

Strategaeth Y Gweithlu

Dull Sir Ddinbych



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Ein Gwerthoedd	4
Ein Hegwyddorion	5
Nod Strategol	6-13
Cyflaflawniflawni Ein Strategaeth Y Gweithlu	14

Cyflwyniad

Fel Cyngor Sir, rydym yn sefydliad uchelgeisiol, hyblyg ac ystwyth sy'n rhoi gweithwyr a chymunedau yn ganolog i'n penderfyniadau. O fewn ein Cyngor, rydym yn dathlu amrywiaeth ac yn hyrwyddo cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn, ac yn anelu at wella ansawdd bywyd pawb sy'n byw, yn gweithio ac yn ymweld â Sir Ddinbych.

Ein gweithwyr yw'r ased pwysicaf i'r Cyngor ac maent yn hanfodol i'n llwyddiant wrth ddarparu gwasanaethau hanfodol a phwysig ar gyfer ein cymunedau. Ein nod yw mynd i'r afael â'r ffactorau sy'n achosi rhaniad a'u lleihau, drwy ddathlu 'pawb' a sicrhau na chaiff neb eu gadael ar ôl. Rydym eisiau creu diwylliant iach drwy ein gwerthoedd a'n hegwyddorion, mewn amgylchedd lle mae gweithwyr yn cael eu cefnogi, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu parchu a'u cymell.

Mae ein Strategaeth y Gweithlu yn rhoi amlinelliad o sut y byddwn yn creu'r amgylchedd hwn, yn cefnogi gweithwyr yn y gweithle ac yn parhau i ddenu a chadw pobl fedrus a thalentog, er mwyn sicrhau bod ein Cyngor yn addas ar gyfer y dyfodol.



Y Cyngorydd Julie Matthews
Dirprwy Arweinydd y Cyngor



Catrin Roberts
Pennaeth Gwasanaethau Cymorth Corfforaethol: Pobl



Ein Gwerthoedd

Dyma'r gwerthoedd sy'n llywio ein dull Un Cyngor :



Balchder

Rydym yn anelu at greu ymdeimlad o falchder o weithio i'n sefydliad. Dylem ymfalchïo yn y gwaith a wnawn a'r hyn rydym ni'n ei gyflawni fel sefydliad.



Undod

Rydym i gyd yn gweithio i'r un sefydliad. Fel Cynghorwyr a staff fe ddylem ni geisio adlewyrchu hynny yn y modd rydym ni'n ymddwyn ac yn gwasanaethu ein cymunedau. Fel y dywed ein harwyddair "Unwn i wneud da", rydym ni'n gweithio'n agos, yn fodlon cydweithio a chefnogi cydweithwyr ar draws y sefydliad, pa bynnag wasanaeth neu dîm y maent yn gweithio ynddo.



Parch

Rydym yn anelu at drin pawb yn deg ac yn gyfartal, a deall bod yna safbwyntiau a chredoau sy'n wahanol i'n rhai ni ein hunain. Rydym ni'n ceisio cynnwys a gwrando ar ein cymunedau, gan ystyried eu barn ac ymateb yn briodol.



Uniondeb

Fel Cynghorwyr a staff rydym ni'n ceisio rheoli ein hunain i fwyhau perfformiad, sicrhau ymddygiad o safon uchel a chyflwyno delwedd gadarnhaol o Sir Ddinbych. Rydym ni'n ceisio bod yn realistig gyda'n cydweithwyr a'n dinasyddion o ran ein cyflawniadau a'n heriau, gan ddarparu gwybodaeth agored a gonest.



Ein Hegwyddorion

Trwy integreiddio ein pum egwyddor ym mhopeth a wnawn ar draws y Cyngor, byddwn yn creu diwylliant ‘Un Cyngor’ o berfformiad uchel ac atebolrwydd, a fydd, ynghyd â’n gwerthoedd, yn caniatáu i’r Cyngor weithio’n agosach â’i gymunedau.



Ein Diwylliant

Mae ein diwylliant yn canolbwyntio ar ein 4 o werthoedd allweddol: Balchder, Undod, Parch a Chywirdeb. Pa bynnag adran neu wasanaeth mae ein pobl yn gweithio, rydym yn defnyddio dull ‘Un Cyngor’ i bopeth rydym yn ei wneud, gan ddarparu amgylchedd sy’n barchus, proffesiynol ac yn ddymunol i’n gweithwyr.



Ein Cymunedau

Byddwn yn parhau’n Gyngor sy’n nes at ei gymunedau ac yn rhoi hyder i’r gymuned, yn annog arweinyddiaeth gymunedol ac yn meithrin cryfder cymunedau drwy gyfathrebu’n gadarnhaol.

Ein Perfformiad

Fel Cyngor, rydym yn realistig, agored a gonest am bopeth rydym yn ei wneud, rydym yn dal yn uchelgeisiol yn ein meysydd blaenoriaeth allweddol ac yn bwysicach oll, rydym yn Gyngor sy’n atebol.



Perthnasoedd Aelodau / Swyddogion

Rydym yn gwerthfawrogi ein perthnasoedd gwaith agos gydag aelodau etholedig ac yn sicrhau bod y perthnasoedd da hynny yn treiddio drwy’r Cyngor, gan greu amgylchedd o barch a dealltwriaeth rhwng pawb.

Ein Staff

Fel Cyngor, rydym yn cydnabod mai gweithwyr yw ein hased mwyaf gwerthfawr. Gan ddefnyddio gallu, gwybodaeth a phrofiad pob unigolyn sy’n gweithio i’r Cyngor, gallwn wneud gwahaniaeth go iawn ar gyfer y bobl yn ein cymunedau. Mae’r gwerthoedd a rennir wrth wraidd popeth a wnawn ac rydym eisiau i weithwyr deimlo’n rhan o rywbeth mwy.



Nod Strategol: Cyngor Sy'n Cael Ei Gynnal Yn Dda, Ac Sy'n Uchel Ei Berfformiad

Bod yn Gyngor teg, tryloyw, sy'n perfformio'n dda, yn cynnig gwerth am arian a gwasanaeth da i gwsmeriaid yn gyson. Dymuna'r Cyngor fod yn gyflogwr creadigol, dewr, uchelgeisiol, hyderus a rhagorol sy'n gweithredu ar sail trefniadau llywodraethu a sicrwydd cadarn. Bydd y Gymraeg hefyd yn iaith fyw, sy'n ffynnu yn y Cyngor.

Mae strwythur y strategaeth hon yn seiliedig ar **6 ymrwymiad**:

1. Ein Gweithlu

Rydym wedi ymrwymo i roi pobl yn gyntaf a sicrhau eu bod nhw wrth wraidd popeth a wnawn.

2. Ein Llais

Hyrwyddo Partneriaeth Gymdeithasol er mwyn sicrhau deialog barhaus ac effeithiol rhwng Swyddogion ac Undebau Llafur, i ymgysylltu, gwrandao a gweithio mewn partneriaeth.

3. Iechyd, Diogelwch a Lles

Darparu amgylchedd gwaith diogel, sefydlog a chynaliadwy, lle mae lles yn ganolog i bopeth a wnawn.

4. Tâl a

Cynnig boddhad swydd, yn ogystal â phecyn gwobrau sydd o fantais i weithwyr, drwy eu cysylltu â'r hyn y maent yn ei werthfawrogi.

5. Cydraddoldeb, Amrywiaeth

Byddwn yn mynd ati i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein gweithlu a thrwy ein gwasanaethau yn y gymuned, gan sicrhau ein bod yn adlewyrchu'r cymunedau yr ydym ni'n eu gwasanaethu.

6. Y Gymraeg

Gweledigaeth Strategaeth Iaith Gymraeg Sir Ddinbych yw sicrhau bod y Gymraeg yn iaith sy'n ffynnu ac yn esblygu o fewn cymunedau. Sir Ddinbych, yn ogystal ag o fewn ein sefydliad.

1. Ein Gweithlu

Ein nod: Rydym wedi ymrwymo i roi ein gweithwyr yn gyntaf, gan sicrhau eu bod wrth wraidd popeth a wnawn. Rydym yn ymdrechu i ddatgloi potensial pob unigolyn sy'n gweithio i Gyngor Sir Dinbych ac i gefnogi timau a meysydd gwasanaeth ar y cyd, er mwyn cyflawni'r canlyniadau gorau posibl i bobl Sir Ddinbych. Fel Cyngor uchelgeisiol, rydym wedi ymrwymo i rymuso a galluogi ein gweithwyr i ddefnyddio eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u creadigrwydd i helpu i lywio dyfodol y sefydliad. Gyda'n gilydd, fe wnawn feithrin diwylliant lle mae pobl yn ffynnu, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn cael eu hysbrydoli i wneud gwahaniaeth.

Ein dull:

Mae datblygu'r gweithlu, arweinyddiaeth, rheoli talent a chynllunio olyniaeth yn hanfodol wrth fynd i'r afael â heriau, er mwyn siapia'r gweithlu ar gyfer anghenion y dyfodol. Bydd Strategaeth y Gweithlu yn sicrhau bod modd rheoli perfformiad yn well, yn ogystal â datblygu pobl, drwy ganolbwyntio ar y canlynol:

- Sicrhau bod gennym brosesau ar waith ar gyfer denu a chadw gweithwyr o safon uchel
- Hyrwyddo ein Gwerthoedd a'n Hegwyddorion craidd
- Cwblhau cylch blynyddol o Gynllunio'r Gweithlu er mwyn nodi anghenion y gweithlu nawr ac yn y dyfodol
- Datblygu gweithwyr i fynd ymlaen yn eu gyrfa o fewn y Cyngor
- Datblygu llwybrau gyrfa a phrentisiaethau
- Sicrhau bod pob gweithiwr yn cael cyfarfodydd un-i-un gyda'u rheolwr atebol (ar-lein ac wyneb yn wyneb)
- Fe fyddwn yn hyblyg, yn greadigol ac yn cynnig cyfleoedd a datrysiadau dysgu
- Sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg a'u cefnogi drwy gydol eu cyflogaeth





Ein dull o ran arwain pobl:

O fewn ein Cyngor, mae pob gweithiwr yn cael ei gydnabod fel arweinydd ac yn cael ei rymuso i wneud penderfyniadau deallus. Mae ein dull datblygu arweinyddiaeth wedi'i deilwra i ddiwallu anghenion unigryw ar bob lefel arweinyddiaeth, ac rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo:

- Diwylliant o ymddiriedaeth ac atebolrwydd, lle caiff unigolion eu cefnogi i gymryd perchnogaeth ac arwain gyda hyder
- Dysgu gydol oes a thwf, trwy hyfforddiant wedi'i dargedu, mentora a chyfleoedd datblygu ar bob cam o'r daith arweinyddiaeth
- Llesiant a gwytnwch, gan sicrhau bod ein harweinwyr yn cael eu cefnogi i arwain gydag empathi, cydbwysedd a gofal
- Arloesedd a gwelliant parhaus, gan annog arweinwyr i herio confensiwn a gyrru newid ystyrlon
- Gwerthoedd ac Egwyddorion ein Cyngor – sy'n parhau i fod yn ganolog i'r ffordd yr ydym ni'n darparu gwasanaethau ac yn ymgysylltu â'n cymunedau
- Sylfaen gadarn ar gyfer rheolwyr newydd – trwy sicrhau bod pob rheolwr newydd yn cwblhau'r Rhaglen Gyflwyno i Reolwyr yn ystod eu chwe mis cyntaf yn y swydd
- Datblygiad parhaus ar gyfer rheolwyr canol – drwy Gynhadledd Arweinyddiaeth dymhorol Sir Ddinbych, gan ddarparu cyfleoedd i ddysgu, tyfu a datblygu rhwydweithiau

2. Ein Llais

Ein nod: Hyrwyddo Partneriaeth Gymdeithasol er mwyn sicrhau deialog barhaus ac effeithiol rhwng Swyddogion ac Undebau Llafur, i ymgysylltu, gwrandao a gweithio mewn partneriaeth. Ein nod yw creu diwylliant o gyfathrebu'n agored ac amgylchedd lle caiff gweithwyr eu hannog i gael trafodaethau anffurfiol, er mwyn iddynt gael llais a gallu rhoi adborth.

Ein dull:

- Hyrwyddo Partneriaeth Gymdeithasol – meithrin deialog barhaus ac adeiladol rhwng Swyddogion ac Undebau Llafur ar gyfer ymgysylltu, gwrandao a chydweithio.
- Sicrhau bod cyfarfodydd tîm rheolaidd yn cael eu cynnal– gan ddarparu cyfleoedd wyneb yn wyneb i dimau gysylltu, rhannu'r wybodaeth ddiweddaraf a chryfhau cydweithio.
- Cefnogi cyfarfodydd un-i-un rheolaidd – gan alluogi rheolwyr a gweithwyr i drafod cynnydd, lles a datblygiad mewn amgylchedd cefnogol, ar-lein ac wyneb yn wyneb.
- Cyfathrebu'n glir ac yn gyson – gan rannu'r wybodaeth ddiweddaraf mewn modd amserol ac ysbrydoledig am yr hyn sy'n digwydd ar draws y Cyngor.
- Gwrandao'n astud ar ein gweithlu – gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau ffurfiol ac anffurfiol i gasglu adborth ac ymateb i safbwyntiau gweithwyr.
- Cynnal arolwg staff blynyddol – i ddeall profiadau gweithwyr a nodi meysydd i'w gwella.
- Caniatáu i weithwyr siapio gwasanaethau – trwy fynd ati i gymryd rhan yn y Cyngor Staff a fforymau ymgysylltu eraill.
- Annog adborth agored – creu diwylliant lle mae gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i siarad pan fydd rhywbeth o'i le a bod eu llais yn bwysig.

3. Iechyd, Diogelwch a Lles



Ein nod: Darparu amgylchedd gwaith diogel, sefydlog a chynaliadwy, lle mae lles yn ganolog i bopeth a wnawn.

Ein dull:

- Meithrin diwylliant cefnogol – lle rhoddir blaenoriaeth i les gweithwyr a lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.
- Grymuso ein gweithlu – gan alluogi unigolion a thimau i wneud penderfyniadau gwybodus am yr hyn sy'n gweithio orau iddyn nhw.
- Cynnal diwylliant cadarn o ran iechyd a diogelwch – trwy raglen gynhwysfawr, sy'n cynnwys offer diogelwch, gweithdrefnau clir a hyfforddiant rheolaidd.
- Sicrhau bod pob rheolwr yn cwblhau hyfforddiant iechyd a diogelwch gorfodol – er mwyn arwain trwy esiampl a chynnal ein hymrwymiad i weithle diogel.
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth o iechyd meddwl - trwy rannu ein Polisi Iechyd Meddwl a chefnogi mentrau ar draws y Cyngor.
- Annog gweithio ystwyth – lle bo modd, er mwyn cefnogi hyblygrwydd, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac anghenion unigol.
- Amlygu'r gwasanaethau cymorth sydd ar gael – gan gynnwys y Rhaglen Cymorth i Weithwyr a Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, gan sicrhau bod gweithwyr yn gwybod at bwy y dylent droi os bydd angen cymorth ychwanegol arnynt.

4. Tâl a Gwobrwyo



Ein nod: Cynnig boddhad swydd, ynghyd â chynllun tâl a gwobrwyo teg a thryloyw, sydd o fantais i weithwyr, drwy eu cysylltu â'r hyn y maent yn ei werthfawrogi, gan gynnwys cefnogi partneriaeth gymdeithasol – cyflog teg am waith teg.

Ein dull:

- Cynnig pecyn gwobrau cyflawn, sy'n cynnwys mwy na dim ond cyflog ac sy'n cysylltu aelodau staff â'r hyn y maent yn ei werthfawrogi:
 - Cynllun gwyliau blynyddol hael
 - Cynllun pensiwn neilltuol, sy'n cynnig buddion gwerthfawr
 - Gweithio ystwyth a dewisiadau gweithio hyblyg (os yw hynny'n cyd-fynd ag anghenion busnes a'r rôl)
 - Gostyngiadau apelgar a chynhigion arbennig i staff
 - Cynllun salwch Llywodraeth Leol
 - Cynlluniau aberthu cyflog – beicio i'r gwaith ac aberthu cyflog ar gyfer car / ceir prydlles
 - Rhaglen Cymorth i Weithwyr a Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol mewnol
 - Ffisiotherapi
 - Talebau gofal llygaidd
- Datlu cyflawniadau drwy Wobrau Rhagoriaeth Sir Ddinbych
- Cydnabyddiaeth am wasanaeth hir
- Cynllun tâl a gwobrwyo teg a thryloyw
- Partneriaeth Gymdeithasol – cyflog teg am waith teg

5. Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ein nod: Ein gweithwyr yw ein hased mwyaf, ac rydym wedi ymrwymo i werthfawrogi pob unigolyn am bwy ydynt. Fel sefydliad, mae gennym ddull dim goddefgarwch yn achos pob math o wahaniaethu, troseddau casineb, bwlio ac aflonyddu— gan gynnwys aflonyddu rhywiol. Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein gweithlu a thrwy'r gwasanaethau yr ydym ni'n eu darparu yn y gymuned, gan sicrhau ein bod yn adlewyrchu ac yn parchu'r cymunedau amrywiol yr ydym ni'n eu gwasanaethu.

Ein dull:

- Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yw'r hyn sy'n llywio cynllun corfforaethol y Cyngor ac rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod ein Gwerthoedd a'n Hegwyddorion yn sail i bopeth a wnawn.
- Meithrin cyswllt ag unigolion a grwpiau sy'n cynrychioli pobl â nodweddion gwarchodedig neu bobl dan anfantais economaidd-gymdeithasol.
- Ymgysylltu, herio a, lle bo modd, cael gwared ar rwystrau rhag cyfleoedd (gan gynnwys gwaith) ar gyfer pobl sydd â nodweddion gwarchodedig neu bobl dan anfantais economaidd-gymdeithasol.
- Ymdrechu dros gydraddoldeb rhywedd.
- Creu amgylchedd diogel a chynhwysol, lle gall gweithwyr rannu pryderon a chael eu cefnogi.
- Hyrwyddo hyfforddiant perthnasol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer pob gweithiwr, gan sicrhau bod y modiwlau gorfodol yn cael eu cwblhau yn amserol.
- Mynd ati i hyrwyddo polisiau sefydliadol allweddol gyda phob gweithiwr, er mwyn cefnogi ymwybyddiaeth a chydymffurfiaeth, Hynny yw, Cynllun Hyderus o ran Anabledd, Addewid Cyflogwr Cyfeillgar i Oedran a Chyfamod y Lluoedd Arfog.

6. Y Gymraeg



Ein nod: Gweledigaeth Strategaeth Iaith Gymraeg Sir Ddinbych yw sicrhau bod y Gymraeg yn iaith sy'n ffynnu ac yn esblygu o fewn cymunedau Sir Ddinbych, yn ogystal ag o fewn ein sefydliad.

Ein dull:

Mae'r Cyngor wedi cadarnhau ei ymrwymiad at y Gymraeg yn ei strategaeth ar gyfer 2023 hyd 2028, sydd â'r nod o:

- Gynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yng nghymunedau Sir Ddinbych, yn enwedig felly ymysg plant a phobl ifanc drwy ddarparu mynediad at addysg a gweithgareddau cymunedol drwy gyfrwng y Gymraeg a hyrwyddo cyfleoedd i gymdeithasu yn Gymraeg.
- Cydnabod pa mor bwysig yw economi ffyniannus i ddyfodol y Gymraeg a bod y Cyngor yn medru cynnig arweinyddiaeth gadarn wrth ddatblygu'r Gymraeg a hyrwyddo diwylliant a hunaniaeth unigryw'r ardal.
- Atgyfnerthu ein diwylliant ac ethos dwyieithog fel sefydliad a meithrin hyder staff wrth siarad Cymraeg.
- Cefnogi ac annog defnyddio'r Gymraeg a siarad Cymraeg yn naturiol.
- Hyrwyddo cyrsiau Cymraeg.
- Hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg yn naturiol yn y gweithle.
- Sicrhau bod ein gwasanaethau'n seiliedig ar Safonau'r Gymraeg a bod preswylwyr yn ffyddiog y gallant gael mynediad at wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg yn naturiol.

Cyflawniflawni Ein Strategaeth Y Gweithlu

Rydym wedi ymrwymo i gyflawni popeth yr ydym am ei wneud.

Rydym am barhau ar ein siwrnai tuag at wella ein diwylliant ac ymddygiad y sefydliad. Byddwn yn ymgysylltu â gweithwyr, er mwyn datblygu ein cynlluniau wrth i ni symud ymlaen, gan sicrhau bod y chwe ymrwymiad yn cael yr effaith fwyaf bosibl.

Byddwn yn monitro'r strategaeth hon yn unol â'n Cynllun Corfforaethol a dogfennau allweddol eraill, gan sicrhau bod yr arolwg staff yn cael ei gynnal yn flynyddol a bod cyfarfodydd un-i- un yn cael eu cynnal yn aml.

Mae ein gweithwyr yn sicrhau bod Sir Ddinbych yn ffynnu a gyda'n gilydd, byddwn yn parhau i wneud yn siŵr bod Cyngor Sir Dinbych yn un o'r Cyngorau sy'n perfformio orau yng Ngogledd Cymru.