



Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru · Wales

Strategaeth Pobl 2023-2026

Mai 2023



Gallwn ddarparu crynodeb y ddogfen hon mewn fformatau hygyrch gan gynnwys Braille, print bras a Hawdd ei Ddarllen. Er mwyn gwneud cais, cysylltwch â ni:

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae
Pencoed
CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203

E-bost: cyfathrebu@ombwdsmon.cymru



**Ombwdsmon
Ombudsman**
Cymru • Wales

Strategaeth Pobl 2023-2026



Cynnwys

- 5 Cyflwyniad
- 9 Tair Efen Allweddol o'r Strategaeth Pobl
- 10 Efen Allweddol 1 - Denu
- 15 Efen Allweddol 2 - Cadw
- 21 Efen Allweddol 3 - Datblygu
- 26 Beth sy'n digwydd nesaf?

Cyflwyniad

Yn OGCC, ein pobl yw ein hased pwysicaf. Dim ond drwy sicrhau bod gennym y bobl gywir, yn y llefydd cywir, ar yr amser cywir, ac sydd â'r sgiliau, gwybodaeth ac ymagwedd gywir i gyflawni yn unol â'n gwerthoedd ac uchelgeisiau, y gallwn gynnal darparu gwasanaeth rhagorol i achwynwyr.

Wynebwn mwy o heriau yn y cyfnod Ôl-Covid-19 hwn, nag a brofwyd yn hanes y Sefydliad. Mae niferoedd cynyddol o gwynion sy'n arwain yn barhaus at lwythi achosion cynyddol wedi creu pwysau digynsail ac yn anffodus, nid yw ein hadnoddau wedi tyfu ar yr un gyfradd. Mae gwneud y mwyaf o'r adnoddau sydd gennym ar hyn o bryd a chynllunio ar gyfer ein hanghenion yn y dyfodol yn hanfodol er mwyn cyflawni ein Cynllun Strategol a'n blaenoriaethau.

Gwyddom fod ein heffeithiolrwydd fel Sefydliad yn dibynnu ar gael gweithlu cryf eu cymhelliant ac sy'n perfformio'n dda. Timau sy'n dangos ein gwerthoedd ac sy'n gweithio i gynnal diwylliant cadarnhaol sy'n perfformio'n dda. Caiff diwylliant fel arfer ei ddisgrifio fel "y ffordd a wnawn bethau yma" a chaiff ein harferion arwain o ddydd i-ddydd a'r penderfyniadau a wnawn effaith uniongyrchol ar ddiwylliant y Sefydliad.

Mae'n bwysig felly ein bod yn parhau i feithrin arferion arwain cryf ac empathig a sicrhau bod ein polisiau a'n gweithdrefnau sy'n sail i ddatblygiad diwylliant y Sefydliad, yn deg ac yn gyson.

Mae rheoli perfformiad yn dda yn hanfodol os yw staff i ddeall beth sy'n ddisgwyliedig ohonynt a hefyd i ddeall a oes unrhyw fylchau rhwng cyflawni a disgwyliadau. I gyflawni'r nodau cytunedig, rhaid i staff fod llawn cymhelliant ac yn meddu'r sgiliau, yr adnoddau a'r cymorth angenrheidiol. Mae cynorthwyo rheolwyr i adolygu, mesur a gwella perfformiad eu timau o bell yn y model newydd o weithio hybrid yn hanfodol.

Mae cynyddu a chynnal lefelau uchel o bresenoldeb staff hefyd yn allweddol i sicrhau bod gennym y nifer priodol o adnoddau ar gael i ni. Mae mynd i'r afael â lefelau presenoldeb gwael a darparu cymorth lle mae ei angen yn hanfodol i hyrwyddo llesiant ac i sicrhau tegwch a chysondeb ledled y Sefydliad. Yn benodol, caiff lefelau presenoldeb gwael effaith negyddol uniongyrchol ar effeithiolrwydd y Sefydliad ac ar gydweithwyr sy'n gorfod gwneud gwaith ychwanegol i gyflenwi yn ystod absenoldeb.

Mae'r Cynllun Strategol ar gyfer 2023-2026 yn amlinellu ein rôl a'n huchelgais, ein bwriadau a'n ffocws ar gyfer parhad a datblygiad y gwasanaeth dros y tair blynedd nesaf. Yn benodol, mewn perthynas â'n pobl, caiff ei gydnabod bod **“angen i ni fuddsoddi yn ddoeth yn ein staff, gan gynnig y cymorth cywir ac elwa ar fuddion gweithio ystwyth”** yn ogystal â bod yn **“...realistig am yr adnoddau a'r capasiti sydd ar gael i ni.”**

Mae'r Strategaeth Pobl yn cefnogi pedwar nod yn y Cynllun Strategol: (gweler tudalen nesaf).

Er bod y Strategaeth Pobl yn sail i gyflawni pob elfen o'r Cynllun Strategol, mae'n effeithio yn uniongyrchol yn arbennig ar gyflawni **Nod Strategol 4** - sicrhau bod gennym sefydliad iach, effeithlon ac atebol. Dau amcan o Nod 4 sy'n ymwneud yn benodol â'n pobl yw:

- Datblygu ein model newydd o weithio ystwyth, ymgysylltu â staff i adolygu ein hanghenion swyddfa a gwella cyfathrebiadau mewnol.
- Datblygu a gweithredu ein Strategaeth Pobl, i sicrhau ein bod yn cynnal perfformiad uchel ac yn cefnogi llesiant ein staff.

Sut byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth?

- Rydym yn weithle hyblyg, yn defnyddio ein cyfleusterau yn effeithlon ac yn cynnig y cymorth cywir i'n staff
- Mae ein staff yn llawn cymhelliant ac yn perfformio'n dda
- Mae proffil ein gweithle yn fwy amrywiol, gan adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu yn well.

Sut byddwn yn mesur hyn?

- Adborth gan ein staff
- Monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Archwilio mewnol ac allanol

Datblygwyd y Strategaeth Pobl hon i fanylu ar sut y bwriadwn sicrhau bod gennym y bobl gywir yn eu lle i barhau i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel i achwynwyr ac i gyflawni ein huchelgeisiau yn y Cynllun Strategol. Caiff ei chefnogi gan gynllun gweithredol blynyddol.

Lluniwyd datblygiad y Strategaeth Pobl hon gan yr adborth a gafwyd o sawl arolwg staff dros amser. Cynhaliwyd yr arolwg cyntaf yn 2016. Mae hyn wedi cynnwys arolwg chwemisol OGCC yn ogystal ag arolwg Cyflogwr ChwaraeTeg. Mae cyfraddau ymateb i arolygon staff yn parhau i fod yn uchel, gydag 84% o staff yn ymateb i arolwg OGCC yn 2022 a 89% yn ymateb i arolwg Cyflogwr ChwaraeTeg yn 2022.

Nod Strategol 1:

Cyflawni cyfiawnder sy'n cael effaith gadarnhaol ar bobl a gwasanaethau cyhoeddus

Rydym yn cyflawni gwasanaeth effeithlon, empathig a chymesur sy'n cefnogi cyfiawnder ac sy'n gwella gwasanaethau cyhoeddus.



Nod Strategol 2:

Cynyddu hygyrchedd a chynhwysiant

Mae pobl ledled Cymru yn ymwybodol o'n swyddfa, yn deall sut y gallwn eu helpu ac mae ein gwasanaeth yn berthnasol ac yn hygyrch.



Nod Strategol 3:

Ehangu ein gwaith gwella rhagweithiol

Rydym yn cyfrannu at welliant mewn gwasanaethau cyhoeddus, trwy waith safonau cwynion, dysgu ehangach o gwynion ac ymchwiliadau ar ein liwt ein hunain a chefnogi safonau uchel o ymddygiad ymhlith cynghorwyr.



Nod Strategol 4:

Sicrhau ein bod yn sefydliad iach, effeithlon ac atebol

Rydym yn cynnal ac yn gwella defnydd effeithlon ac effeithiol o'n hadnoddau ariannol, staff, a TG, ac yn sicrhau llywodraethu, atebolrwydd a thryloywder da.



Yn 2022, gwnaethom gynnal ein gwobr lefel Arian fel Cyflogwr ChwareTeg (arolwg Chwarae Teg) ac yn yr un flwyddyn dangosodd canlyniadau ein harolwg ein hunain bod 90% o staff yn falch o weithio i OGCC a'u bod wedi ymrwymo i amcanion OGCC. Mae'r ddau arolwg wedi darparu data defnyddiol ac yn ceisio casglu barn a materion gan staff. Mae rhai agweddau, gan gynnwys pryderon am adnoddau a phwysau llwyth gwaith, yn arbennig o berthnasol i'n cynllunio ar gyfer y dyfodol. Mae'r canlyniadau hefyd wedi darparu'r data yr ydym wedi gallu seilio ein ffocws arno ynghylch sut y gellir gwella meysydd â llai o foddhad.

Mae rhai heriau o'n blaenau yn 2023 – 2026 wrth i ni lywio ein pennod newydd. Mae ein prosiect gwella gwasanaeth presennol yn amlygu cyfleoedd i newid rhai o'n ffyrdd o weithio a gwyddom drwy ein harolwg

ein hunain (2022) fod 93% o'n staff yn gyffyrddus â newid y ffordd y maent yn gweithio os oes ganddynt ddealltwriaeth glir o'r rheswm pam. Mae hyn yn golygu, er mwyn i ni allu newid ein ffordd o weithio yn llwyddiannus, y bydd cyfathrebu mewnol yn bwysicach fyth yn ystod cylch oes y Strategaeth hon. Bydd rhoi mwy o gyfleodd i staff gyfrannu at "sut y caiff pethau eu gwneud" a gwneud penderfyniadau yn ein helpu i gyflawni lefel uwch o ymgysylltiad â staff. Yn ein harolwg ein hunain (2022), dywedodd 68% o'r staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael y cyfle i gyfrannu at sut y caiff pethau eu gwneud yn OGCC. Bydd lefel sy'n gwella o ymgysylltiad staff yn hanfodol i'n galluogi i wella'n barhaus.

Mae'r Strategaeth Pobl hon yn manylu ar ein cynlluniau ac yn canolbwyntio ar **dair elfen allweddol** sy'n sail i'r gwaith hwn.

Tair Efen Allweddol o'r Strategaeth Pobl

Yn y bôn, mae tair elfen allweddol i sicrhau bod gennym y bobl gywir yn y lle cywir yn ystod yr amser cywir:

Denu

Sicrhau ein bod yn gallu denu staff newydd sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r agweddau i gyflawni'r rôl yn llwyddiannus a ffynnu o fewn y Sefydliad.

Cadw

Mae cadw staff yn anhepgor drwy sicrhau eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwobrwyo a'u cydnabod. Mae cadw staff yn hanfodol i sicrhau bod gennym y nifer cywir o adnoddau yn eu lle ar gyfer parhau i ddarparu ein gwasanaeth. Fel Sefydliad rydym angen i staff gyflawni lefelau uchel o berfformiad a phresenoldeb.

Datblygu

Mae gwneud popeth o fewn ein gallu i sicrhau staff o safon uchel, sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r agweddau hanfodol i gyflawni ar ein rhan yn hanfodol. Pan fyddwn yn hysbysebu ein swyddi gwag, rydym am ddenu cronfa o ymgeiswyr posibl sy'n "ffit" da i'r Sefydliad.

Elfen Allweddol 1 - Denu

Mae gwneud popeth o fewn ein gallu i sicrhau staff o safon uchel, sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r agweddau hanfodol i gyflawni ar ein rhan yn hanfodol. Pan fyddwn yn hysbysebu ein swyddi gwag, rydym am ddenu cronfa o ymgeiswyr posibl sy'n "ffit" da i'r Sefydliad.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Rydym am weld cynrychiolaeth well o grwpiau targed	Trwy fonitro cydraddoldeb staff ac ymgeiswyr am swyddi
Mae gennym sicrwydd bod ein proses recriwtio yn hygyrch	Adborth gan ein hymgeiswyr am swyddi
Aelodau newydd o staff yn ymuno drwy ein cynlluniau	Proffil o'n cychwynwyr newydd yn erbyn pob cynllun
Mae ymgeiswyr o safon uchel yn ymgeisio am ein swyddi gwag	Asesiad o niferoedd ein staff yn erbyn y rhai a amlygwyd yn y cynllun gweithlu

Lle yr ydym ni nawr

Yn draddodiadol, mae trosiant gweithwyr wedi bod yn isel iawn. Er ein bod wedi gweld newid yn ein trosiant gweithwyr o staff parhaol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, mae'r niferoedd yn dal yn isel iawn. Yn 2019/2020 roedd ein trosiant yn 8.5% gydag 80% o'r rheiny yn gadael i gamu ymlaen yn eu gyrfa ac 20% yn ymddeol. Yn 20/21 roedd yn 1%. Fodd bynnag, gwelsom gynnydd yn 21/22 i 9% (7 aelod o staff). O'r staff hynny, gadawodd 58% i gamu ymlaen yn eu

gyrfa, ymddeolodd 14%, gadawodd 14% am gyfrifoldebau gofalu a gadawodd 14% am resymau personol. Arweiniodd y trosiant hwn at recriwtio pedwar cychwynnwr newydd yn 21/22 ac 13 cychwynnwr newydd yn 22/23, gyda dau o'r rheini yn weithwyr banc.

Mae monitro cydraddoldeb ein gweithlu yn cael ei gynnal drwy arolwg staff mewnol. Yn 2022/23, cwblhaodd 94% o'n gweithwyr yr arolwg.

Caiff rai grwpiau eu cynrychioli'n dda ymhlith ein gweithlu.* Yn gadarnhaol,

- dywedodd 7.5% o'n staff eu bod yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol. Er cymhariaeth, roedd 5.3% o boblogaeth oedran gweithio Cymru yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol ac roedd 4% yn uniaethu â chefnidiroedd ethnig amrywiol a'u bod yn economaidd weithgar ([StatsCymru 2023](#)).
- roedd 74% o'n staff yn fenywod. Mae hyn yn parhau i fod yn duedd gadarnhaol, gan fod dynion yng Nghymru yn fwy tebygol na menywod o fod mewn cyflogaeth (StatsCymru 2020).
- ar 17%, roedd cyfran y staff rhwng 55 a 64 ymhell uwchlaw cyfartaledd Cymru, sef 13%.
- dywedodd 4% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chyfeiriadedd rhywiol amrywiol. Roedd hyn yn sylweddol uwch na chynrychiolaeth y grŵp hwn yn ôl Cyfrifiad 2021 (3%), er na wnaeth 7.6% o bobl ymateb i gwestiwn hwn y Cyfrifiad.
- dywedodd 6% o'n staff wrthym eu bod yn uniaethu â chrefyddau amrywiol. Roedd hyn yn uwch na chyfartaledd Cymru o 4% (Cyfrifiad 2021).
- dywedodd 14% o staff wrthym mai Cymraeg oedd iaith Gyntaf eu cartref. Fodd bynnag, roedd cyfran y bobl oedd â sgiliau Cymraeg rhugl neu weddol dda yn llawer uwch – rhwng 26% a 30%.

Fodd bynnag, **mae rhai grwpiau yn parhau heb gynrychiolaeth ddigonol.**

- Dim ond 5% o'n staff sy'n dynodi eu hunain yn anabl - o gymharu â 4% yn 2019. Er cymhariaeth, yn 2023, nododd tua 37% o bobl Cymru o oedran gweithio eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl, a nododd 15% eu bod yn dynodi eu hunain yn anabl ac yn economaidd weithgar ([StatsCymru 2023](#)).
- Dim ond 4% o'n staff a oedd yn uniaethu â chefnidiroedd cenedlaethol amrywiol (mae'r mesur hwn yn wahanol i gefndiroedd ethnig). Roedd hyn o'i gymharu â 6.9% o drigolion Cymru yr amcangyfrifwyd eu bod wedi'u geni y tu allan i'r DU (Llywodraeth Cymru) a 7.5% o weithwyr amser llawn Cymru (Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru 2019).
- Dim ond 1% o'n staff oedd o dan 25 oed - o'i gymharu â 6% o boblogaeth Cymru sy'n 20-24 oed (Statista).
- Nid oedd unrhyw aelod o staff yn dynodi eu hunain yn draws.

* Mae'r ffigurau yn yr adran hon hefyd yn cyfrif am staff ar absenoldeb mamolaeth a gweithwyr banc. O ganlyniad, mae cynrychiolaeth staff o gefndiroedd ethnig amrywiol y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt yn amrywio ychydig o gymharu â'r ffigwr yn ein Hadroddiad Blynyddol 2022/23.

Oherwydd cyfradd ymateb gyfyngedig, nid oeddem yn gallu adrodd ar broffil cydraddoldeb ein hymgeiswyr am swyddi yn 2022/23. Fodd bynnag, yn 2021/22, dywedodd 6% o'n hymgeiswyr am swyddi a rannodd y wybodaeth hon eu bod o gefndiroedd ethnig amrywiol ac roedd 7% o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer o'r cefndiroedd hynny.

Eto, roedd cyfran yr ymgeiswyr a oedd yn uniaethu â chenedligrwydd gwahanol i Gymry, Saesneg neu Brydeinig yn isel, sef 3%. Hefyd, dim ond 9% o ymgeiswyr a ddywedodd wrthym eu bod yn anabl.

Er mwyn i'r Sefydliad wir gynrychioli'r amrywiaeth mewn cymdeithas, ein nod yw denu mwy o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol. Mae ein staff yn cydnabod ein hymdrechion i gyflawni ein hamcan gydag 86% (ein harolwg ein hunain 2022) yn cytuno ein bod wedi ymrwymo i greu gweithle amrywiol, cyfartal a chynhwysol. Rydym wedi diweddarau ein polisi a'n harferion recriwtio i gyflwyno ffordd fwy rhagweithiol a hyblyg o ddenu ymgeiswyr. Rydym wedi treialu caniatáu i ymgeiswyr gyflwyno CV yn lle cais llawn ar gyfer rolau penodol ac rydym yn parhau i brofi llwyfannau newydd ar gyfer hysbysebu.

Fodd bynnag, er ein bod yn denu lluo o geisiadau, gall ansawdd yr ymgeiswyr fod yn siomedig.

Rydym wedi llwyddo i lenwi swyddi gwag dros y 2 flynedd ddiwethaf, fodd bynnag, er mwyn parhau i ddenu ymgeiswyr o safon uchel, rhagwelwn y bydd yn rhaid i ni wella ein harferion recriwtio yn barhaus a hyrwyddo ein cynnig cyflogaeth yn gadarnhaol.

Ar hyn o bryd, nid ydym yn cynnig interniaethau, Rhaglenni Graddedig na Phrentisiaethau fodd bynnag, er mwyn i ni “dyfu ein talent ein hunain”, bydd datblygu rhaglenni a fydd yn denu talent newydd i'r Sefydliad yn ein helpu i ddatblygu cronfa o adnoddau y gallwn eu defnyddio ar gyfer rolau yn y dyfodol.

Lle rydym eisiau bod

Ein huchelgais yw:

- Sicrhau bod gennym fwy o amrywiaeth o fewn ein gweithlu gan gynnwys sicrhau capasiti da i ddarparu ein gwasanaeth yn Gymraeg.
- Sicrhau bod gennym gyflenwad llawn o staff yn unol â'n hanghenion a amlinellir yn ein Cynllun Gweithlu. Recriwtio staff newydd yn llwyddiannus trwy ddenu ymgeiswyr o safon uchel pan fyddwn yn hysbysebu ein swyddi gwag.
- Sicrhau bod gennym adnoddau ar gael i ni ar gyfer adegau o niferoedd mawr trwy gael ein rhestr ein hunain o weithwyr banc hyfforddedig.
- Sicrhau bod gennym ein cronfa ein hunain o dalent ar gael trwy gynlluniau “tyfu ein hunain”, gan gynnwys interniaethau, cynlluniau Graddedigion a Phrentisiaethau fel y gallwn lenwi swyddi gwag priodol.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

- Datblygu Cynllun Gweithlu sy'n manylu ar ein gofynion adnoddau wrth fwrw ymlaen, gan gynnwys datblygu cronfa o ymgeiswyr mewnol a recriwtio Graddedigion/ Prentisiaethau.
- Hysbysebu ein cyfleoedd mewn arddulliau arloesol newydd ac ar draws amrywiaeth o gyfryngau, mewn ffordd sy'n ein galluogi i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr o gefndiroedd amrywiol ac sy'n gallu dangos tystiolaeth o feini prawf hanfodol y rôl a hysbysebir.
- Sicrhau bod ein prosesau recriwtio (mewnol ac allanol) yn hygyrch, yn berthnasol, yn weledol lle bynnag y bo modd ac yn sensitif i anghenion ymgeiswyr fel y bo'n briodol. Teilwra ein proses ymgeisio i sicrhau bod unrhyw rwystrau posibl i ymgeiswyr yn cael eu dileu ar y camau cynharaf posibl a thrwy gydol y broses recriwtio.
- Gwneud y mwyaf o gyfleoedd allgymorth trwy gynnwys yr hyn y gallwn ei gynnig fel cyflogwr. Bydd hyn yn sicrhau ein bod yn casglu adborth ar ein prosesau i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn hygyrch a gall gynnwys, lle bo'n briodol, gyfleoedd i gysgodi.
- Adolygu a datblygu ein proses cynefino i sicrhau ei bod yn annog ymgysylltu â staff newydd o'r cyfweiliad hyd at gwblhau'r cyfnod prawf, i helpu staff i ddod yn integredig yn gyflym a theimlo'n rhan o'r tîm, boed yn gweithio o bell neu'n gweithio hybrid.

Elfen Allweddol 2 - Cadw

Ein sefyllfa ddymunol fel Sefydliad yw cael trosiant staff isel, fodd bynnag, cydnabyddwn fod rhywfaint o drosiant yn anochel ac nid yw elfen fechan o drosiant o reidrwydd yn adlewyrchiad negyddol ar y Sefydliad. Mae'n cymryd cryn dipyn o amser a buddsoddiad i hyfforddi staff newydd ac iddynt allu cyfrannu'n llawn. O ganlyniad, mae cadw staff yn bwysig, yn enwedig mewn meysydd arbenigol.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Gostyngiad mewn absenoldeb salwch	Bydd ffigurau absenoldeb salwch yn dangos hyn
Cynnal lefel uchel o foddhad staff o ran gweithio i ni	Arolwg staff – cyfran y bobl sy'n dweud bod OGCC yn lle gwych i weithio
Cynnal lefelau uchel o foddhad staff o ran cydbwysedd bywyd a gwaith	Arolwg staff – cyfran y bobl sy'n cytuno bod ganddynt gydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith ac y gallant weithio'n hyblyg
Cynyddu cyfran y staff sy'n teimlo y gallant gyfrannu at y ffordd y caiff pethau eu gwneud	Arolwg staff, CMRG, arolygon ar arloesiadau neu brosesau newydd, cyfleoedd i fod yn rhan o grwpiau prosiect/gweithio/ffocws

Lle yr ydym ni nawr

Yn ein harolwg ein hunain (2022) dywedodd 86% o staff pe byddent yn cael eu holi ynglŷn â gweithio yn OGCC, byddent yn dweud ei fod yn lle da i weithio.

Ymdrechwn i greu amgylchedd lle mae'r holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg, bod ganddynt fynediad cyfartal i gyfleoedd, a'u bod yn iach. Yn ein harolwg ein hunain (2022), roedd canlyniadau staff yn cynnwys y canlynol:

- Dywedodd 83% o staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn deg yn y gwaith.
- Mae 88% o staff yn meddwl ein bod yn parchu gwahaniaethau unigol (e.e. diwylliannau, cefndiroedd, syniadau).
- Teimlai 86% o staff fod y gweithle yn rhydd o ymddygiad amhriodol (fel bwlio ac aflonyddu).
- Teimlai 81% o'r staff eu bod yn cael y newyddion diweddaraf am y gwaith rydym a wnawn i hyrwyddo cydraddoldeb.

Mae niferoedd llwyth achosion dros y ddwy flynedd ddiwethaf wedi ymestyn ein hadnoddau ac mae effeithiau'r pwysau hwnnw i'w teimlo o hyd. Yn ein harolwg ein hunain (2022) dywedodd

58% o'r staff fod y pwysau sydd arnynt i gwblhau eu gwaith a bodloni amserlenni yn rhesymol. Gweithiwn i gefnogi staff trwy ddefnyddio adnoddau ychwanegol pan fo angen a chylchdroi staff, gan eu symud i dimau gwahanol dros dro i leddfau pwysau. Mae ymroddiad y staff yn ystod y cyfnod hwn wedi bod yn rhagorol, gyda 90% o'r staff yn dweud wrthym (yn ein harolwg ein hunain yn 2022) eu bod yn teimlo'n ymrwymedig i nodau OGCC a 78% o staff yn teimlo ymdeimlad cryf o berthyn i OGCC.

O ran llesiant staff, dywedodd 88% o'r staff (2022) fod ganddynt gydbwysedd rhesymol rhwng bywyd a gwaith a dywedodd 93% o'r staff fod eu trefniadau gwaith yn ddigon hyblyg i'w galluogi i gydbwyso eu blaenoriaethau gwaith a bywyd cartref.

Yn 2022, trwy ein harolwg ein hunain, gofynnem i staff pa fodel o weithio y byddent ei eisiau a dywedodd 64% o staff wrthym yr hoffent weithio mewn model hybrid wrth symud ymlaen, sef cymysgedd o weithio gartref ac ar y safle. Mewn ymateb i hyn, rydym wedi rhoi'r model gweithio hybrid presennol ar waith, lle mae gan staff y dewis a'r hyblygrwydd i weithio o gartref neu yn y swyddfa. Ar ôl cyflwyno gweithio o gartref yn ystod COVID-19 a datblygiad dilynol y model gweithio hybrid, rydym

nawr yn cymryd camau pellach ymlaen ac yn cyflwyno desgiau poeth i'r rhai sy'n dewis mynd i'r swyddfa i weithio. Mae galluogi gweithio o bell gyda'r gofyniad lleiaf i fynychu'r swyddfa ac eithrio ar gyfer hyfforddiant, y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu, a chyfarfodydd staff eraill, wedi ein helpu i ddenu ymgeiswyr o safon uchel sy'n byw ymhellach i ffwrdd. Mae hyn wedi bod yn ddefnyddiol wrth hysbysebu am swyddi gweigion ar gyfer Swyddogion Ymchwilio yn arbennig ac mae wedi ein galluogi i sicrhau ymgeiswyr na fyddent wedi gwneud cais fel arall.

Mae gennym Weithgor Llesiant ar waith, sy'n canolbwyntio ar ffyrdd o gefnogi llesiant staff. Mae hyn wedi arwain at gyflwyno buddion newydd ar gyfer staff a rhaglen flynyddol o weithgarwch gyda'r nod o annog staff i gymryd rhan mewn gweithgareddau llesiant yn fisol. Caiff cyfweiliadau ymadael eu cynnal gyda staff sy'n gadael a chaiff unrhyw awgrymiadau ar gyfer gwelliannau eu hystyried gan y Gweithgor Llesiant lle bo'n briodol.

Mae ein telerau ac amodau yn ffafriol, mae gennym gynllun gwyliau blynyddol hael, cynllun oriau hyblyg gyda mwyafswm o hyblygrwydd ar gyfer cyflawni cydbwysedd bywyd a gwaith trwy weithio hybrid neu o bell, Pensiwn y Gwasanaeth Sifil cyfrannol, cynlluniau disgownt gan gynnwys

aelodaeth campfa a mentrau parhaus i wella llesiant. Yn draddodiadol rydym wedi cymharu ein hunain â chyflogau llywodraeth leol, fodd bynnag, wrth symud ymlaen mae angen i ni ystyried cymaryddion mwy priodol er mwyn meincodi ein telerau ac amodau.

Mae cyfran fawr o staff ar frig eu gradd oherwydd gwasanaeth hir a all gyfyngu ar eu cyfle i ddatblygu cyflog, ond rydym yn edrych ar ddarparu cyfleoedd datblygu fel cam i ffwrdd o fodolau dyrchafiad hierarchaidd traddodiadol.

Ar hyn o bryd, nid ydym yn rhoi datganiadau buddiannau i staff i'w galluogi i werthfawrogi'n llawn y pecyn llawn a gyflwynir fel rhan o'u contract cyflogaeth.

Nid oes Cynllun Gweithlu ar waith ar hyn o bryd sy'n manylu ar sut y byddwn yn sicrhau bod gennym y lefel gywir o adnoddau pobl yn eu lle yn barhaus, na sut y byddwn yn datblygu cronfa o staff sy'n barod i wneud cais am swyddi gwag/cyfleoedd. Gall peidio â chael llwybrau awtomatig i ddatblygiad neu fynediad at gyfleoedd i ddyrchafu chwalu cymhelliant staff.

O ran ymgysylltu â staff, bu gostyngiad - mae boddhad â chyfathrebu mewnol wedi gostwng, gyda staff hefyd yn teimlo eu bod yn llai abl i

gyfrannu at sut y caiff pethau eu gwneud. Fodd bynnag, dywedodd 69% o staff eu bod yn teimlo y gallent gyfrannu a dywedodd 82% o staff y gallent fynegi eu barn a thrafod unrhyw benderfyniadau sy'n effeithio ar eu gwaith. Caiff staff lawer o gyfleoedd i gyfrannu at wneud penderfyniadau. Mae gan staff sedd ar CMRG, cânt gyfle i roi adborth trwy gyfarfodydd staff, cânt eu hymgyngori ar arloesiadau a phrosesau newydd a chânt gyfle i fynd ati i lywio gwelliannau i wasanaethau, a Phrosiect Gwella Gwasanaeth Perago yw'r enghraifft fwyaf diweddar a pherthnasol.

Mae rheoli perfformiad a chymorth wedi'u darparu ochr yn ochr â'r Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu a Chyfarfodydd Gwneud Cynnydd. Dywedodd 75% o'r staff wrthym fod perfformiad yn cael ei reoli'n gyson o fewn eu tîm, dywedodd 81% fod eu rheolwr llinell wedi eu cymell i fod yn fwy effeithiol yn eu swydd a dywedodd 88% eu bod yn cael adborth rheolaidd ac adeiladol ar eu perfformiad gyda

78% yn dweud bod yr adborth a gawsant wedi eu helpu i wella eu perfformiad yn barhaus. Dywedodd 97% o'r staff wrthym eu bod yn glir ynghylch eu cyfrifoldebau a'r hyn y mae disgwyl iddynt ei gyflawni yn eu swydd.

Mae lefel yr absenoldebau salwch ar gyfer 2022/2023 wedi cynyddu i gyfartaledd o 8.59 diwrnod fesul aelod o staff. Mae hyn ychydig yn is na'r brig yn 2019/20 lle'r oedd y cyfartaledd fesul aelod o staff yn 8.98. Yn 2020/21 gostyngodd i 2.98 a oedd o ganlyniad i'r mwyafrif o staff yn gweithio gartref. Yna dechreuodd gynyddu yn 2021/22 i gyfartaledd o 7.15 fesul aelod o staff. Mae salwch tymor hir wedi cael effaith andwyol uniongyrchol ar y ffigurau. Yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2022) mae lefelau absenoldeb salwch yr uchaf ers 2020 ar gyfartaledd o 4.6 diwrnod fesul gweithiwr. Mae ein lefelau ymhell dros y cyfartaledd ar hyn o bryd gyda nifer fach o staff yn mynd i absenoldeb sylweddol

Lle rydym eisiau bod

Ein huchelgais yw:

- Sicrhau bod gennym weithlu sefydlog, hyfforddedig, sy'n perfformio yn dda gyda chyflenwad llawn o niferoedd staff a throsiant is na lefel 22/23.
- Codi boddhad staff trwy roi'r newyddion diweddaraf iddynt am yr ystod lawn o fuddion sydd gan staff ac y gallant gael mynediad atynt.
- Cydnabod perfformiad da mewn ffordd sy'n mynd y tu hwnt i gyflogau a graddau. Cydnabyddwn a dathlwn yr hyn sydd wedi mynd yn dda.
- Galluogi pob aelod o staff i gael mynediad at gyfleoedd datblygu priodol fel eu bod yn teimlo cymhelliant a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi, a'u bod yn gallu deall a chyflawni eu rhan yn y Sefydliad nawr ac yn y dyfodol.
- Cyfleu disgwyliadau yn glir a sicrhau bod disgrifiadau swydd yn gyfredol. Sicrhau bod yr holl staff yn glir ynghylch ein disgwyliadau a sut olwg sydd ar berfformiad uchel. Disgwyliwn her lle mae diffygion yn bodoli a chaiff hunan fyfyrion ei gynorthwyo gan offer perfformiad fel bod unrhyw fylchau'n cael eu cau.
- Gostwng lefel cyfartaledd absenoldeb salwch fesul aelod o staff.
- Bod â nifer uwch o staff sy'n ymgysylltu â ni trwy gymryd rhan mewn grwpiau prosiect/gweithio/ffocws.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

- Datblygu ein diwylliant; sicrhau bod ein harweinyddiaeth (gweithredoedd dydd i ddydd) yn cyd-fynd â'n huchelgeisiau am ddiwylliant sy'n annog, yn hyfforddi ac yn cymell staff i berfformio ar eu gorau. Diwylliant lle mae staff sy'n profi diffyg yn eu perfformiad presennol yn cael eu cefnogi i gau'r bwlch a all fodoli.
- Cydnabod a dathlu presenoldeb uchel.
- Adolygu ein gweithdrefn absenoldeb salwch i sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi pan fyddant ar salwch tymor hir, eu bod yn cael cymorth i ddychwelyd i'r gwaith fel y bo'n briodol neu'n cael eu herio'n anffurfiol ac yn ffurfiol pan fo presenoldeb yn wael neu'n peri pryder.
- Datblygu a gweithredu Siarter Arweinyddiaeth, gan ddarparu eglurder sy'n atgyfnerthu rôl pob arweinydd i ysbrydoli, annog, darparu ymreolaeth, cymell a hyfforddi.
- Cynnal ein harolwg staff ein hunain i ganfod barn staff bob blwyddyn.
- Darparu datganiad blynyddol o ran buddion i staff yn amlinellu'r buddion y maent yn eu mwynhau ar hyn o bryd.
- Meincnodi ein pecyn cyflogaeth yn erbyn cyflogwyr perthnasol eraill.
- Parhau i adeiladu ar ein cynnig cyflogaeth drwy gynyddu nifer y buddion staff sydd ar gael drwy gyflogaeth OGCC a nifer y mentrau sy'n cael eu hwyluso/cyflwyno gan y Gweithgor Llesiant.
- Diweddarau pob swydd ddisgrifiad fel bod yr hyn a ddisgwyliwn gan staff yn parhau i fod yn glir a dealladwy.
- Byddwn yn darparu cyfleoedd ar gyfer ymgynghori wyneb yn wyneb naill ai'n bersonol neu'n rhithwir ar newidiadau a allai effeithio ar staff.
- Byddwn yn archwilio offer newydd i amlygu cyflawniadau a gwerthoedd ein staff.
- Byddwn yn cynnal ymchwil rheolaidd i ganfod a yw ein gwaith cyfathrebu ac ymgysylltu yn bodloni disgwyliadau ein staff.
- Annog staff i gymryd rhan mewn grwpiau prosiect/gweithio/ffocws,

Elfen Allweddol 3 - Datblygu

Mae datblygu staff yn ein galluogi i'w harfogi i gyflawni eu rôl, i wella'n barhaus ac i wireddu eu potensial. Gall darparu ystod o gyfleoedd perthnasol hefyd fod yn ysgogol i staff a gall fod yn arf go iawn i'w cadw.

Sut y byddwn yn gwybod ein bod wedi gwneud gwahaniaeth

Yr hyn yr ydym am ei weld	Sut y byddwn yn mesur hyn
Cynyddu cyfran y staff sy'n fodlon ar y cymorth a gânt i ddatblygu a gwella eu sgiliau	Ein harolwg staff
Nodwn ac awn i'r afael yn effeithlon â'n hanghenion sgiliau	Trwy asesu cyfran ein Cynllun Hyfforddi Blynyddol sydd wedi'i gwblhau
Cynyddu cyfran y staff sy'n cytuno bod ein tîm arwain yn annog diwylliant o fod yn agored ac o ymddiriedaeth	Arolwg staff
Cynyddu cyfran y staff sy'n cytuno bod ein tîm arwain yn darparu arweinyddiaeth gyson ac effeithiol	Arolwg staff
Cyfran y staff sy'n cytuno bod eu rheolwr yn eu cymell i fod yn fwy effeithiol yn eu swydd	Arolwg staff

Lle yr ydym ni nawr

Yn yr Arolwg Cyflogwyr Chwarae Teg a gynhaliom yn 2022 roedd y canlyniadau'n adlewyrchu, yn rhannol, yr her yr oedd staff yn ei hwynebu wrth ddod o hyd i amser ar gyfer dysgu a datblygu. Cynhaliwyd grwpiau ffocws i archwilio'r maes dysgu a datblygu yn benodol. Yn y Grwpiau Ffocws hynny, dywedodd staff eu bod yn teimlo y dylai Rheolwyr roi mwy o gymorth i nodi anghenion hyfforddi ac i ganfod atebion i gau unrhyw fylchau sy'n bodoli. Dywedwyd bod yr amser a oedd ar gael ar gyfer hyfforddiant yn rhwystr, gyda staff yn mynegi pa mor brysur oeddent a pha mor brysur y maent wedi bod yn arbennig dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Roedd yr amser a dreuliwyd yn adnabod yr hyfforddiant, y cyflenwr a'r gost orau hefyd yn waharddol, gyda'r cyfrifoldeb hwn weithiau yn pwysu yn drwm ar y staff eu hunain, gan arwain at staff yn rhoi'r gorau i'w chwiliad.

Yn ein harolwg staff ein hunain (2022) dywedodd 68% o staff eu bod yn cael eu cefnogi i gymhwyso eu dysgu i'w rôl o ddydd i ddydd, dywedodd 86% eu bod yn deall sut i gyrchu a gwneud cais am gyfleoedd hyfforddi a datblygu, dywedodd 59% fod digon o gyfleoedd i dderbyn hyfforddiant a datblygiad i wella sgiliau yn eu rôl bresennol a dywedodd 69% eu bod yn gwerthfawrogi'r cyfleoedd ar gyfer datblygiad parhaus.

Mae dyfodiad COVID-19 wedi dod â llawer mwy o gyfleoedd ar-lein, sydd wedi gwneud hyfforddiant a datblygiad yn fwy hygyrch, yn enwedig lle gallai lleoliad neu ymrwymadau gartref fod wedi bod yn waharddol. Fodd bynnag, ar yr un pryd, roedd y cyfyngiadau symud a chau ysgolion yn atal mynediad i lawer o bobl a oedd yn ceisio jyglo dyletswyddau'r cartref a gwaith ac yn eu hatal rhag manteisio ar y cyfleoedd hyn. Er bod COVID-19 wedi dod â mwy o hygyrchedd, mae pobl yn colli'r diffyg cyswllt wyneb yn wyneb a ddaw gyda sesiynau personol.

Mae nifer o staff wedi cael cymorth i ddilyn cymwysterau i wella eu sgiliau a'u galluoedd yn eu rôl bresennol a thu hwnt.

Cefnogwn staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg trwy ariannu ystod o gyrsiau sgiliau Cymraeg, gyda rhai ohonynt yn cael eu darparu yn ystod oriau gwaith. Darparwn hefyd hyfforddiant i helpu staff i ddeall diwylliant Cymru a'r Gymraeg yn ehangach.

Yn adborth y staff, dywedasant fod gan y Sefydliad ymagwedd gadarnhaol at hyfforddi a datblygu a gwnaed awgrymiadau am welliannau, sydd wedi'u hymgorffori yng ngwaith y strategaeth hon.

Ar hyn o bryd, nid oes gennym

unrhyw Gynlluniau Hyfforddi ar gael i ymgeiswyr allanol h.y. Cynlluniau Graddedigion, Interniaethau, Prentisiaethau.

Crëwn gyfleoedd strwythuredig ar gyfer datblygu arweinyddiaeth bob chwarter trwy gyflwyno Cyfarfodydd Rhwydwaith Datblygu ar gyfer holl arweinwyr y Sefydliad.

Lle rydym eisiau bod

Ein huchelgais yw:

- Cefnogi'r diwylliant dysgu cadarnhaol sy'n bodoli trwy sicrhau bod gan staff fynediad hawdd at ddysgu. Rydym am i'r holl staff gael mynediad at, a derbyn, yr hyfforddiant a'r datblygiad sydd eu hangen arnynt i gyflawni disgwyliadau eu rôl ac i gau unrhyw fylchau a all fodoli rhwng lle y maent ar hyn o bryd a lle'r ydym am iddynt fod.
- Parhau i eirioli dros amser dysgu, gan sicrhau bod staff yn gwybod bod ganddynt nid yn unig y caniatâd, ond hefyd yr anogaeth, i gymryd amser o'u diwrnod fel rhan o'u 28 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus.
- Sicrhau bod cymorth yn cael ei ddarparu i staff i'w helpu i ddadansoddi a myfyrio ar eu sgiliau, eu doniau a'u hanghenion datblygu posibl eu hunain, ynghyd â'u heffeithiolrwydd yn eu rôl bresennol. Yn ogystal, paratoi ar gyfer datblygiad gyrfa os dymunir, i baratoi ar gyfer diwallu anghenion y sefydliad wrth symud ymlaen.
- Galluogi staff i weithio mewn partneriaeth â'u Rheolwr i nodi eu hanghenion hyfforddi yn unol â gofynion eu rôl neu gynllun datblygu ac iddynt wybod y bydd y sefydliad yn gweithio gyda nhw i ddod o hyd i, ac i drefnu, y datblygiad a nodwyd. Er mwyn i'r datblygiad hwnnw ganolbwyntio ar ganlyniadau dymunol yr hyfforddiant a sut olwg fydd ar lwyddiant.
- Sicrhau bod gennym gynllun hyfforddi blynyddol yn ei le a fydd yn cofnodi'r anghenion hyfforddi a nodwyd ar y tair lefel angen; sefydliad, tîm, unigolyn ac ar gyfer yr anghenion a nodwyd ac y cytunwyd arnynt i'w trefnu ar gyfer/gyda staff.
- Sicrhau bod gennym fframwaith sefydledig o weithgareddau hyfforddi a mentrau datblygu blynyddol y gall staff eu cyrchu. Gall rhai o'r rhain gynnwys modiwlau dyheadol e.e. modiwlau arweinyddiaeth ar gyfer y rhai sy'n dymuno arwain yn y dyfodol, sgiliau arwain prosiect, sgiliau

cyflwyno. Y canlyniad fydd datblygu cronfa o staff a fydd yn barod am swyddi/cyfleoedd mewnol.

- Sicrhau bod pob Arweinydd yn gallu cyrchu a deall ystod o offer rheoli pobl i'w cynorthwyo gyda phob agwedd ar arwain/rheoli pobl.
- Sicrhau bod gofynion sgiliau TG pob rôl yn glir a bod hyfforddiant yn cael ei roi i godi lefel gallu TG.
- Parhau i annog a chefnogi staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg.
- Annog a darparu proses ar gyfer rhannu gwybodaeth er mwyn i bobl allu trafod a rhannu'r hyn y maent wedi'u dysgu.
- Dangos enghreifftiau o bobl ym

mhob rôl o arweinyddiaeth ac i lawr yn gwneud amser i ddysgu.

- Bod â phroses werthuso ac adborth effeithiol ar waith.
- Sicrhau bod gennym raglenni datblygu a fydd yn ein galluogi i ddenu a datblygu staff newydd, yn benodol (ond nid yn unig) Cynlluniau Datblygu Graddedigion a Phrentisiaethau Swyddfa.
- Nodi cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad i staff y manylir arnynt mewn cynllun gweithlu ac amlinellu'r datblygiad sydd ei angen i gyflawni ein nod uchelgeisiol o gael cronfa fedrus o ymgeiswyr mewnol ar gael i ddiwallu ein hanghenion yn y dyfodol.

Sut y byddwn yn cyflawni hynny

- Cynnal sesiynau gyda rheolwyr a staff i'w galluogi i adnabod anghenion hyfforddi yn briodol.
- Datblygu cynllun hyfforddi blynyddol (Cynllun Hyfforddiant Corfforaethol) a fydd yn manylu ar yr anghenion hyfforddi ar y tair lefel: Sefydliad, Tîm, Unigolyn).
- Datblygu cynllun hyfforddi unigol ar gyfer pob aelod o staff, gan wneud hynny' un pryd â'r Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu ym mis Ebrill bob blwyddyn. Bydd pob aelod o staff yn gweithio

mewn partneriaeth â'u Rheolwr i nodi eu hanghenion hyfforddi a bydd hyn yn sail i'w cynllun. Bydd y cynllun yn manylu ar ba ddysgu a datblygiad fydd yn helpu'r unigolyn i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'w rôl bresennol er mwyn cyflawni perfformiad uchel ac a fydd yn ei alluogi i wneud cynnydd. Er bod dyrchafiad yn fwriad dyheadol, gall y cynllun, o leiaf, nodi beth fyddai'n helpu'r unigolyn hwnnw i ddatblygu y tu hwnt i'w rôl. Er y gellir hwyluso dysgu a datblygu

- a fydd yn adeiladu ar alluoedd i gyflawni yn eu rôl bresennol dros gyfnod 12 mis y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu, gall nodau uchelgeisiol rychwantu 2 – 3 blynedd. Bydd y sefydliad wedyn yn cymryd cyfrifoldeb dros weithio gyda'r aelod o staff i ddod o hyd i'r datblygiad/hyfforddiant y cytunwyd ei fod yn hanfodol ac a nodwyd yn y cynllun.
- Nodi cyfleoedd a gofynion datblygu ar gyfer pob rôl. Bydd y rhain yn sail i fframwaith Hyfforddiant Cylch Oes OGCC. Bydd hwn yn amlinellu cyfleoedd gwella/dysgu a datblygu parhaus sy'n hanfodol (gorfodol) a dymunol (anorfodol) ar gyfer pob rôl o fewn y Sefydliad. Bydd hyn yn helpu i ddatblygu cronfa o staff sydd ar gael i wneud cais am swyddi/cyfleoedd mewnol.
 - Byddwn yn cynnal mwy o ddiwyddiadau 'cinio a dysgu' wyneb yn wyneb yn y swyddfa sy'n rhoi cyfle i staff gyfarfod yn ogystal â thrafod pynciau perthnasol.
 - Sicrhau bod y Broses Adolygu Perfformiad a Datblygu a'r Broses Cyfarfod Cynnydd yn darparu cymorth hyfforddi i staff ac arweinwyr i sbarduno trafodaethau myfyriol ac effeithiol sy'n adeiladu ac yn meithrin perfformiad uchel.
 - Darparu arweiniad ac enghreifftiau o ba weithgareddau sy'n addas ar gyfer y 28 awr o ddysgu blynyddol, gan gynnwys dysgu a gweithgareddau cyfunol a phrofiadau datblygiadol posibl a all godi (neu gael eu hintegreiddio i mewn) yng nghwrs gweithgaredd gwaith arferol.
 - Parhau i annog a chefnogi staff i ddatblygu eu sgiliau Cymraeg a chynnwys hyn yn eu cynllun hyfforddi unigol lle bo'n briodol.
 - Darparu hyfforddiant datblygu arweinyddiaeth priodol yn ogystal â chyfleoedd presennol y Rhwydwaith Datblygu bob chwarter.
 - Datblygu Siarter Arwain OGCC a chefnogi Rheolwyr i gyflawni'r disgwyliadau sydd ynddi.
 - Gwerthuso'r holl hyfforddiant i sicrhau bod y canlyniadau dymunol sydd wedi'u nodi cyn cynnal yr hyfforddiant wedi'u cyflawni.

Beth sy'n digwydd nesaf?

Bydd y Strategaeth hon yn cael ei chefnogi gan greu cynllun busnes blynyddol. Bydd cynnydd yn erbyn y cynllun yn cael ei adolygu bob chwarter.



Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru · Wales

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae
Pencoed
CF35 5LJ

Ffôn: 0300 790 0203
E-bost: holwch@ombwdsmon.cymru
Dilynwch ni ar Twitter: [@OmbudsmanWales](https://twitter.com/OmbudsmanWales)