

Cynllunio'r Gweithlu

Pecyn Cymorth i Reolwyr

Mawrth 2021

sirgar.gov.uk

Cyngor **Sir Gâr**
Carmarthenshire
County Council



Cynnwys

Beth yw Cynllunio Gweithlu Strategol.....	3
Cynllunio Gweithlu Strategol yn ei Gyd-destun.....	3
Manteision Cynllunio Gweithlu Strategol	5
Sut i gynnal Cynllunio Gweithlu Strategol.....	6
Cynllunio Gweithlu Strategol - y Broses 5 Cam	6
Cam 1 - Diffinio Cwmpas y Cynllun.....	6
Cam 2 – Asesu'r Galw	7
Cam 3 – Asesu'r Cyflenwad	7
Cam 4 - Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol	7
Cam 5 – Rhoi'r Cynllun ar Waith a'i Adolygu.....	8
Y Cylch ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol – Trosolwg.....	8
• Yr Offeryn ar gyfer Asesu (Atodiad 1)	9
• Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol (Atodiad 2)	9
• Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Dysgu a Datblygu (Atodiad 3).....	9
• Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Olyniaeth (Atodiad 4)	9
• Y Cylch ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol (Atodiad 5).....	9
• Yr Offeryn ar gyfer Adrodd ynghylch Datblygu Gweithlu Strategol (Atodiad 6)	9

Beth yw Cynllunio Gweithlu Strategol?

Mae llwyddiant neu welliant sefydliadol yn digwydd pan fydd y bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn yn cael eu lleoli yn y mannau iawn.

Mae Cynllunio Gweithlu Strategol yn ymwneud â helpu i gyflawni'r cyfatebiad hwnnw.

mae'n ymwneud â dadansoddi'r gweithlu presennol, yna ehangu'r dadansoddiad hwnnw er mwyn nodi'r gofynion, y sgiliau a'r cymwyseddau o ran y gweithlu y bydd eu hangen i gyflawni gwasanaethau newydd, gwahanol neu well yn y dyfodol.

Y nodweddion allweddol o ran cynllunio gweithlu strategol effeithiol:

- maent yn canolbwyntio ar y dyfodol ac wedi'u seilio ar amrywiaeth o senarios;
- maent wedi'u hintegreiddio â strategaeth busnes y sefydliad, ei fusnes a'i gynlluniau ariannol;
- maent yn cyfleu dealltwriaeth o'r angen i gysylltu deilliannau gwasanaethau â'r gweithlu sy'n angenrheidiol i gyflawni'r gwasanaethau hynny;
- maent yn datblygu dealltwriaeth barhaus o'r gweithlu presennol a beth y gallai'r gweithlu hwnnw fod yn y dyfodol;
- maent yn deall bod y gweithlu yn ddeinamig a bod angen ei adolygu a'i ddiweddarau'n barhaus wrth i'r gofynion newid.

Mae'n arbennig o bwysig yn enwedig yn ystod cyfnodau o newid i nodi pa bobl, gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiadau sydd gennym, yn ogystal â'r hyn y bydd eu hangen arnom yn y dyfodol ac ymhle.

Heb hyn, bydd hyd yn oed y cynlluniau ariannol a busnes mwyaf cynhwysfawr yn methu â chyflawni'r newidiadau mae llywodraeth leol yn galw amdanynt.

Cynllunio Gweithlu Strategol yn ei Gyd-destun

Mae'r [Strategaeth Gorfforaethol](#) (2018-2023) a'r Strategaeth ar gyfer Pobl yn amlinellu ymgyrch y Cyngor i lunio strwythur sefydliadol hyblyg a fydd yn effeithio'n ddieithriad ar siâp y gweithlu ac yn newid y gofynion sgiliau ar draws y Cyngor.

Mae angen i arweinyddiaeth effeithiol ddangos y 6 ymddygiad sy'n allweddol i arweinyddiaeth er mwyn sicrhau cyfranogiad ein gweithlu i gyflawni safonau uchel o wasanaeth¹.

¹ Fframwaith Cymwyseddau Uwch-reolwyr

Mae ein Strategaeth ar gyfer Pobl yn disgrifio'r hyn y bwriadwn ei wneud wrth inni nesáu at gyfnod o newid cynyddol, gan gynnwys ad-drefnu Llywodraeth Leol, ac mae'n nodi beth yw ein gweledigaeth ar gyfer ein staff:

“Gweithlu blaengar, medrus, cryf ei gymhelliad a gwybodus, sy’n perfformio’n dda ac sy’n falch o weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin, ac sydd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i’r cyhoedd”.²

Mae'r pwysau ariannol presennol yn debygol o gynyddu, gan olygu y bydd yn angenrheidiol ein bod yn cynllunio ac yn defnyddio ein hadnoddau i sicrhau'r canlyniadau gorau posibl.

Byddwn yn canolbwyntio³ ar yr amcanion llesiant corfforaethol allweddol o dan y themâu Dechrau'n Dda, Byw'n Dda, Heneiddio'n Dda mewn Amgylchedd Iach, Diogel a Llewyrchus drwy:

- Helpu i roi'r dechrau gorau mewn bywyd i bob plentyn a gwella ei brofiadau yn gynnar mewn bywyd.
- Helpu plant i ddilyn ffyrdd iach o fyw;
- Cefnogi a gwella cynnydd a chyflawniad yr holl ddysgwyr;
- Sicrhau bod pob person ifanc mewn Addysg, Cyflogaeth neu Hyfforddiant ac yn dilyn llwybrau dysgu a gyrfaol cynhyrchiol;
- Trechu tlodi drwy wneud popeth o fewn ein gallu i'w atal, gan helpu pobl i gael gwaith a gwella bywydau'r rheiny sy'n byw mewn tlodi;
- Creu mwy o swyddi a thwf ledled y sir;
- Cynyddu faint o dai rhent a thai fforddiadwy sydd ar gael;
- Helpu pobl i fyw bywydau iach (mynd i'r afael ag ymddygiad peryglus a gordewdra);
- Cefnogi cysylltiadau da â ffrindiau, y teulu a chymunedau mwy diogel;
- Cefnogi'r nifer cynyddol o bobl hŷn er mwyn iddynt gadw'u hurddas a'u hannibyniaeth wrth iddynt heneiddio;
- Ymagwedd ledled y Cyngor tuag at gefnogi Heneiddio'n Dda yn Sir Gaerfyrddin;
- Gofalu am yr amgylchedd nawr ac ar gyfer y dyfodol;
- Gwella seilwaith a chysylltedd priffyrdd a thrafnidiaeth;
- Hyrwyddo'r Iaith Gymraeg a Diwylliant Cymru;
- Adeiladu Gwell Cyngor a Gwneud Gwell Defnydd o Adnoddau

Y blaenoriaethau allweddol ar gyfer ein pobl, fel yr amlinellir yn ein Strategaeth ar gyfer Pobl, yw'r canlynol:

² Strategaeth ar gyfer Pobl CSC 2014-2019

³ Prif Flaenoriaethau Amcanion Gwella

- Sicrhau bod pobl yn cael eu harwain a'u rheoli'n effeithiol;
- Darparu amgylchedd gwaith diogel, iach ac atyniadol, sy'n annog arloesedd a syniadau ar gyfer gwella fel y gall pawb wneud gwahaniaeth;
- Llwyddo i recriwtio, cadw a datblygu ein gweithwyr er mwyn iddynt gyflawni hyd eithaf eu potensial;
- Nodi ymddygiadau a pherfformiad priodol;
- Gwerthfawrogi a pharchu cyfraniad yr holl weithwyr ar bob lefel a lleoliad ym mhob rhan o'r sefydliad;
- Dathlu llwyddiant ar lefel unigol, adrannol a sefydliadol

Yn bennaf oll, mae arnom angen gweithlu grymus sy'n addas i'r diben, yn barod i wynebu'r dyfodol, yn croesawu ffyrdd newydd o weithio ac yn falch o weithio i Gyngor Sir Caerfyrddin.

Manteision Cynllunio Gweithlu Strategol

Nod y ddogfen hon yw helpu rheolwyr i lunio ac i newid y gweithlu er mwyn wynebu'r heriau sydd o'n blaenau wrth inni nesáu at ad-drefnu Llywodraeth Leol. Wrth wneud hynny mae'n bwysig ein bod yn cymryd stoc o lle rydym ar hyn o bryd, lle sydd angen inni gyrraedd ac yn nodi'r camau gweithredu a fydd yn sicrhau'r datblygiad a'r trawsnewid angenrheidiol fel y gall ein pobl fod yn hyblyg, yn barod i'r dyfodol ac yn gymwys i gyflawni nawr ac yn y dyfodol.

Gall cynllunio gweithlu strategol helpu gwasanaethau i wneud y canlynol:

- Ystyried ystod ehangach o fodelau ar gyfer darparu gwasanaethau;
- Nodi anghenion gweithlu'r dyfodol a pharatoi ar eu cyfer;
- Sicrhau defnydd mwy effeithiol ac effeithlon o staff;
- Hwyluso cynnydd yn ystwythder a hyblygrwydd y gweithlu;
- Gweithio o'r gwaelod i fyny yn ogystal ag o'r top i lawr;
- Sicrhau bod gan unigolion well dealltwriaeth o'r gofynion a'r cyfleoedd ar gyfer datblygu yn y dyfodol; a
- Sicrhau bod y cwsmeriaid yn cael gwasanaethau sydd wedi'u cynllunio'n well ac sy'n fwy effeithiol ac effeithlon.

Fel rhan o gynllunio busnes mae angen ichi gael gweledigaeth ynghylch pa fath o wasanaethau y bydd gennych yn y tymor byr, y tymor canolig a'r tymor hir. Mae angen datblygu'r weledigaeth hon yn unol â gofynion y cwsmeriaid a'r prif faterion sy'n effeithio ar ddarpariaeth gwasanaethau.

Mae angen i'r weledigaeth hon adlewyrchu sut y bwriedir darparu a strwythuro'r gwasanaeth ac felly pa staff y bydd ar y gwasanaeth eu hangen, lle byddant yn cael eu lleoli a pha sgiliau a gwybodaeth y bydd eu hangen ar y staff.

Ar ôl gwneud hyn, bydd angen cymharu hynny wedyn â'ch gweithlu presennol. Yna gellir gweld pa gyswllt sydd rhwng sefyllfa'r gweithlu ar hyn o bryd a lle mae angen iddo fod yn y dyfodol. Bydd hyn yn helpu i nodi lle mae gormodedd neu brinder o swyddi a nodi'r anghenion recriwtio a chadw, a'r gofynion dysgu a datblygu er mwyn diwallu'r anghenion sgiliau yn y dyfodol. Yna gellir dyfeisio strategaethau a chynlluniau datblygu i ddiwallu'r anghenion hyn.

Hefyd bydd y gwaith hwn yn gymorth wrth ystyried gofynion y gweithlu corfforaethol, y rhaglenni dysgu a datblygu corfforaethol a'r ffynonellau cyllid yn ogystal â llunio polisiau a gweithdrefnau rheoli pobl yn y dyfodol.

I'ch cynorthwyo yn y broses hon lluniwyd Offeryn Asesu at eich defnydd (gweler Atodiad 1).

Sut i gynnal Cynllunio Gweithlu Strategol

Cynllunio Gweithlu Strategol - y Broses 5 Cam

Gellir llunio cynlluniau gweithlu drwy ddefnyddio'r 5 cam allweddol a amlinellir isod.

Bydd eich Partner Busnes Rheoli Pobl yn gweithio gyda chi a'ch timau rheoli gan ddarparu'r arbenigedd, y gefnogaeth a'r arweiniad perthnasol er mwyn sicrhau bod cynlluniau gweithlu'n cael eu llunio, eu halinio'n strategol a'u hintegreiddio â strategaethau gweithlu busnes/gwasanaeth, ariannol a chorfforaethol.

Cam 1 - Diffinio Cwmpas y Cynllun

Yn y cam hwn bydd angen egluro cwmpas a chyd-destun y cynllun, y cyfnod cynllunio sydd i'w ddefnyddio, y rolau a'r cyfrifoldebau, sut i gategoreiddio'r gweithlu a phenderfynu ar unrhyw dystiolaeth sydd ei hangen i ategu'r broses gynllunio.

Cwestiynau allweddol i'w hateb:

- Ar ba lefel mae angen cynhyrchu'r cynlluniau?
- Pa wasanaethau sy'n cael eu cynnwys?
- Ym mha ffordd rydych chi am asesu eich gweithlu?
- Pa grwpiau staff ydych chi'n eu cynnwys?
- Pwy yw eich rhanddeiliaid?
- Sut bydd y cynllun yn cyd-fynd â'r broses cynllunio busnes a chynllunio ariannol?
- Pwy sy'n gyfrifol am arwain y gwaith o gynhyrchu'r cynllun?

Cam 2 – Asesu'r Galw

Mae'r cam hwn yn ymwneud ag asesu'r gofynion o ran y gweithlu yn y dyfodol a dylai ystyried unrhyw newidiadau yn y dyfodol a fydd yn effeithio ar y staffio o fewn eich gwasanaeth.

Cwestiynau allweddol i'w hateb:

- Pa wasanaethau neu gynhyrchion yn y dyfodol fydd yn cael eu darparu gan y gwasanaeth?
- Beth yw'r goblygiadau a'r materion o ran y gweithlu?
- Pa sgiliau a chymwyseddau fydd eu hangen?
- Pa rolau neu arferion gweithio newydd fydd eu hangen?

Cam 3 – Asesu'r Cyflenwad

Yn y cam hwn gofynnir cwestiynau allweddol a ddylai helpu i benderfynu beth yw'r materion sy'n codi ynghylch eich gweithlu presennol o fewn eich gwasanaeth/is-adran a nodi'r meysydd sy'n peri problemau neu lle gallai problemau godi.

Cwestiynau allweddol i'w hateb:

- Beth yw proffil y gweithlu presennol?
- Beth yw'r risgiau amlwg a welir o'r proffil?
- Beth yw'r sgiliau a'r cymwyseddau presennol?
- Ym mha ffordd fydd patrymau'r gweithlu'n newid os na fydd unrhyw ymyrraeth?

Cam 4 – Cynllunio Camau Gweithredu

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol

Defnyddiwch yr offeryn hwn i gasglu'r gweithgareddau'n ymwneud â chynllunio gweithlu a dysgu sy'n deillio o'r broses asesu. Dylech gynnwys o leiaf y manylion canlynol:

- Naratif sy'n egluro'r prif newidiadau yn eich gwasanaeth a beth fydd hynny'n ei olygu i'r gweithlu yn ystod y cyfnod cynllunio busnes.
- Y camau gweithredu sydd i'w cymryd er mwyn ymateb i'r rhain a nodi'r anghenion dysgu a datblygu a fydd yn cyfrannu i'r fframwaith dysgu a datblygu corfforaethol.

Cwestiynau allweddol i'w hateb:

- Beth yw eich blaenoriaethau ar gyfer y gweithlu yn y dyfodol ar sail eich dadansoddiad o'r cyflenwad a'r galw?
- Beth yw anghenion dysgu a datblygu y gwasanaeth?
- Pa gamau penodol sydd eu hangen i gyflawni pob blaenoriaeth?
- Pwy sy'n gyfrifol am gyflawni pob cam gweithredu?
- Pwy arall sydd angen eu cynnwys?
- Beth yw'r amserlenni ar gyfer cyflawni?

Darperir yn y ddogfennaeth hon fframwaith adrodd a awgrymir ar gyfer y Grwpiau hynny y mae arnynt angen cynllun mwy manwl (gweler Atodiad 6)

Cam 5 – Rhoi'r Cynllun ar Waith a'i Adolygu

Dylech fonitro'r effaith ac adolygu'r cynlluniau gweithredu a'u diwygio mor aml ag y bydd angen.

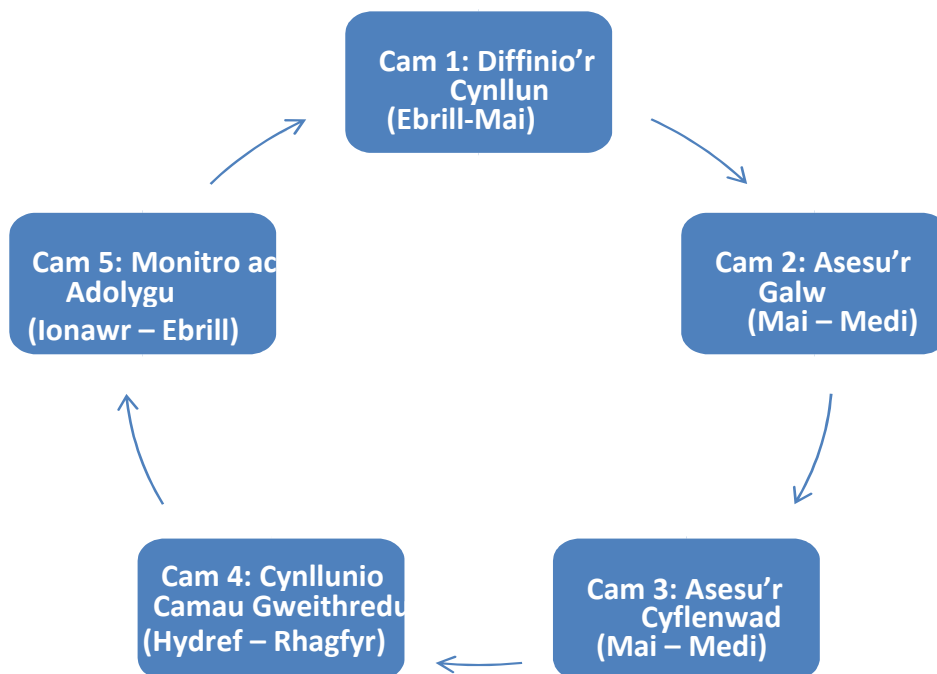
Pryd y dylid cynnal Cynllunio Gweithlu Strategol?

Y Cylch ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol – Trosolwg

Dylid alinio ac integreiddio Cynllunio Gweithlu Strategol gyda gweithgareddau cynllunio allweddol eraill h.y. cynllunio busnes a chynllunio ariannol. Disgwylir i'r gwasanaethau fanylu ar yr hyn y bydd newid yn y gwasanaethau yn ei olygu i'r gweithlu yn ystod y cyfnod cynllunio hwnnw a'r camau gweithredu sy'n cael eu cymryd i ymateb i'r rhain.

Byddai'r gweithgareddau cynllunio allweddol hyn yn dechrau fel rheol tua mis Ebrill i fis Mehefin ac yn cael eu cwblhau'n barod ar gyfer dechrau'r flwyddyn ariannol.

Mae Cynllunio Gweithlu Strategol yn weithgaredd parhaus a deinamig ac mae'n hollbwysig sicrhau bod mecanweithiau priodol ar waith o fewn y meysydd gwasanaeth i fonitro'r cynllun gweithredu a'i ddiwygio mor aml ag y bydd angen.



Y Pecyn Cymorth ar gyfer Cynllunio Gweithlu

Mae'r pecyn cymorth hwn yn cynnwys offer gwahanol a fydd o gymorth yn y gwahanol gyfnodau o gynllunio gweithlu. Lluniwyd hwn gan Grŵp Llywio'r Strategaeth ar gyfer Pobl ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth a'u timau rheoli i'w helpu i nodi blaenoriaethau a chamau gweithredu allweddol y bydd eu hangen ar eu gwasanaeth er mwyn iddo ymateb i faterion yn ymwneud â'r gweithlu yn y dyfodol.

Mae'r Pecyn Cymorth yn cynnwys:

- **Yr Offeryn ar gyfer Asesu** (Atodiad 1)
- **Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol** (Atodiad 2)
- **Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Dysgu a Datblygu** (Atodiad 3)
- **Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Olyniaeth** (Atodiad 4)
- **Y Cylch ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol** (Atodiad 5)
- **Yr Offeryn ar gyfer Adrodd ynghylch Datblygu Gweithlu Strategol** (Atodiad 6)

Bydd cyngor, cymorth ac arweiniad ynghylch y pecyn cymorth a chwblhau'r offeryn cynllunio gweithlu ar gael gan eich Partner Busnes Rheoli Pobl.

Mae gwybodaeth arall a fydd o gymorth wrth ymgymryd â'r broses yn cynnwys:

- Data proffil gweithlu - a ddarperir gan eich partner busnes Rheoli Pobl;

- Cynlluniau presennol dysgu a datblygu - a ddarperir gan y Tîm Datblygu Trefniadaeth Corfforaethol a chynrychiolwyr Adrannol Dysgu a Datblygu;
- Gwybodaeth gyllidebol neu gynlluniau arbedion cyllidebu ar sail blaenoriaethau (PBB) ar gyfer eich Uned Fusnes - a ddarperir gan Gyfrifydd y Grŵp;
- Eich cynllun busnes presennol gan gynnwys blaenoriaethau allweddol o ran cyflawni; a
- Gwybodaeth / tueddiadau demograffig - a ddarperir gan yr is-adran Cwsmeriaid a Pholisi

Yr Offeryn ar gyfer Asesu

Cafodd yr offeryn ar gyfer asesu ei lunio i helpu meysydd gwasanaeth i nodi'r materion yn ymwneud â'r cyflenwad a'r galw o fewn eu meysydd nhw drwy ddefnyddio cyfres o gwestiynau, y gellir eu defnyddio i ysgogi trafodaeth a dadl.

Dylai eich helpu i ymateb i Gam 2 a Cham 3 o'r broses 5 cam. *Mae croeso i chi ychwanegu eich cwestiynau chi'ch hunan er mwyn i'r dadansoddiad fod yn fwy perthnasol i'ch meysydd gwasanaeth chi.*

Er mwyn eich helpu i flaenoriaethu wrth gynllunio camau gweithredu, lluniwyd system sgorio 4 pwynt, fel a ganlyn:

Sgôr	Disgrifiad
1	Nid oes dim materion ar hyn o bryd ac ni ddisgwylir dim materion ac nid oes angen cymryd dim camau o fewn y 3-5 mlynedd nesaf.
2	Nid yw'r mater yn broblemus ar hyn o bryd ond mae angen ei fonitro dros yr 1-3 blynedd nesaf gan fod potensial iddo fynd yn broblem e.e. pwysau ariannol tymor canolig.
3	Gallai'r mater beri problemau nawr neu o fewn y 12 mis nesaf a gallai gael effaith niweidiol ar ddarpariaeth gwasanaethau e.e. pwysau cyllidebol, materion staffio, ymddeoliadau/dileu swyddi a gynlluniwyd.
4	Materion sydd angen ymdrin â nhw ar unwaith e.e. materion cyllidebol annisgwyl, colli sgiliau neu wybodaeth, penderfyniadau staffio anodd ac annisgwyl.

Os bydd mater yn sgorio naill ai 3 neu 4, bydd hynny'n dangos bod angen cymryd camau.

Rhowch gopi o'ch dadansoddiad i'ch partner busnes Rheoli Pobl fel y gallwn drafod sut y gellir eich cynorthwyo i ganfod atebion i'r materion sy'n cael blaenoriaeth uchel a chanolig.

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol

Mae'r offeryn hwn yn coladu'r blaenoriaethau a bennwyd gan yr Offeryn Asesu ac yn ystyried pa gamau fydd yn ofynnol i ymdrin â'r mater ynghyd â'r canlyniadau a ragwelir.

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Dysgu a Datblygu

Mae'r offeryn hwn yn gofyn i'r Unedau Busnes ystyried yr anghenion dysgu a datblygu sydd eu hangen arnynt yn ystod y cyfnod cynllunio. Gall rhai o'r rhain fod yn anghenion generig sy'n berthnasol i'r sefydliad cyfan e.e. Arweinyddiaeth a Rheolaeth. Gellir bwydo'r anghenion hyn yn ôl i'r Tîm Datblygu Trefniadaeth Corfforaethol a byddant yn cyfrannu i'r Cynllun Dysgu a Datblygu Corfforaethol.

Bydd rhai anghenion dysgu a datblygu yn rhai penodol i'ch tîm/adran chi a bydd angen eu diwallu'n lleol.

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Olyniaeth

Defnyddiwch yr offeryn hwn i nodi gweithwyr sydd yn eich barn chi â llawer o botensial, neu ar y llaw arall unigolion sydd â phroblemau perfformiad y mae angen ymdrin â nhw.

(Ni ddylid defnyddio'r matrices hwn ar ei ben ei hun, offeryn ydyw'n hytrach i'ch helpu i gynllunio, a hefyd gellir ymdrin â'r themâu hyn drwy reoli perfformiad eich staff yn llwyddiannus drwy ddefnyddio Fframweithiau Arfarnu a Goruchwylio y Cyngor. Siaradwch â'ch partner busnes Rheoli Pobl ynghylch rhagor o bolisiâu a chanllawiau ar gyfer rheoli pobl yn effeithiol.)

Yr Offeryn ar gyfer Cylch Cynllunio Gweithlu Strategol

Amserlen ydyw sy'n crynhoi'r camau gweithredu allweddol sydd eu hangen er mwyn i gynllunio gweithlu fod yn sail i'r broses cynllunio busnes.

Cynllun Datblygu Gweithlu Strategol - Fframwaith Dogfen Adrodd

Fformat a awgrymir yn unig yw hwn er mwyn i'ch Cynllun Datblygu Gweithlu ffurfiol gael ei gytuno â'ch tîm rheoli a'i fonitro a'i adolygu.

YR ATODIADAU

- Atodiad 1 - Yr Offeryn ar gyfer Asesu
- Atodiad 2 - Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol
- Atodiad 3 - Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Dysgu a Datblygu
- Atodiad 4 - Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Olyniaeth
- Atodiad 5 - Y Cylch Cynllunio Gweithlu Strategol
- Atodiad 6 - Yr Offeryn ar gyfer Adrodd ynghylch Datblygu'r Gweithlu Strategol

Yr Offeryn ar gyfer Asesu (Y Cyflenwad a'r Galw)

Cwestiynau i'w hystyried:	Sgôr 1, 2, 3, 4	Rheswm dros y Sgôr
Pa newidiadau yn y dyfodol fydd yn effeithio ar eich gofynion o ran y gweithlu? <i>Pa wasanaethau yn y dyfodol a ddarperir gan eich Adran/Is-adran? Sut byddant yn cael eu darparu?</i> <i>Beth yw'r goblygiadau o ran y gweithlu? Mwy o staff? Llai o staff?</i> <i>A yw eich gwasanaeth y mwyaf trefnus y gall fod i gyflawni eich cyfrifoldebau allweddol?</i> <i>Pa newidiadau cyllidebol sy'n cael eu rhagweld gennych? Sut fydd hyn yn effeithio ar eich gofynion staffio? Mwy? Llai? Rolau newydd?</i> <i>Pa rolau newydd y mae angen eu datblygu i ddiwallu anghenion sy'n newid e.e. newidiadau deddfwriaethol?</i> <i>Beth yw'r newidiadau o ran disgwyliadau'r cwsmer? A fydd gennych fwy o alw gan gwsmeriaid neu lai o alw? Pa sgiliau a chymwyseddau sydd eu hangen o ganlyniad i hyn?</i> <i>Ar sail amcanion a blaenoriaethau trefniadaethol, a fydd angen ailstrwythuro eich gwasanaeth/timau?</i> <i>Sut mae gofynion y gwasanaethau yn y dyfodol yn effeithio ar y galluoedd arwain?</i> <i>Beth yw'r sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen yn y dyfodol?</i> <u>Pa gamau sydd eu hangen i ymdrin â phroffil gweithlu presennol eich gwasanaeth?</u> <i>Beth yw proffil y gweithlu presennol?</i>		

• <i>Beth yw proffil amrywiaeth y gwasanaeth? Beth yw'r proffil amrywiaeth yn y swyddi rheoli?</i> • <i>I ba raddau mae eich gweithlu yn adlewyrchiad o'r gymuned mae'n ei gwasanaethu?</i> • <i>Beth yw'r gofynion o ran yr iaith Gymraeg ac ieithoedd eraill?</i> • <i>Beth yw'r risgiau amlwg sy'n deillio o'r proffil? h.y. trosiant, hŷn, iau, rhywedd ac ati?</i> • <i>Faint o brentisiaethau/hyfforddeion sydd gennych yn eich gwasanaeth?</i> • <i>Pa rolau yn eich gwasanaeth fyddai'n briodol ar gyfer rhaglen prentisiaethau/hyfforddeion?</i> • <i>Beth yw'r cyfleoedd ar gyfer rhaglenni cylchdro, secondiad neu brofiad gwaith?</i>		
---	--	--

Beth yw'r rolau sydd eu hangen ar eich gwasanaeth ar hyn o bryd ac yn y dyfodol? Sut ydych chi'n chwilio am y rhain ac yn eu dewis? • <i>Ystyriwch pa rolau sy'n hanfodol i'ch gwasanaeth?</i> • <i>A ydynt yn hanfodol o safbwynt gweithredol neu o safbwynt strategol?</i> • <i>A ydynt yn unigryw?</i> • <i>A ydych yn dibynnu ar weithwyr arbenigol, gweithredol neu achlysurol?</i> • <i>A yw'n anodd llenwi'r swyddi hyn?</i> • <i>A oes angen gwneud eich gweithlu'n fwy hyblyg e.e. darparu gwasanaeth drwy ddefnyddio aml-giliau neu ddefnyddio modelau gwahanol?</i> Ym mha feysydd /rolau gwasanaeth mae'n anodd denu neu gadw gweithwyr o safon dda? • <i>Er enghraifft: ystyriwch faint o swyddi sydd gennych sydd heb eu llenwi neu a ydych yn fodlon ar ansawdd eich ymgeiswyr?</i> • <i>A yw anawsterau recriwtio'n creu problemau o ran darparu gwasanaethau hanfodol e.e. cost goramser, cyflogi staff asiantaeth? A yw'r costau hyn yn cael eu monitro?</i> Beth yw cyfraniad eich staff i'ch gwasanaeth/tîm? • <i>I ba raddau mae'r cydweithwyr yn cyfrannu i gynllunio ac i wneud penderfyniadau ynghylch darpariaeth y gwasanaeth yn y dyfodol?</i> • <i>Sut mae llwyddiant a chyflawniad yn cael eu cydnabod a'u dathlu o fewn eich gwasanaeth?</i> • <i>Beth sy'n cael ei wneud i wella cymhelliad staff?</i> • <i>Pa gamau sy'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â chyfraniad staff?</i> • <i>Beth yw'r materion allweddol sydd angen mynd i'r afael â nhw o ganlyniad i arolwg staff?</i>		
--	--	--

Beth yw'r anghenion dysgu a datblygu er mwyn cyflawni strategaeth eich gwasanaeth? • <i>Beth yw sgiliau, cymwyseddau a chryfderau presennol y gweithlu?</i> • <i>Beth yw anghenion datblygu allweddol y gwahanol grwpiau o staff yn eich gwasanaeth?</i> • <i>Beth yw'r anghenion sgiliau a datblygu sy'n deillio o'r angen am fwy o hyblygrwydd a symudedd?</i> • <i>Pa gamau sydd eu hangen i fynd i'r afael â'r rhain?</i> • <i>Beth yw'r newidiadau ym mlaenoriaethau dysgu a datblygu eich gweithlu?</i> • <i>Beth yw'r bylchau sgiliau o fewn eich gweithlu?</i> • <i>Sut mae datblygiad a thwf personol yn cael eu rheoli?</i> • <i>Sut mae dawn yn cael ei nodi a'i reoli ar bob lefel?</i> • <i>Beth yw'r llwybrau gyrfa ar gyfer staff ar bob lefel?</i> • <i>Beth yw'r anghenion datblygu tîm ar bob lefel?</i> Beth yw'r arferion ar gyfer rheoli perfformiad staff? • <i>Beth yw'r gyfradd cwblhau o ran arfarnu o fewn eich gwasanaeth/tîm? Os oes angen gwella'r gyfradd hon, pa gamau y gellir eu cymryd?</i> • <i>Beth yw'r lefel bodlonrwydd o ran yr arolwg staff yn eich tîm? Pa gamau fydd yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â hyn?</i> • <i>A oes unrhyw faterion yn ymwneud â thanberfformio o fewn eich tîm(au)? Pa effaith mae hyn yn ei chael ar gyflenwi gwasanaethau?</i> • <i>A oes gan y rheolwyr y sgiliau priodol i reoli materion yn ymwneud â thanberfformio?</i> • <i>Pa gynlluniau sydd ar waith i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â thanberfformio?</i>		
---	--	--

- *Sut ydych chi'n mesur perfformiad? Pa fesurau sydd ar waith?*
- *A ydynt yn adlewyrchu anghenion y cwsmeriaid?*

Beth yw'r cyfleoedd datblygu o ran Arweinyddiaeth a Rheolaeth a ddarperir i'r staff ar hyn o bryd ac a yw hyn yn diwallu'r anghenion?

- *Sut mae barn y sefydliad ynghylch arweinyddiaeth effeithiol yn cael ei weithredu yn eich gwasanaeth chi? A oes gan y rheolwyr yn eich gwasanaeth y sgiliau priodol o ran arweinyddiaeth a rheolaeth i ddiwallu anghenion yr amgylchedd sy'n newid?*
- *Pa feysydd datblygu sydd wedi'u nodi? Sut bydd y rhain yn cael eu diwallu? h.y. gweithgareddau yn y gwaith, cyrsiau byr, e-ddysgu neu raglenni datblygu hirach?*
- *A oes unrhyw ofynion o ran sgiliau rheoli yn deillio o weithio mewn partneriaeth neu weithio amlasiantaethol?*
- *Sut byddai mentora, hyfforddiant personol, cysgodi a gwaith prosiect yn gwella datblygiad arweinyddiaeth?*
- *A fyddai gennych chi gyflenwad parod o staff a fyddai'n awyddus i ymgymryd â swyddi rheoli yn eich gwasanaeth?*
- *A oes gennych gynllun olynw? Pa mor gadarn ydyw?*

Pa dimoedd/feysydd gwasanaeth sy'n cael problemau o ran absenoldeb salwch/cysylltiadau â gweithwyr?

- *Sut mae eich dangosyddion absenoldeb salwch/cysylltiadau â gweithwyr yn cymharu â'r ffigyrau corfforaethol? Ydych chi'n gwybod beth yw cost problemau salwch/cysylltiadau â gweithwyr?*

• <i>Beth yw'r prif beth sy'n achosi problemau absenoldeb/cysylltiadau â gweithwyr yn eich gwasanaeth/tîm a sut yr ymdrinnir ag ef?</i> • <i>Pa Reolwyr yn eich gwasanaeth sydd wedi cael hyfforddiant sgiliau ar gyfer rheoli absenoldeb salwch/cysylltiadau â gweithwyr?</i> • <i>Sut mae eich tîm yn ymdopi ag absenoldebau annisgwyl/problemau cysylltiadau â gweithwyr yn ymwneud â staff allweddol/hanfodol sy'n gwneud swyddi hanfodol?</i> • <i>A oes targedau ar gyfer absenoldeb salwch/gwella cysylltiadau â gweithwyr?</i>		
---	--	--

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Camau Gweithredu Gweithlu Strategol

Blaenoriaethau / Anghenion a nodwyd	Camau gweithredu	Canlyniadau	Swyddog Arweiniol	Cymorth	Amserlen
<i>Beth yw'r blaenoriaethau ar gyfer y gweithlu yn y dyfodol ar sail eich dadansoddiad o'r cyflenwad a'r galw?</i>	<i>Pa gamau penodol sydd eu hangen i gyflawni pob blaenoriaeth?</i>	<i>Beth rydym yn gobeithio ei gyflawni?</i>	<i>Pwy sy'n gyfrifol am gyflawni hyn?</i>	<i>Pa gymorth sydd ei angen arnom? Pwy arall sydd angen eu cynnwys?</i>	Beth yw'r terfynau amser ar gyfer cyflawni?

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Dysgu a Datblygu

Is-adran / Maes Gwasanaeth:						
Yr Angen o ran Dysgu a Datblygu <i>Beth rydych chi wedi'i nodi?</i>	Yr Ateb o ran Dysgu a Datblygu <i>Sut byddwch chi'n ymateb i'r angen?</i>	Grŵp Targed <i>Ar bwy yr effeithir?</i>	Amcangyfrif o'r nifer <i>(os ydych yn gwybod)</i>	Dull <i>Sut bydd hyn yn derbyn sylw?</i>	Amserlen <i>Pa mor hir fydd hyn yn ei gymryd?</i>	Meini Prawf Llwyddiant <i>Sut bydd hyn yn cael ei werthuso?</i>

Yr Offeryn ar gyfer Cynllunio Olyniaeth

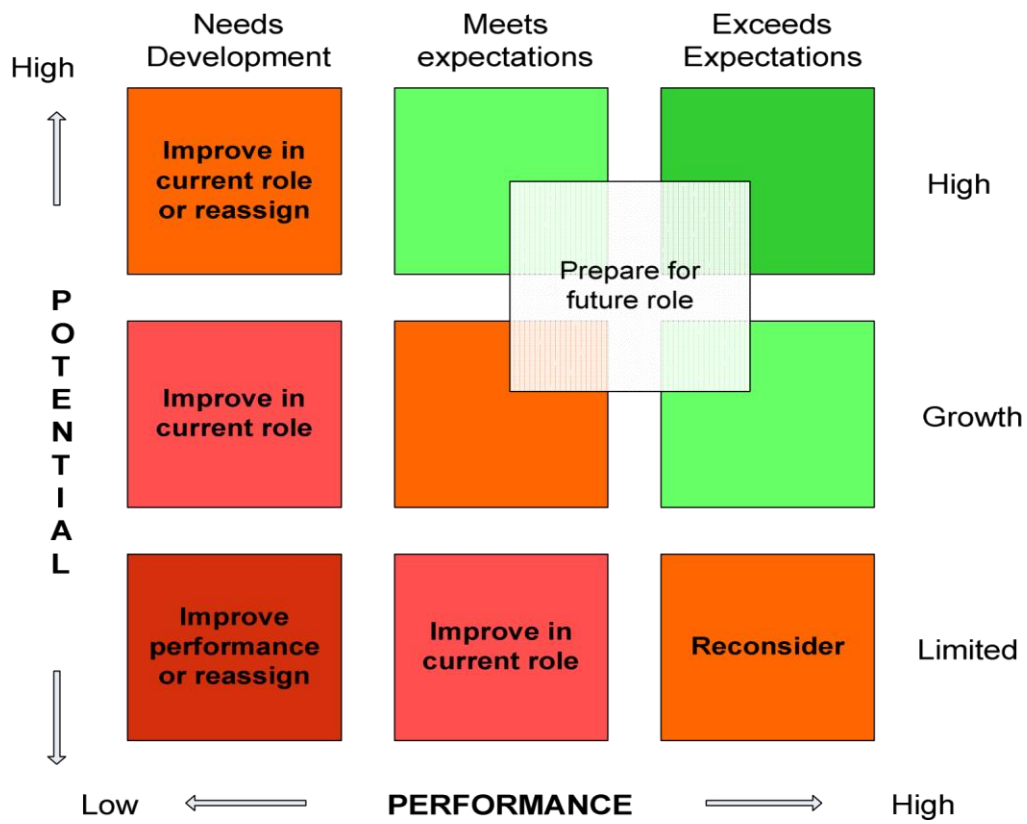
Un o'r risgiau mwyaf yw nad oes gennych y bobl iawn i wneud y gwaith y mae angen ei wneud neu bod gennych bobl mewn swyddi sy'n hanfodol i'r busnes a'u bod nhw'n tanberfformio.

Gellir defnyddio'r matrices hwn i werthuso 'cronfa dalent' sefydliad drwy helpu i nodi staff sydd â photensial, anghenion datblygu, neu fel arall os oes gennych broblemau perfformiad sydd angen rhoi sylw iddynt.

Y meysydd a amlygir mewn coch yw'r meysydd lle mae'r risg mwyaf a lle mae angen i'r rheolwyr ganolbwyntio ar eu gwella. Mae'r meysydd gwyrdd yn dangos eich cyflawnwyr uchel a allai gael eu datblygu ar gyfer rolau yn y dyfodol.

Sut y dylech ei ddefnyddio?

1. Ystyriwch berfformiad presennol a photensial eich tîm a'r unigolion sydd ynddo.
2. Platiwch enwau neu flaenlythrennau eich adroddiadau uniongyrchol bob yn un yn y blwch perthnasol ar sail canlyniadau pwynt 1.
3. Ar gefn y diagram eglurwch eich rhesymau dros yr asesiad, ac os dymunwch gallwch gynnwys y risg o gadw'r aelod o staff dan sylw.
4. Ar ôl gwneud hyn gallwch ei ddefnyddio i fonitro cynnydd yn erbyn cynlluniau datblygu.
5. Ystyriwch y camau gweithredu



Y Cylch ar gyfer Cynllunio Gweithlu Strategol

Amlinellir isod y cylch ar gyfer cynllunio gweithlu strategol blynyddol. Mae hwn yn egluro gwahanol gyfnodau'r broses a'r amserlenni ar gyfer cyflawni'r gweithgareddau allweddol.

Cam	Gweithgareddau Allweddol	Canlyniadau Allweddol	Amserlen Flynyddol
Diffinio'r Cynllun (Cam 1)	- Penderfynu ar ba lefel/au y bydd y cynllun gweithlu yn gweithredu - Pennu'r gwasanaethau sydd i'w cynnwys - Pennu'r cyfnod cynllunio - Pennu categorïau'r gweithlu - Casglu data ynghylch y blaenoriaethau busnes/blaenoriaethau gwasanaeth, ysgogwyr ariannol ac ati - Pennu'r rolau - Casglu gwybodaeth leol a data allweddol am y gweithlu i gyfrannu i'r drafodaeth. h.y. oed, rhyw, ethnigrwydd, trosiant, absenoldeb salwch, cysylltiadau â gweithwyr ac ati, gan gynnwys data/cynlluniau hyfforddiant	- Cwmpas a chyd-destun ar gyfer y cynllun. - Wedi pennu'r cyfnod cynllunio - Data cyfredol am y gweithlu a thystiolaeth i gyfrannu i'r cynllunio. - Rolau a chyfrifoldebau ar gyfer cwblhau'r cynllun.	Ebrill - Mai

Asesu'r Galw ac Asesu'r Cyflenwad (Cam 2 a Cham 3)	Y tîm rheoli i ystyried: • Prif ysgogwyr y cynllun gweithredu gweithlu presennol • Yr Offeryn ar gyfer Asesu • Dadansoddiad PESTLE • Proffil y gweithlu presennol • Sgiliau a chymwyseddau	• Mae dealltwriaeth fanwl yn bod o'r ysgogwyr yn y dyfodol a'u heffaith ar y gweithlu. • Mae dealltwriaeth o risgiau proffil y gweithlu presennol • Mae dealltwriaeth o'r anghenion sgiliau a chymwyseddau a'r cyflenwad presennol. • Nodwyd y materion olyniaeth	Mai - Medi
---	--	--	------------

		• Nodwyd y bylchau	
Cynllunio Camau Gweithredu (Cam 4)	• Timau Rheoli'n asesu'r blaenoriaethau ac yn cofnodi'r camau gweithredu sydd i'w cymryd. • Ymgorffori'r camau gweithredu yn y Cynllun Busnes a'r cynllun gweithlu strategol	• Datblygwyd y cynllun gweithredu a dyrannwyd y cyfrifoldebau • Nodwyd y mesurau perfformiad • Pennwyd y trefniadau monitro ac adolygu • Nodwyd y blaenoriaethau Dysgu a • Datblygu a'u hystyried yn erbyn y ddarpariaeth o'r Rhaglen Dysgu a Datblygu Corfforaethol	Hydref - Rhagfyr

Rhoi'r Cynllun ar Waith a'i Adolygu	• Dechrau cynllunio ei roi ar waith • Monitro'r effaith ar ganlyniadau'r gwasanaeth wrth ei roi ar waith • Mesur y buddion • Adolygu'r cynllun gweithredu a'i ddiwygio yn ôl yr angen	• Strategaethau manwl wedi'u cofnodi a'u gweithredu i ddiwallu'r camau gweithredu/blaenoriaethau a nodwyd. • Wedi ymgymryd â'r trefniadau gwerthuso a monitro • Strategaethau wedi'u manylu / ymgorffori yn y Cynllun Busnes • Cynlluniau terfynol wedi'u cadarnhau â phartneriaid busnes Rheoli Pobl er mwyn asesu pa gymorth corfforaethol sydd ei angen ar gyfer strategaethau dysgu, datblygu a strategaethau eraill. • Cymorth corfforaethol wedi'i gynllunio er mwyn diwallu anghenion generig sy'n deillio o Gynllunio Gweithlu.	lonawr - Ebrill
--	--	---	--------------------

Cynllun Gweithlu Strategol - fframwaith adrodd enghreifftiol

1. Rhagarweiniad

1.1. Barn y Cyfarwyddwr

Rhowch sylwadau gan eich Cyfarwyddwr ynghylch sefyllfa bresennol y gweithlu a'u gweledigaeth i'r dyfodol ar gyfer y sefydliad a'r gweithlu.

1.1. Pwrpas a chwmpas

Ychwanegwch eglurhad cryno o'r hyn mae'r ddogfen hon yn ceisio'i chyflawni gan gynnwys ffocws y cynllun a pha elfennau o'r gweithlu y bydd y cynllun yn ymwneud â nhw.

2. Cyd-destun Strategol

Rhowch ddisgrifiad cryno o'r modd mae'r busnes yr ydych chi'n gyfrifol amdano'n mynd i deithio o'r presennol i 20XX.

3. Ein gweledigaeth ar gyfer gweithlu'r dyfodol

Ychwanegwch drosolwg o'r weledigaeth ar gyfer eich Uned Fusnes chi gan roi pwyslais penodol ar y weledigaeth ar gyfer eich gweithlu fel canlyniad.

4. Blaenoriaethau cenedlaethol, corfforaethol a lleol

Ychwanegwch unrhyw wybodaeth berthnasol o Gyfnod 2 o'r broses lle cafodd y galw ei asesu. Dylech gynnwys ysgogwyr/blaenoriaethau cenedlaethol, corfforaethol neu grŵp a allai gael effaith ar y gweithlu.

5. Materion yn ymwneud â'r gweithlu presennol

Disgrifiwch y materion allweddol sy'n ymwneud â'r gweithlu presennol yn erbyn themâu allweddol y Strategaeth ar gyfer Pobl (Ein Pobl):

6. Blaenoriaethau ar gyfer y gweithlu yn y dyfodol

Disgrifiwch y themâu allweddol sy'n codi a'r effaith y gallai hyn ei chael ar eich gweithlu yn y tymor byr, y tymor canolig a'r tymor hir, hefyd o ran niferoedd a sgiliau.

7. Cynllun gweithredu datblygu gweithlu strategol

Manylwch ar y camau gweithredu sydd i'w cymryd i ddiwallu'r anghenion presennol ac yn y dyfodol o ran y gweithlu ac ymdrin â'r bylchau.

8. Monitro a diweddarau'r cynllun

Eglurwch yn gryno pwy fydd yn gyfrifol am ddatblygu'r cynllun, ei adolygu a'i roi ar waith.

9. Atodiadau

E.e. Siartiau strwythur

Crynodebau data am y gweithlu

Dadansoddiad PESTLE

Cynllun Dysgu a Datblygu

Data allweddol am y gweithlu

Eglurwch yn gryno beth mae'r siartiau'n ei ddangos, gan dynnu sylw at feysydd sydd o gryn ddiddordeb neu sy'n destun cryn bryder E.e.

Siart 1 - Niferoedd y gweithwyr

Siart 2 - Dadansoddiad rhywedd

Siart 3 - Dadansoddiad oedran

Siart 4 - Dadansoddiad Ethnigrwydd

Siart 5 - Cyfraddau trosiant staff