

ATODIAD 1

FFORDD GWYNEDD (2023-2028)

Y WELEDIGAETH

Ffordd Gwynedd yw'r enw a roddir ar y "ffordd o weithio" yr ydym ni yng Cyngor Gwynedd wedi'i fabwysiadu er mwyn rhoi pobl y Sir yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud.

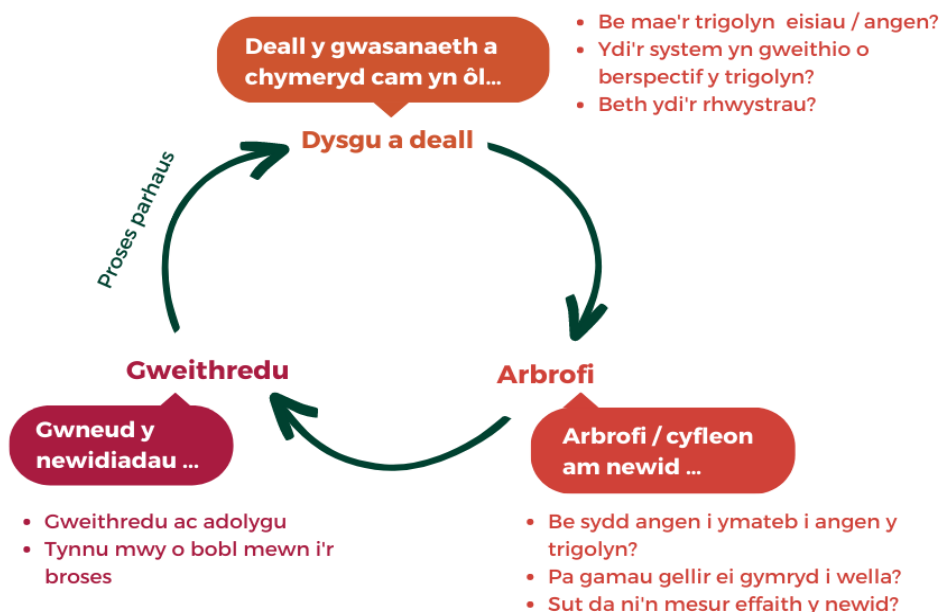
Nid proses na syniad damcaniaethol mohono ond yn hytrach casgliad o drefniadau gwaith, ymddygiadau a diwylliant sydd, gyda'i gilydd, yn caniatáu i ni fod yn hyderus ein bod yn edrych ar y gwasanaeth trwy lygaid y defnyddiwr.

Mae datblygu'r diwylliant yma yn golygu bod angen cael gwared a'r rhwystrau sy'n atal ein gweithwyr rhag gwreiddio a bod hynny'n arwain at her barhaus i'r ffordd y byddwn yn gweithio. Mae'r penderfyniadau sy'n dilyn yn seiliedig ar dystiolaeth yn hytrach na thybiaethau.

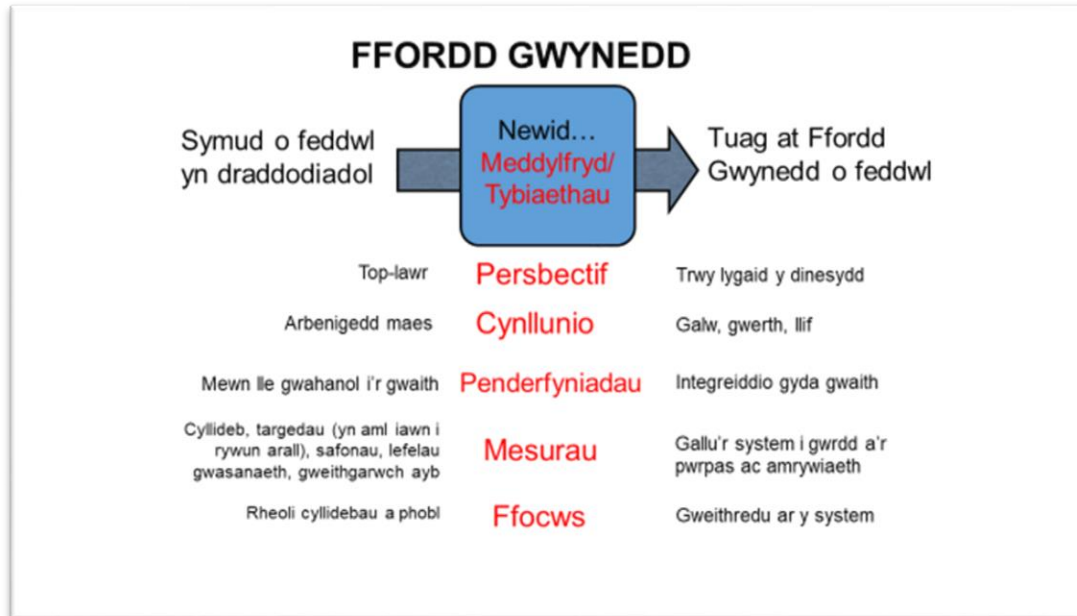
Mae'n golygu gweithio ar draws ffiniau strwythurol mewnol y Cyngor er mwyn cyflawni'r hyn sydd ei angen, gan greu a chynnal amgylchedd gwaith sy'n cynnwys pawb. Mae o hefyd yn hyrwyddo a chefnogi llesiant meddyliol a chorfforol ein gweithwyr yn ogystal â pharchu egwyddorion gweithredu allweddol yng nghyd-destun cydraddoldeb ac iaith.

"Mae adeiladu ar y diwylliant a ffordd o weithio, sy'n seiliedig ar yr egwyddor o ddarparu'r gwasanaethau gorau posib i drigolion ein sir, gyda phob un ohonom yn cefnogi'n gilydd i gyflawni hynny, yn ganolog i weledigaeth y Cyngor. Mae'r dyhead i sicrhau gwelliant parhaus eisoes i'w weld yn eang ar draws y Cyngor a'r cam nesaf yw sicrhau nad oes dim yn ein rhwystro rhag gwreiddio'r meddylfryd hwnnw ymhellach ac anelu i wella fwy byth ar yr hyn sydd yn cael ei gyflawni yn bresennol" (Prif Weithredwr)

Yn niwylliant Ffordd Gwynedd mae timau yn cwestiynu a herio trefniadau a phrosesau hanesyddol sy'n cael eu cymryd yn ganiataol. Buddsoddir amser yn cofnodi llif gwaith a'r hyn sy'n digwydd go iawn. Maent yn adnabod camau gwag nad ydynt bellach yn ychwanegu gwerth tra'n nodi rhwystrau rhag gweithredu'n effeithiol. Mae'n annog arloesi a chreadigrwydd gyda'r pwyslais ar arbrofi ac yna gweithredu'r newidiadau angenrheidiol. Mae hyn oll yn ein cynorthwyo i wella gwasanaeth ond, er mwyn cynnal y "ffordd o weithio", mae'n rhaid newid meddylfryd uwchben popeth arall.



“Gwneud y pethau iawn cyn gwneud y pethau’n well” yw’r mantra. Os nad ydym yn newid meddylfryd cyn, neu yn ystod, newid proses, byddwn yn sicr o fethu ac ni fydd y newidiadau yn cael eu cynnal yn y tymor hir.



Mae newid diwylliant yn broses graddol ond mae angen gwneud popeth posib i hwyluso’r datblygiad sydd ei angen fel ein bod yn manteisio ar yr hyn y gellir ei wireddu.

Dyma’r trydydd adolygiad o’r Cynllun a gyflwynwyd er mwyn sefydlu’r diwylliant hwnnw ac mae tystiolaeth gref ac enghreifftiau lu lle bo’r Cyngor wedi datblygu ac elwa’n sylweddol o weithredu’r rhaglenni gwaith blaenorol, gan wreiddio’r ymddygiadau disgwylidig ymysg y gweithlu, adolygu systemau gwaith ac o ganlyniad gwella gwasanaethau.

Mae’r Cynllun diwygiedig ar gyfer y cyfnod 2023-28 yn ymgais i adeiladu ar y llwyddiannau hyd yma gyda’r rhaglen waith yn canolbwyntio ar y datblygiad pellach cynaliadwy sydd ei angen er mwyn gwireddu’r budd hirdymor sy’n deillio o wreiddio’r arferion da a’r meddylfryd ar draws y Cyngor.

Mae’r prif amcanion ar gyfer cyfnod y Cynllun wedi’u hadnabod o ganlyniad i ymgynghori cynhwysfawr. Bydd ymarferiad blynyddol i adrodd ar gynnydd yr amcanion unigol ac i adolygu’r hyn adnabyddir fel blaenoriaethau.

Dyma fanylion y blaenoriaethau hynny fydd yn gyrru’r rhaglen waith am y cyfnod nesaf er mwyn gwreiddio Ffordd Gwynedd ymhellach;

1. Dysgu, Arbrofi a Gweithredu i Wella

Er mwyn newid diwylliant a meddylfryd, mae'n hanfodol bod y rheolwyr a'r staff yn cael profiad o fod yn ei weithredu yn y gwaith a gweld dros eu hunain bod yr egwyddorion newydd yn gweithio.

Mae'r mwyafrif o reolwyr y Cyngor bellach wedi eu trwytho yn yr egwyddorion sylfaenol a sut i'w defnyddio i ddysgu a deall am brofiad y cwsmer wrth gynnal adolygiadau o drefniadau gwaith. Mae nifer o enghreifftiau da o ble mae hyn eisoes wedi cael ei roi ar waith, ond mae nifer o reolwyr yn adrodd bod pethau wedi arafu/dod i stop yn sgil yr argyfwng Covid a bod y broses hefyd yn cael ei gweld fel un llafurus sydd yn drwm ar adnodd ac o ganlyniad yn anodd rhyddhau capasiti rheolwyr a staff i fod yn ei gynnal.

Mewn sefyllfa fel hyn, mae cael enghreifftiau byw o lwyddiannau / methiannau yn amhrisiadwy er mwyn sbarduno eraill i fod yn barod i newid, arbrofi a mentro, i fod yn greadigol, a gweithredu i wella'r gwasanaeth i'r cwsmer.

Byddwn yn:

- Cyflymu'r rhaglen o gynnal adolygiadau gwasanaeth ar draws y Cyngor gan gynnig cefnogaeth fydd yn cynnwys :
 - Gweithdai byr i dimau penodol ar elfennau o gynnal adolygiadau gwasanaeth.
 - Hyfforddiant ar gynnal adolygiadau
 - Cefnogaeth ymarferol i gynnal adolygiadau
 - Hwyluso gweithdai un diwrnod ar gyfer cynorthwyo rheolwyr i'w gyflwyno i'w timau
- Addasu ein hyfforddiant i ymgorffori dulliau gweithio aml-leoliad, ac i ddefnyddio enghreifftiau o fod yn gweithredu adolygiadau ar ddarnau llai o'r system gan ddangos sut y gellir ei ymgorffori yn y gwaith dydd i ddydd yn hytrach na gorfod cynnal adolygiadau mawr.
- Datblygu e-fodiwlau y gall y rheolwyr eu defnyddio gyda'u timau.
- Defnyddio'r rhwydwaith rheolwyr i rannu profiadau a datblygu syniadau
- Datblygu'r safle presennol ar y fewnwyd i hwyluso rhannu enghreifftiau o arfer da a dysgu.
- Ystyried blaenoriaethu cefnogaeth i adolygiadau trawsadrannol.
- Ail edrych ar wobrau Gwynedd i adlewyrchu'r diwylliant gwaith.

2. Arweinyddiaeth

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn allweddol ar gyfer gyrru a gwreiddio diwylliant ac egwyddorion Ffordd Gwynedd. Mae'n gosod cyfeiriad clir, ysgogi eraill a chreu amgylchedd priodol er mwyn cael y gorau o staff.

Mae arweinyddion gwleidyddol a gweithredol y Cyngor yn unfrydol fod angen sefydlu a meithrin diwylliant o arwain pobl yn hytrach na rheoli pobl yn unig. I'r perwyl yma mae datblygiad parhaus ar gyfer arweinyddiaeth y Cyngor yn un o'n blaenoriaethau pennaf, gan gynnwys sesiynau cymell unigol i bwrpas datblygiad personol.

Byddwn yn:

- Ail-sefydlu'r Rhwydwaith Rheolwyr i gynnwys arweinwyr tîm
- Canolbwyntio ar gydweithio a datblygu ymddygiadau arwain priodol
- Parhau i gynnal sesiynau datblygol ar gyfer Aelodau Etholedig a'r tîm Rheoli Corfforaethol

3. Deall a Gwella Perfformiad

Er mwyn sicrhau bod y Cyngor yn cyflawni'r hyn mae trigolion Gwynedd ei angen mae'n hanfodol mesur perfformiad, sef mesur pa mor dda mae gwasanaethau yn cyflawni eu pwrpas a'r effaith mae'r gwasanaethau hynny yn cael ar drigolion. Mae trefn perfformiad yn y Cyngor lle mae pob uned yn mesur ac adrodd i ba raddau maent yn cyflawni'r hyn sy'n bwysig i drigolion Gwynedd.

Byddwn yn:

- Parhau â'r drefn gan sicrhau diwylliant gwaith lle bo'r holl staff yn perchnogi a deall beth yw'r perfformiad, yn gallu adnabod y rhesymau tu cefn i'r perfformiad yn ogystal â'r hyn sy'n eu rhwystro i wella.
- Amlygu'r gwahaniaeth rhwng rheoli ac adrodd ar berfformiad.
- Ymateb i'r newid yng ngwasanaethau'r Cyngor yn ogystal â sicrhau canolbwyntio ar fesurau effeithiolrwydd ynghyd ag effeithlonrwydd drwy sicrhau bod gwasanaethau yn adolygu eu pwrpasau a mesurau yn rheolaidd.
- Ystyried llacio'r gofynion adrodd ar berfformiad, ar adegau lle mae cyfiawnhad i wneud hynny, er mwyn sicrhau bod modd tynnu staff oddi ar waith dydd i ddydd i gynnal adolygiadau neu i gefnogi ar waith trawsadrannol, heb achosi pryder gormodol yn sgil gostyngiad mewn perfformiad tymor byr.
- Datblygu dulliau i feithrin amgylchedd lle mae rheolwyr yn teimlo'n ddiogel i ddatgan nad yw'r perfformiad yn cyrraedd y nod.

4. Cefnogi a Datblygu

Gall 'newid' fod yn anodd iawn i nifer o unigolion, yn arbennig os yw'r 'ffordd o weithio' newydd yn wahanol i'r hyn y maent wedi ei arfer. Mae'n bwysig ein bod fel Cyngor yn cefnogi a datblygu ein staff i fedru:

- o Deall yr angen am newid
- o Ymdopi gyda'r newid
- o Addasu er mwyn cynnal gwasanaethau
- o Cynnal eu lles eu hunain a'u cydweithwyr.

Byddwn yn:

- Creu adnoddau aml-gyfrwng i wella dealltwriaeth 'Ffordd Gwynedd'
- Creu a chyflwyno fframwaith o deitlau dysgu sy'n cynnwys:
 - o Modiwl e-ddysgu byr ar gyfer holl staff y Cyngor er mwyn
 - Rhannu'r weledigaeth
 - Egluro prif egwyddorion
 - o Rhaglenni dwys ar gyfer cynnal adolygiadau gwasanaeth
 - Modiwlau e-ddysgu ar elfennau penodol e.e. *Astudio Galw*
 - o Sesiynau atgoffa i swyddogion
- Darparu amrediad o sesiynau dysgu pellach i gefnogi rheolwyr, timau a staff unigol, yn cynnwys elfennau megis:
 - o Gweithdai wedi eu teilwrio i ganolbwyntio ar anghenion penodol (i reolwyr/timau/staff)
 - o Gweithdai Rheoli Newid/Ymdopi â Newid
 - o Gweithdai i gefnogi 'Gweithio Hyblyg' ac 'Arwain o Bell'
 - o Sesiynau ar 'Ddeallusrwydd Emosiynol'
 - o Gweithdai Sefydlu ac Adeiladu Tîm
 - o Canolfannau Datblygu
 - o Cynhaliaeth Llesiant Meddyliol

5. Trawsnewid Digidol

Mae adolygu ein systemau a'r modd yr ydym yn darparu gwasanaethau yn mynd i arwain at ddulliau amgen o weithredu a bydd ein gallu i gyflwyno a gweithredu'r newidiadau angenrheidiol yn ddibynnol ar ddatblygu'r defnydd presennol o dechnoleg. Mae disgwyliadau a thueddiadau pobl wedi newid yn sylweddol dros y blynyddoedd diweddar ac mae cyfle i weld os oes modd i ni wella profiad trigolion Gwynedd o wasanaethau rheng flaen a swyddfa gefn trwy ddefnyddio mwy fyth ar y dechnoleg ddigidol.

Byddwn yn:

- Mabwysiadu Strategaeth Ddigidol dros gyfnod 2023-28 fydd yn cael ei hadolygu'n flynyddol
- Adolygu a rhesymoli systemau gan arloesi â thechnoleg i leihau ein hymdrech gweinyddol
- Cynyddu cyfleoedd ac ymestyn ein darpariaeth hunanwasanaeth ar-lein
- Adolygu rôl Galw Gwynedd a Siop Gwynedd o fewn y gorchwyl digidol
- Sicrhau ein bod yn glir ynglŷn â'n hanghenion gwybodaeth fel bod y data a gesglir yn ein cynorthwyo i adnabod gwelliannau yn ogystal â mesur os yw newidiadau a gyflwynir yn llwyddo ai peidio.

6. Cynllunio'r Gweithlu a Datblygu Talent

Mae cynllunio i sicrhau bod gweithlu yn ei le gyda'r gallu, agwedd a sgiliau priodol yn hanfodol, ar gyfer y presennol a'r dyfodol. Rhaid ystyried yr hyn fyddwn ei angen er mwyn ymateb i anghenion cynyddol am wasanaethau, yn ogystal â disgwyliadau pobl Gwynedd.

Byddwn yn canolbwyntio ein hymdrechion ar:

- Y galw ar ein gwasanaethau i'r dyfodol
- Adnabod meysydd a swyddi allweddol yn nhermau'r risg i barhad gwasanaeth
- Natur ein gweithlu presennol o ran trosiant, oed, sgiliau a phrofiadau
- Adnabod bylchau a chynllunio drwy
 - Sefydlu cynlluniau 'Datblygu Talent' ar gyfer staff o fewn y Sefydliad
 - Ymestyn cynlluniau Prentisiaethau a Hyfforddeion
 - Datblygu cyfleoedd profiad gwaith o'r ansawdd uchaf yn y meysydd allweddol i'r dyfodol

7. Gwerthuso Parhaus

Dylai bod gan bob unigolyn sy'n gweithio i'r Cyngor swydd-ddisgrifiad yn nodi disgwyliadau creiddiol o ran eu rôl, dyletswyddau a ffordd o weithio.

Mae disgwyl i bob rheolwr gynnal sgysiau rheolaidd (*Gwerthuso Parhaus*) gyda'u staff, a dylai'r ymddygiadau disgwylidig fod yn ganolog i'r drafodaeth.

Byddwn yn creu a datblygu adnoddau sy'n:

- Amlygu'r 'Ymddygiadau' a ddisgwylir gan holl staff y Cyngor
- Cefnogi rheolwyr i fedru cynnal trafodaeth werthuso ystyrion gydag unigolion:
 - Cynllunio a gweithredu yn briodol
 - Cynnal trafodaeth werthuso ystyrion gyda bob unigolyn
 - Ystyried lechyd a Lles
 - Canolbwyntio ar 'Ymddygiadau' priodol
 - Trafod disgwyliadau a pherfformiad
 - Darparu adborth rheolaidd
 - Annog Datblygiad personol
 - Cefnogi unigolion i berfformio'r gorau y gallent
- Sicrhau bod gwerthuso yn amserol ac yn effeithiol ym mhob gwasanaeth ar draws y Cyngor

8. Gweithlu Bodlon ac Iach

Rhan hanfodol o wreiddio ein diwylliant yw sicrhau ein bod yn gofalu am iechyd a llesiant ein gweithlu. Mae gan y Cyngor Strategaeth Llesiant, yn seiliedig ar ddata a gwybodaeth gyfredol sy'n cael ei ddiweddarau yn flynyddol.

Byddwn yn:

- Parhau i weithredu a datblygu Rhaglen Llesiant ar draws y Cyngor gan sicrhau bod y cynllun yn cael ei gyplysu â'n trefniadau gwaith a rhaglenni hyfforddiant.
- Sicrhau bod rhaglen i gasglu data a chynnal holiaduron llesiant yn cael ei datblygu a'i gweithredu yn flynyddol er mwyn adnabod y gefnogaeth hynny sydd angen ei blaenoriaethu.
- Rhoi'r ffocws presennol, yn unol â'r hyn a gasglwyd yn y data diweddaraf, ar faterion straen ynghyd a materion cyhyrsgerbydol.
- Sicrhau bod pob rheolwr yn derbyn hyfforddiant I-ACT, datblygu pecynnau e-ddysgu ar faterion cyhyrsgerbydol a threfnu cynigion ffisiotherapi.
- Rhoi sylw penodol i wasanaethau lle mae'r angen mwyaf i hyrwyddo iechyd a llesiant yn amlygu'i hun.
- Rhoi sylw i faterion amgen sy'n cael effaith ar iechyd a llesiant, er enghraifft yr hinsawdd ariannol bresennol, lle bydd rhaglen lles ariannol yn cael ei datblygu a'i gweithredu.

9. Cyswllt a'r Cwsmer

Mae adnabod anghenion pobl Gwynedd a'r hyn sy'n bwysig iddynt yn hollol greiddiol i'n ffordd o weithio.

Byddwn yn :

- Ymgysylltu a phobl Gwynedd i geisio eu barn ar ein perfformiad yn ystod y flwyddyn fel rhan o hunan asesiad blynyddol y Cyngor.
- Yn unol â'r strategaeth cyfranogiad, yn gweithio i godi ymwybyddiaeth o swyddogaethau'r Cyngor ymysg pobl y Sir; yn ymgeisio i symleiddio dogfennau a rennir a hwy, a'u hannog / galluogi i roi sylwadau ar benderfyniadau cyn, ac wedi, iddynt gael eu gwneud.
- Sefydlu grŵp traws adrannol i ddatblygu a gweithredu fframwaith gofal cwsmer fydd yn cynnwys ein trefniadau ar gyfer ymdrin â chwynion / ymholiadau gan Aelodau Etholedig a'r cyhoedd gan weithio tuag at wella ein gallu i ymateb yn amserol.
- Parhau i weithio i sicrhau bod ein trefniadau ymgynghori/ ymgysylltu yn cyrraedd y grwpiau anodd eu cyrraedd.
- Cyflwyno rhaglen newydd o hyfforddiant gofal cwsmer, sydd gyda ffocws arbennig ar lesiant staff sydd yn gorfod ymdrin gyda sefyllfaoedd anodd.
- Cyflwyno rhaglen newydd o hyfforddiant ar ymateb i ymholiadau gan Aelodau Etholedig, y cyhoedd a chyd ddarparwyr gwasanaeth.

MESUR O LWYDDIANT

Y nod yw cael pob Gwasanaeth o fewn y Cyngor i ddiffinio'n glir pa anghenion y maent yn eu cyfarch ac i sefydlu ac adolygu'r mesurau sy'n arddangos pa mor dda y mae'r pwrpas yn cael ei gyflawni. Gwir lwyddiant y Cynllun hwn mewn gwirionedd yw cael sicrwydd, trwy'r mesurau a'r adborth a dderbynnir, bod y gwaith hwn oll yn arwain at wella gwasanaethau.

Byddwn yn cyflwyno adroddiad blynyddol i'r Cabinet ar gynnydd y "ffordd o weithio" gan nodi canlyniadau a wireddwyd i'r gwasanaethau a gynigir i bobl Gwynedd fel rhan o'r hyn adroddir.

Ymhellach, ac yn allweddol, byddwn hefyd yn mesur y newid yn nhermau ymddygiadau staff a'r diwylliant gwaith sydd ei angen er mwyn i'r "ffordd o weithio" wreiddio yn holl weithgaredd y Cyngor. Seilir cynnwys yr adroddiad ar ymarferiad hunanasesu blynyddol, y gofynnir i arweinwyr a gweithwyr gyfrannu tuag ato, yn ogystal ag arolygon staff chwe misol fydd yn gofyn am adborth yng nghyswllt datblygiad y diwylliant, amgylchedd gwaith ac ymddygiadau o fewn y Cyngor.

Yn ogystal, byddwn yn sefydlu Grŵp trawsadrannol, dan arweiniad y Cyfarwyddwr Corfforaethol, fydd yn adolygu'r cynnydd ac yn blaenoriaethu'r gefnogaeth sydd ei angen ar gyfer gwreiddio'r diwylliant a'r ymarferion cysylltiedig ym mhob un o'n hadrannau a'n gwasanaethau.

Bydd y rhaglen waith hon, yn ei chyfanrwydd, yn cynorthwyo'r Cyngor i gyrraedd y nôd o roi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud.

ADNODDAU

Darperir yr adnoddau a ganlyn i gefnogi'r newid diwylliant sydd ar droed.

- i) Mae Uwch Ymgynghorydd ac Ymgynghorydd o fewn Gwasanaeth Cefnogi Busnes y Cyngor, yn cael eu cyflogi'n benodol i gefnogi rheolwyr a staff i fabwysiadu a gweithredu egwyddorion Ffordd Gwynedd. Maent yn gallu cynghori ar gynnal adolygiadau dwys gyda gwasanaethau unigol yn ogystal â chynnal sesiynau datblygol hefo rheolwyr a staff gyda'r pwyslais fwyfwy ar gynorthwyo yn hytrach nac arwain adolygiadau ar ran gwasanaethau.
- ii) Mae'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad yn parhau i ddarparu hyfforddiant ar gyfer rheolwyr newydd a darpar-reolwyr yn ogystal â chynllunio (a hwyluso ar adegau) gweithdai gyda thimau unigol er mwyn cryfhau'r ymwybyddiaeth o'r hyn a olygir yn ymarferol gan Ffordd Gwynedd. Mae'r rhaglen hyfforddi ehangach yn cael ei harwain gan yr anghenion gaiff eu hadnabod ar gyfer gyrru a gwreiddio'r "ffordd o weithio" a'r diwylliant sy'n cael ei arddel.
- iii) Mae'r Gwasanaeth Ymchwil a Gwybodaeth yn darparu arweiniad a chynghori ar gasglu tystiolaeth a dadansoddi gwybodaeth. Mae gweithredu ar sail tystiolaeth, yn hytrach nag ar sail yr hyn sy'n ymddangos yn rhesymegol, yn un o gongl feini'r "ffordd o weithio" ac mae yma swyddogaeth bwysig i sicrhau bod rheolwyr a'u timau yn defnyddio'r wybodaeth a'r data sydd ar gael i'w lawn botensial.
- iv) Bydd y Tîm Datblygu a'r Tîm Isadeiledd o fewn y Gwasanaeth Technoleg Gwybodaeth, yn allweddol er mwyn gwireddu nifer fawr o'r gwelliannau adnabyddir gan wasanaethau unigol, hynny o ganlyniad i gynnal adolygiadau o'u systemau gwaith. Bydd y Strategaeth Ddigidol, fydd yn cyd-redeg ag oes y Cynllun hwn, yn atgyfnerthu'r gefnogaeth a ragwelir bydd ei hangen.
- v) Bydd y Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu yn cynghori ac yn darparu arweiniad ar ddulliau ymgysylltu gan gefnogi'r ymdrechion i holi, arsylwi ac asesu os yw'r diwylliant yn gwreiddio o fewn y Cyngor.