

FFORDD GWYNEDD (2019-2022)

CYFLWYNIAD

Ffordd Gwynedd yw'r enw a roddir ar y "ffordd o weithio" yr ydym ni yng Nghyngor Gwynedd wedi'i fabwysiadu er mwyn rhoi pobl Gwynedd 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'n gwneud synnwyr ein bod fel corff sydd yn bodoli i wasanaethu pobl Gwynedd yn ymgynraedd at ddiwylliant a threfniadau gwaith sy'n sicrhau fod y bobl hynny yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud.

Mae datblygu'r diwylliant sy'n rhoi pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth 'da ni'n ei wneud yn golygu bod angen cael gwared a'r rhwystrau sy'n atal ein gweithwyr rhag gwireddu 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.

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 hyn oll yn ein cynorthwyo i wella gwasanaeth ond er mwyn cynnal y "ffordd o weithio" mae'n rhaid newid meddylfryd uwchben popeth arall.

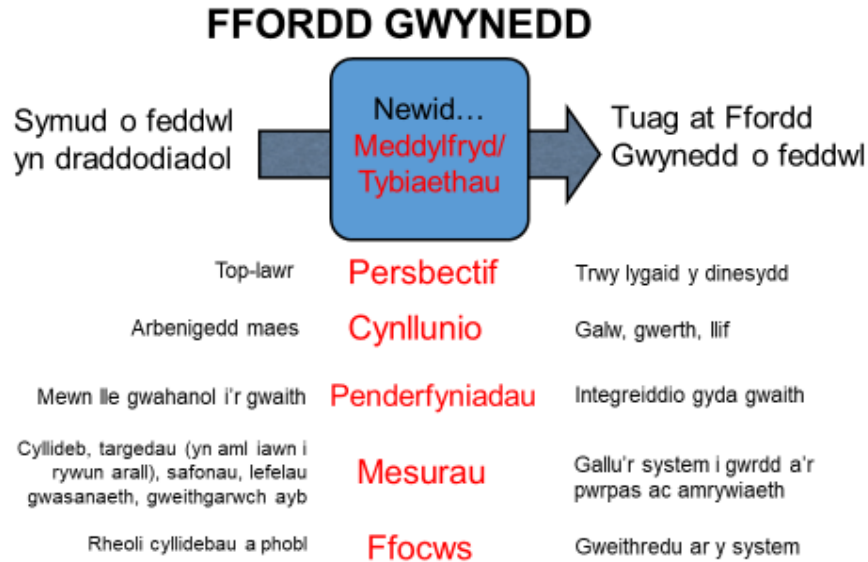
FFORDD GWYNEDD MODEL FOR LEARNING AND UNDERSTANDING OUR SYSTEM



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

Y SEFYLLFA BRESENNOL

Mae pob rheolwr gwasanaeth o fewn y Cyngor bellach wedi derbyn hyfforddiant ymarferol dros gyfnod o chwe diwrnod ynglŷn â thechnegau adolygu systemau a'r ymddygiadau sy'n gysylltiedig â 'Ffordd Gwynedd o weithio'.



Mae darparu'r wybodaeth a'r sgiliau hyn i reolwyr yn allweddol i'n gallu i gyflawni ar gyfer pobl Gwynedd ond mae'n holl bwysig bod yr hyn sy'n ddisgwyliedig yn awr yn treiddio ymhellach i bob aelod o staff ar draws y Cyngor.

Mae tystiolaeth bod hynny'n digwydd yn barod mewn rhai gwasanaethau, ond mae llawer o waith pellach i'w gyflawni er mwyn gwireddu'r uchelgais honno.

Bydd pob Gwasanaeth bellach wedi dod i ddeall y galw arnynt ac ystyried a sefydlu beth yw eu pwrpas gwirioneddol gan fabwysiadu mesurau sy'n arddangos pa mor llwyddiannus mae nhw'n gwireddu'r pwrpas hwnnw h.y. mesur yr effaith mae'r gwasanaeth yn ei gael yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar bobl Gwynedd.

Dyma fanylion y blaenoriaethau sy'n gyrru'r rhaglen waith am y cyfnod nesaf er mwyn gwreiddio Ffordd Gwynedd ymhellach;

1. Rhoi Ffordd Gwynedd ar Waith

Mae'r cam cyntaf o drwytho holl reolwyr y Cyngor yn egwyddorion sylfaenol Ffordd Gwynedd, er mwyn sicrhau dealltwriaeth o'r cysyniadau, wedi'i gyflawni i raddau helaeth. Bydd y rhan yma o'r Cynllun yn parhau ar gyfer rheolwyr newydd a darpar-reolwyr y dyfodol ond bydd y ffocws o hyn ymlaen ar yr ail ffrwd, sef gweithredu ar raglen fydd yn arfogi timau gwasanaeth i adlewyrchu ar eu trefniadau gwaith presennol.

Mae'r gefnogaeth ar gyfer gyrru'r ffrwd yma yn cynnwys;

- Cefnogaeth ymarferol i gynnal adolygiadau cymhleth a/neu dwys
- Hwyluso gweithdai un-diwrnod ar gyfer cynorthwyo rheolwr i gyflwyno i'w dim/thîm.
- Gweithdai byr ar elfennau penodol o gynnal adolygiad gwasanaeth i dimau unigol.
- Hyfforddiant agored sy'n rhoi trosolwg o egwyddorion Ffordd Gwynedd i staff yn gyffredinol.

Gyda'r amcan o alluogi rheolwyr a staff i;

- Edrych ar y gwasanaeth a roddir drwy lygaid y dinesydd bob tro.
- Gytuno gyda'i gilydd sut orau i fynd o gwmpas pethau er mwyn diwallu'r hyn sy'n bwysig i'n pobl.
- Herio dulliau o weithio sydd ddim yn eu helpu i gyflawni i'n pobl.
- Fod yn fodlon arbrofi (gyda mesurau llwyddiant yn glir) er mwyn gwella gwasanaeth.
- Fanteisio ar y cyfleoedd a roddir i awgrymu sut y gellir gwella gwasanaeth.
- Sicrhau deialog parhaus rhwng rheolwyr a staff i weld sut y gall rheolwyr helpu staff i wneud eu gwaith yn well a manteisio ar wybodaeth staff i wella gwasanaeth.
- Sicrhau fod perchnogaeth perfformiad yr Uned yn nwylo pawb (nid dim ond y rheolwr).
- Sicrhau fod gwybodaeth perfformiad yn cael ei ddefnyddio i wella gwasanaeth.
- Rannu adborth a sylw ar draws ffiniau gwasanaeth mewn modd agored, onest a pharchus

FFORDD GWYNEDD MODEL AR GYFER ARBROFI A GWEITHREDU



2. Datblygu'r Arweinyddiaeth

Mae datblygiad parhaus arweinyddiaeth y Cyngor yn un o'n blaenoriaethau pennaf. Mae gosod cyfeiriad, ysgogi eraill a chreu'r amgylchedd priodol yn allweddol er mwyn atgyfnerthu egwyddorion Ffordd Gwynedd. Mae arweinyddion gwleidyddol a gweithredol y Cyngor yn unfrydol ynglŷn â'r angen i sefydlu diwylliant o arwain pobl yn hytrach na rheoli pobl yn unig.

I'r perwyl hwn byddwn yn ail-sefydlu'r Rhwydwaith Rheolwyr ac yn parhau i gynnal sesiynau datblygol ar gyfer Aelodau Etholedig. Bydd y sesiynau hyn yn canolbwyntio ar gydweithio a datblygu ymddygiadau tra byddwn hefyd yn darparu sesiynau cymell unigol ar gyfer uwch-arweinyddion gwleidyddol a gweithredol i bwrpas datblygiad personol.

3. Cyfundrefn Perfformiad

Mae cyfundrefn perfformiad sydd yn canolbwyntio ar fesur yr hyn sy'n bwysig i bobl Gwynedd wedi'i chyflwyno a'i gweithredu yn barod. Erbyn hyn, mae pob uned o fewn y Cyngor yn mesur i ba raddau y maent yn cyflawni'r hyn sy'n bwysig i drigolion y Sir. Mae trefniadau herio perfformiad cadarn yn eu lle gydag aelodau cabinet, cyfarwyddwyr a chraffwyr yn rhan o'r broses herio.

Byddwn yn datblygu hyn ymhellach trwy blethu trefniadau rheoli risg gyda'r drefn berfformiad. Byddwn yn sefydlu Cofrestr Risg newydd er mwyn hwyluso'r trefniant hwn.

4. Cefnogi Newid

Mae sicrhau dealltwriaeth o'r modd y mae gwahanol unigolion yn ymateb i newid, a sut y gellir ymdopi a'r newid a'r ymatebion gwahanol hynny yn bwysig mewn unrhyw amgylchedd gwaith. Byddwn yn adeiladu ar y gefnogaeth bresennol yn hyn o beth trwy gynnal;

- Gweithdai Rheoli Newid/ymdopi a newid.
- Sesiynau ar ddeallusrwydd emosiynol.
- Gweithdai adeiladu tîm gan gynnwys asesiadau "Y Pump Ymddygiad"
- Canolfannau Datblygu
- Gweithdai Creadigrwydd ac Arloesi
- Cynhaliadau Lles Meddyliol

5. Technoleg Gwybodaeth

Bydd y gefnogaeth Technoleg Gwybodaeth yn allweddol er mwyn atgyfnerthu gallu gwasanaethau i gyflwyno dulliau amgen o weithredu a fydd wedyn yn arwain at ddarpariaeth well ac hwylusach i bobl Gwynedd. Bydd y capasiti ar gyfer cynnig y gefnogaeth hon yn cael ei gryfhau o fewn y Gwasanaeth Technoleg Gwybodaeth er mwyn adlewyrchu'r gofyn cynyddol sy'n deillio o'r adolygiadau gwasanaeth am ddatrysiadau technolegol i fireinio trefniadau presennol

6. Cynllunio'r Gweithlu a Datblygu Talent

Mae llwyddiant y Cyngor i raddau helaeth yn ddibynnol ar ymddygiadau a'r sgiliau sydd gan staff. Mewn cyfnod o newid parhaus a chyflwyno "ffordd o weithio" gwahanol i'r traddodiadol, mae'n bwysig ein bod yn ystyried yr hyn sydd ei angen er mwyn ymateb i'r anghenion am wasanaeth o fewn y cyfyngiadau sydd arnom.

I'r perwyl hyn, byddwn yn canolbwyntio ein hymdrechion ar;

- i. Adnabod swyddi allweddol yn nhermau'r risg i barhad gwasanaeth
- ii. Y galw ar ein gwasanaethau i'r dyfodol
- iii. Natur ein gweithlu presennol o ran trosiant, oed, sgiliau a phrofiadau
- iv. Adnabod bylchau a chynllunio drwy ganolbwyntio ar anghenion hyfforddi a datblygu staff presennol yn ogystal â sefydlu prentisiaethau, cyfleon profiad gwaith a hyfforddeiaeth yn y meysydd allweddol i'r dyfodol.

7. Gwerthuso Parhaus

Nid yw'r modd traddodiadol o gynnal cyfarfodydd gwerthuso blynyddol hefo staff bellach yn effeithiol ac rydym felly yn awyddus i ymestyn trefniadau sydd eisoes ar waith o fewn rhai gwasanaethau, sydd yn pwysleisio'r angen i reolwr ac aelod o'r tîm gynnal trafodaeth barhaus ar gyrhaeddiad, perfformiad a datblygiad personol.

Bydd pob unigolyn sy'n gweithio i'r Cyngor yn derbyn swydd-ddisgrifiad diwygiedig fydd yn cadarnhau'r disgwyliadau ohonynt yng nghyd-destun yr ymddygiadau a'r "ffordd o weithio" a berthyn i Ffordd Gwynedd. Bydd y drafodaeth werthuso parhaus yn canolbwyntio ar y disgwyliadau hynny o bob unigolyn.

Byddwn yn cynnig cefnogaeth i gyflwyno'r drafodaeth barhaus a'r adborth rheolaidd hyn ymhob gwasanaeth ar draws y Cyngor a hynny er mwyn sicrhau bod gwerthuso yn amserol ac yn effeithiol.

Mae gweithredu yn y modd yma yn greiddiol i'r ymddygiad a ddisgwylir o holl staff y Cyngor.

8. Amodau Gwaith

Pan fo newid meddylfryd ar waith a bod hynny'n arwain at newid ein ffordd o weithio yn ddiweddarach, mae'n anrffod bod angen adolygu ein hamodau gwaith lleol er mwyn sicrhau nad ydi'r rhai presennol yn tynnu'n groes i'r diwylliant sy'n cael ei sefydlu.

Byddwn felly yn parhau i adolygu'r holl amodau gwaith presennol ac yn cyflwyno rhai o'r newydd yn ôl yr angen dros y cyfnod nesaf. Fel un enghraifft, byddwn angen ystyried os yw'r meini prawf presennol ar gyfer arfarnu swyddi yn atgyfnerthu egwyddorion y "ffordd o weithio" ai peidio gan yna roi sylw i'r posibiladau ar gyfer cyflwyno a gweithredu cynllun diwygiedig os y cesglir bod angen adolygu.

Bydd gwneud hyn oll yn darparu'r sylfaen sydd ei angen ar gyfer cenhadu'r ymddygiadau disgwylidig i bawb a gyflogir gan y Cyngor.

9. Cyswllt a'r Cwsmer

Mae adnabod anghenion pobl Gwynedd yn hollol greiddiol i'r "ffordd o weithio". Cymrwyd camau breision dros y blynyddoedd diwethaf i ddatrys cwynion a dderbynnir yn anffurfiol ac yn ffurfiol gyda'r pwyslais ar ddysgu gwersi a gwella gwasanaeth ar sail y dystiolaeth a gesglir.

Bydd yr ymdrech hon yn dwysau fel y bydd mwy a mwy o systemau a gwasanaethau yn cael eu hadolygu a bydd y gefnogaeth a ddarperir ar gyfer ymgysylltu â phobl Gwynedd ar gael trwy'r Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu.

MESUR O LWYDDIANT

Y nôd 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 hyn oll yn arwain at wella gwasanaethau i bobl Gwynedd.

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. Byddwn yn cyflawni hyn trwy gyfuniad o holi ac arsylwi gan asesu os yw staff yn perchnogi'r newid a'r cyfrifoldeb a berthyn i bob swydd.

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. Hyd yma, maent wedi canolbwyntio ar gynnal adolygiadau dwys gyda gwasanaethau unigol ond i'r dyfodol byddant yn buddsoddi eu hymdrechion fwyfwy yn cynghori, yn cynnal sesiynau datblygol hefo rheolwyr a staff ac yn cynorthwyo yn hytrach nac arwain adolygiadau gwasanaeth.
- ii) Mae'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad yn parhau i ddarparu hyfforddiant ar gyfer rheolwyr newydd a darpar-reolwyr yn ogystal a chynllunio (ac hwyluso ar adegau) gweithdai gyda timau 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 chynghor 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 Trawsnewid Digidol o fewn y Gwasanaeth Technoleg Gwybodaeth, gyda chefnogaeth y Tîm Datblygu a'r Tîm Is-adeiledd, yn allweddol er mwyn gwireddu nifer fawr o'r gwelliannau adnabyddir gan wasanaethau unigol, hynny o ganlyniad i gynnal adolygiadau o'u systemau gwaith. Mae'r Cyngor wedi buddsoddi adnoddau ychwanegol yn y meysydd hyn yn ddiweddar er mwyn darparu'r gefnogaeth a ragwelir fydd 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.