn yn datblygu ein Cynlluniau Prentisiaethau er mwyn recriwtio bylchau sgiliau angenrheidiol a chryfhau ein dull o ymdrin ag olyniaeth a chynllunio'r gweithlu.
- Byddwn yn adolygu ein buddion, telerau ac amodau Gweithwyr fel eu bod yn parhau i fod yn gystadleuol ac yn gwella brand MTCBC fel Cyflogwr Dewis.



Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Mae ein harweinwyr yn modelu ein gwerthoedd ac yn ysbrydoli ac yn ysgogi eraill

- Byddwn yn gweithio gyda, datblygu ac arfogi ein Arweinwyr a'n Rheolwyr i sicrhau bod ganddynt y wybodaeth, y sgiliau a'r ymddygiad angenrheidiol i drawsnewid y sefydliad.
- Byddwn yn gweithio'n agos gyda'n poblogaeth Rheoli Llinell i nodi drwy gynllunio olyniaeth ar gyfer y lefel nesaf o arweinyddiaeth.
- Bydd ein harweinwyr yn darparu cyfeiriad strategol ac yn gweithredu fel patrwm ymddwyn i ysbrydoli ac ysgogi ein gweithlu trwy arwain newid a thrawsnewid.



Iechyd a Lles

Mae ein gweithle yn gwella lles, iechyd a hapusrwydd ein staff

- Byddwn yn sicrhau bod gweithwyr yn cael eu cefnogi drwy ein Huned Iechyd Galwedigaethol a'u bod yn ymwybodol o ddarpariaethau iechyd a lles.
- Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth o ymgyrchoedd iechyd cenedlaethol ac yn gweithio ar y cyd ag asiantaethau cymorth lleol i ddarparu arwyddion cyfredol a pherthnasol.
- Byddwn yn parhau i adolygu ein trefniadau gweithio ystwyth i sicrhau bod gan ein gweithwyr yr offer a'r amgylchedd gwaith cywir i gefnogi gweithlu iach a gwydn.



Rheoli Perfformiad

Mae perfformiad a photensial pob gweithiwr yn cael ei reoli a'i feithrin

- Byddwn yn sicrhau y bydd pob gweithiwr yn glir ynghylch eu hamcanion a sut mae hyn yn cysylltu â gweledigaeth gyffredinol y Cyngor drwy gyfathrebu strategaethau, gweledigaeth ac amcanion llesiant.
- Bydd perfformiadau gweithwyr yn cael eu monitro drwy'r Fframwaith Ffocws ar Eich Perfformiad a defnyddio'r system E-Berfformio.
- Bydd gweithwyr yn cael eu cefnogi i ddatblygu yn eu rôl ac annog potensial i gyflawni gyda sgysiau parhaus yn cael eu hwyluso drwy'r adnodd Cynllunio Gyrfa fel rhan o Canolbwytichwch ar eich Perfformiad.

Mesur yr Effaith AD

Rydym yn ymwybodol iawn o ba mor bwysig yw deall a gwerthuso ein rhaglenni, gwasanaethau, gweithgareddau a chyfraniad a'r modd y maent yn ychwanegu gwerth ac yn creu effaith barhaol.

Daw ein cyfraniad ar sawl ffurf, byddwn yn parhau i gryfhau ein dull o werthuso effaith yr hyn a wnawn a'r cyfraniad a wnawn. Bydd hyn yn ein cefnogi i wneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth ynghylch yr hyn y mae angen i ni ei wneud i wella ein perfformiad sefydliadol. Byddwn yn parhau i dynnu'n ffurfiol ac anffurfiol ar lais, persbectif ac adborth y rhai yr ydym yn gweithio gyda nhw a'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau, gan ddefnyddio'r wybodaeth i asesu i ba raddau y mae ein cefnogaeth a'n cyfraniad wedi bod yn werthfawr.

Mae'n hanfodol bod y Strategaeth Trefniadaeth Iach wedi'i hymgorffori a'i mabwysiadu fel menter ar draws y Cyngor yn ogystal ag alinio ei hun â Chynllun Corfforaethol y Cyngor. Mae hyn er mwyn sicrhau bod ein dull o ymdrin â materion ein gweithlu yn gydlynol a'n bod yn gallu gweithio tuag at gyflawni ein gweledigaeth a'n hamcanion lles corfforaethol.

Byddwn yn adrodd ein Dangosyddion Perfformiad Allweddol yn rheolaidd i sicrhau ein bod yn mesur ac yn monitro cynnydd ac yn defnyddio data ein gweithlu i sicrhau ein bod yn parhau i wneud penderfyniadau effeithiol a gwybodus ar ein hymrwymiad i adeiladu Sefydliad Iach.

