

Strategaeth Pobl a Diwylliant: 2025-2028

Ebrill 2025



Senedd Cymru yw'r corff sy'n cael ei ethol yn ddemocrataidd i gynrychioli buddiannau Cymru a'i phobl. Mae'r Senedd, fel y'i gelwir, yn deddfu ar gyfer Cymru, yn cytuno ar drethi yng Nghymru, ac yn dwyn Llywodraeth Cymru i gyfrif.

Gallwch weld copi electronig o'r ddogfen hon ar wefan y Senedd:
www.senedd.cymru

Gellir cael rhagor o gopïau o'r ddogfen hon mewn ffurfiau hygyrch, yn cynnwys Braille, print bras, fersiwn sain a chopïau caled gan:

Senedd Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1SN

Ffôn: **0300 200 6565**

© **Hawlfraint Comisiwn y Senedd 2025**

Ceir atgynhyrchu testun y ddogfen hon am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng cyn belled ag y caiff ei atgynhyrchu'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol na difriol. Rhaid cydnabod mai Comisiwn y Senedd sy'n berchen ar hawlfraint y deunydd a rhaid nodi teitl y ddogfen.

Strategaeth Pobl a Diwylliant: 2025-2028

Ebrill 2025





Cynnwys

Croeso	7
Cyflwyniad gan Brif Weithredwr a Chlerc y Senedd	8
Ein Sefydliad	11
Ein Gwerthoedd	12
Ein Gweledigaeth.....	15
Pam bod angen y Strategaeth arnom.....	16
Ein Gweledigaeth Pobl a Diwylliant	17
Nodi ein Blaenoriaethau	18
Edrych tua’r gorwel: cyd-destun gwaith Comisiwn y Senedd yn y dyfodol	20
Fframwaith Strategol Comisiwn y Senedd.....	22
Ein Hamcanion Pobl a Diwylliant.....	25
Ein chwe blaenoriaeth strategol	26
1. Esblygu	28
2. Optimeiddio.....	30
3. Cydweithio	32
4. Gwerth.....	34
5. Ffynnu.....	36
6. Perthyn	38
Ein hymrwymiad ‘UN TÎM’ i weithredu ein strategaeth.....	40
Ein hymrwymiad ‘UN TÎM’ i gyflawni’r ein strategaeth	42
Map ffordd drafft ar gyfer y Strategaeth Pobl a Diwylliant	44

Croeso

▼ **Dathlu Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl:**
3 Rhagfyr 2024



Cyflwyniad gan Brif Weithredwr a Chlerc y Senedd

Yn 2026, byddwn yn gweld newid sylweddol yn hanes ein Senedd wrth iddi ehangu o 60 Aelod i 96 Aelod.

Bydd gweithlu dawnus y Comisiwn yn gyfrifol am ddarparu cymorth seneddol rhagorol i'r Aelodau hyn, gan eu galluogi i gyflawni eu rolau ar ran pobl Cymru ac adeiladu ar enw da'r Senedd fel sefydliad arloesol.

Bydd ein Strategaeth Pobl a Diwylliant yn ein cefnogi i lywio'r cyfnod hwn o newid sylweddol wrth inni baratoi ar gyfer y Seithfed Senedd. Rydym yn wynebu her gyffrous wrth i ni ganolbwyntio ar ddatblygu a darparu cyfres o wasanaethau seneddol addas i'r diben er mwyn i Senedd fwy weithredu'n effeithiol. Bydd hyn yn golygu mwy o waith cynllunio, edrych tua'r gorwel a datblygu ein pobl i fodloni'r galw am wasanaethau Comisiwn y Senedd.

Gyda'n gilydd, byddwn yn parhau i adeiladu gweithlu medrus, uchel ei berfformiad a all ymateb yn ystwyth i anghenion esblygol senedd fwy i Gymru. Edrychaf ymlaen yn fawr at y bennod gyffrous nesaf hon yn esblygiad y Senedd.

Manon



Ein Sefydliad

Mae gweithlu Comisiwn y Senedd yn cefnogi'r gwaith o redeg Senedd Cymru, gan sicrhau bod Aelodau o'r Senedd yn derbyn y gwasanaethau sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rolau fel aelodau etholedig.

Mae ein staff yn gweithio mewn ystod o rolau ar draws ein gwasanaethau, gyda phatrymau gwaith gwahanol a setiau sgiliau amrywiol, ac maent yn dod o amrywiaeth o gefndiroedd, gan wneud ein sefydliad yn lle unigryw a deinamig i weithio ynddo.

Sut mae'r strategaeth hon yn cyd-fynd â'n gwaith

Mae'r Strategaeth Pobl a Diwylliant hon yn ein cefnogi i weithredu'r elfennau pobl a diwylliant yn Strategaeth a Chynllun Corfforaethol Comisiwn y Senedd.

Ein her yw sicrhau bod Comisiwn y Senedd yn barod i gefnogi Senedd fwy (yn tyfu o 60 i 96 Aelod) yn dilyn yr etholiad yn 2026.

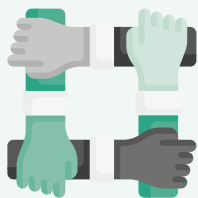
Mae'r strategaeth hon yn darparu map ffordd ar gyfer sut rydym yn cyflawni ein gweledigaeth Pobl a Diwylliant drwy'r blaenoriaethau a nodwyd gennym.

Ein Gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd sefydliadol wrth wraidd yr hyn a wnawn a chânt eu defnyddio i helpu i lywio’r penderfyniadau a wnawn a sut rydym yn rhyngweithio â’n gilydd.

Dyma sut rydym yn meithrin perthnasoedd ac yn sicrhau mai Comisiwn y Senedd yw’r lle gorau posibl i weithio ynddo.

Mae ein Strategaeth Pobl a Diwylliant wedi’i seilio ar ein gwerthoedd.



PARCH

Rydym yn gynhwysol ac yn garedig, ac rydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau ein gilydd wrth ddarparu gwasanaethau rhagorol.



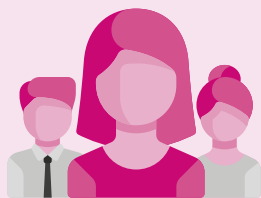
ANGERDD

Rydym yn bwrpasol wrth gefnogi democratiaeth, gan dynnu ynghyd i wneud gwahaniaeth i bobl Cymru.



BALCHDER

Rydym yn arddel arloesedd ac yn dathlu ein llwyddiannau fel tîm.



UN TÎM YDYM NI

Mae ein Gwerthoedd yn diffinio’r hyn a wnawn a sut yr ydym yn ei wneud, ac maent yn ein huno fel un tîm.

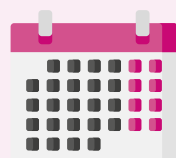
Ein Gweledigaeth

Diffinio ein gweledigaeth pobl a diwylliant

▼ **Dathlu Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl:**
3 Rhagfyr 2024



Pam bod angen y Strategaeth arnom

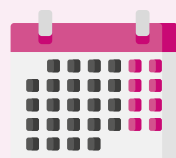

2025

BLE YDYM NI ARNI AR HYN O BRYD

Gwasanaethu anghenion y Senedd bresennol tra'n canolbwyntio ar y dyfodol a chynllunio ar gyfer parodrwydd y gweithlu a'r sefydliad ar gyfer Senedd fwy.



SUT Y MAE CYRRAEDD YNO... Y STRATEGAETH POBL A DIWYLLIANT


2028

EIN NOD

Gweithlu unedig, 'un tîm' sydd wedi ymateb i anghenion Senedd fwy ers 2026. Mae mwy o symudedd o fewn ein gweithlu gyda llwybrau gyrfa diffiniedig.

Ein Gweledigaeth Pobl a Diwylliant

Erbyn 2028, rydym yn arddel y Gwerthoedd a ganlyn:


2028

PARCH

Sefydliad 'un tîm' y mae ei arweinwyr yn annog diwylliant o gydweithio, ymddiriedaeth a phwrrpas cyffredin.


2028

ANGERDD

Gweithlu blaengar, sy'n diwallu anghenion esblygol y Senedd yn effeithiol ac yn effeithlon.


2028

BALCHDER

Sefydliad lle mae pobl yn ffynnu, gan ddilyn gyrfaedd sy'n dod â boddhad iddynt ac sy'n bodloni eu dyheadau trwy ein buddsoddiad mewn datblygiad, ymgysylltu a llesiant.

Nodi ein Blaenoriaethau

Sut y gwnaethom nodi ein blaenoriaethau ar gyfer y strategaeth hon?



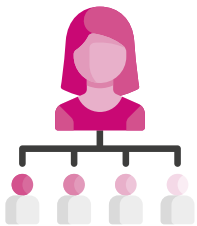
DIBEN A CHENHADAETH EIN SEFYDLIAD

Beth rydym yn ei wneud fel sefydliad a beth rydym yn ei ofyn i'n gweithlu ei wneud.



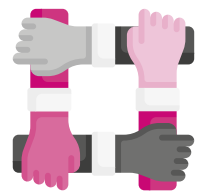
STRATEGAETH GORFFORAETHOL A CHYNLLUN DATBLYGU CORFFORAETHOL

Ein blaenoriaethau sefydliadol sy'n cynnwys cynyddu capasiti ar gyfer Senedd fwy a ffyrdd newydd o weithio (Strategaeth Newid y Senedd 26).



STRATEGAETHAU SEFYDLIADOL

Deall yr amgylchedd y mae Comisiwn y Senedd yn gweithredu ynddo a'r strategaethau sefydliadol presennol.



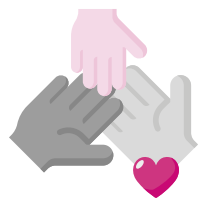
THEMÂU'R GWEITHLU

Adolygu ein Strategaeth Pobl 2021-26 bresennol sy'n darparu continwwm o themâu ar gyfer gweithlu, sef: denu a chadw; dylunio a datblygu; gwerthfawrogi ac ymgysylltu; ac iechyd a llesiant.



MEWNWELEDIAD O WEITHGARWCH I YMGYSYLLTU Â CHYDWEITHWYR

Arolygon pwls, Arolygon Pobl ac adborth gan ein Grŵp Llywio Gweithlu, y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant, rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle ac Ochr yr Undebau Llafur.



DATA A CHYNLLUNIO

Ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant, ein Strategaeth Iechyd a Llesiant, ein setiau data pobl/ amrywiaeth, a gweithgareddau cynllunio'r gweithlu.

Edrych tua’r gorwel: cyd-destun gwaith Comisiwn y Senedd yn y dyfodol

Wrth ddylunio ein strategaeth, rydym hefyd wedi ystyried y materion a ganlyn:



FFYRDD O WEITHIO

Gweithio hybrid ac o bell, a defnyddio gofod ar yr ystâd ar gyfer Aelodau o’r Senedd, eu staff cymorth a gweithlu’r Comisiwn.



CYNLLUNIO ADNODDAU

Mae’r gyllideb, y gwasanaeth a’r gweithlu wedi’u halinio at y tymor canolig.



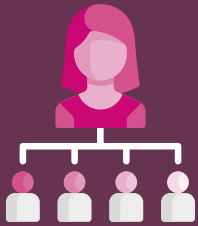
GALLU DIGIDOL

Archwilio a harneisio manteision technolegau sy’n dod i’r amlwg fel Deallusrwydd Artiffisial, ochr yn ochr â deallusrwydd dynol.



SENEDD FWY

Cynyddu maint y Senedd o 60 i 96 o Aelodau.



DATBLYGU’R GWEITHLU

Tyfu a chadw ein talent ein hunain a chydbwysu hynny â denu a chadw talent newydd.



GWEITHIO AML-GENHEDLAETH

Deall y gwahanol gymhellion a’r dulliau arwain ar draws gwahanol genedlaethau a sut mae hynny’n llywio ein gweithle.

Fframwaith Strategol Comisiwn y Senedd

Mae'r strategaeth hon yn rhan o drefniadau llywodraethu corfforaethol a chynllunio Comisiwn y Senedd, gan ddwyn ynghyd strategaethau presennol a ffrydiau gwaith perthnasol.



Strategaeth Gorfforaethol a Chynllun Datblygu Corfforaethol; Strategaeth Newid Senedd 26.



Y Cynllun Ieithoedd Swydddogol.



Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Strategaeth Llesiant.



Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu a Chyfathrebu Mewnol.



Strategaeth Carbon Niwtral, Strategaeth yr Ystadau a Strategaeth TGCh.



Fframwaith Urddas a Pharch.



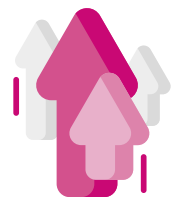
Ein Hamcanion Pobl a Diwylliant

Rydym wedi nodi chwe amcan cyffredinol, sydd â chynlluniau gweithredu yn gysylltiedig â nhw.

▼ **Dathlu Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl:**
3 Rhagfyr 2024



Ein chwe blaenoriaeth strategol



ESBLYGU

Gweithlu sydd â'r gallu i addasu ac sy'n canolbwyntio ar y dyfodol

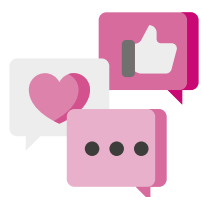
Byddwn yn parhau i sicrhau bod ein gweithlu wedi'i alinio â Strategaeth Comisiwn y Senedd a blaenoriaethau seneddol esblygol drwy gynllunio gwasanaethau a'r gweithlu.



OPTIMEIDDIO

Gwneud y mwyaf o effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd

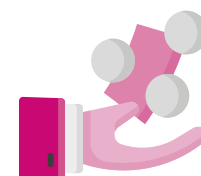
Byddwn yn hyfforddi ac yn datblygu staff (gan ddatblygu ein staff ein hunain), yn harneisio manteision technoleg ac yn gweithio ar draws ffiniau sefydliadol i wella ein prosesau a'n gwasanaethau a chynyddu cynhyrchiant.



CYDWEITHIO

Sefydliad unedig, cydweithredol

Rydym yn dod ynghyd i ddarparu gwasanaeth rhagorol i'r Senedd. Yn unol â'n gwerthoedd, mae arweinwyr yn hyrwyddo ymdeimlad o ddiben a rennir ar bob lefel, gan gefnogi eu timau trwy gyfnodau o newid, gan sicrhau cylch adborth i gefnogi gwelliant parhaus..



GWERTH

Gwobrwyo a chydabod

Rydym yn cydnabod ac yn dathlu'r cyfraniad y mae ein cydweithwyr yn ei wneud a'r arbenigedd sydd ganddynt. Rydym yn dylunio ac yn gweithredu fframweithiau cyflog teg ac yn cynnig buddion nad ydynt yn ariannol.



FFYNNU

Gweithlu hapus, iach

Caiff iechyd, diogelwch a llesiant eu hyrwyddo gan bawb, a chaiff cydweithwyr eu galluogi a'u grymuso i wneud dewisiadau sy'n eu cefnogi i fyw'n dda a gweithio'n dda.



PERTHYN

Gweithle cynhwysol

Diwylliant yn y gweithle lle mae amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi a chynhwysiant yn flaenoriaeth.

1. Esblygu

Canolbwyntio ar y dyfodol, rhannu gwybodaeth a chysoni blaenoriaethau.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Rhagweld a chynllunio ar gyfer anghenion a datblygiad y gweithlu yn y dyfodol. Addasu ein gweithlu yn briodol i fodloni gofynion a ffyrdd o weithio sy’n newid i ddiwallu anghenion esblygol y Senedd.	Cefnogi’r broses o weithredu’r Fframwaith Adnoddau Tymor Canolig trwy gynllunio gweithlu a chynllunio gwasanaethau mewn modd strategol. Diweddarau cynllun y gweithlu.	Yn flynyddol – erbyn diwedd Ch1	- Adnoddau yn cyfateb i’r galw am wasanaethau (cylch cynllunio gwasanaethau a’r gyllideb). - Mae gan bobl y sgiliau a’r galluoedd gofynnol – Mewnwelediad o’r ymarfer mapio sgiliau (erbyn diwedd Ch3 2025-26). - Defnyddio’r Mewnwelediad a’r her gan Grŵp Llywio’r Gweithlu.	- Fframwaith Adnoddau Tymor Canolig (gan gynnwys cynllunio gwasanaethau) - Cynllun y gweithlu
Sicrhau bod cydweithwyr yn gallu gweld aliniad rhwng eu cyfraniadau nhw a blaenoriaethau, llwyddiannau a chyflawniadau ein sefydliad.	Arolwg Pobl Blynyddol.	Cylch adrodd o 18 mis	Mewnwelediad o’n Harolwg Pobl blynyddol (canran y cydweithwyr sy’n deall eu hamcanion a’u blaenoriaethau sefydliadol) - cylch adrodd o 18 mis.	Gweithgareddau ymgysylltu â phobl
Strwythurau, gwasanaethau a’r gweithlu yn cyd-fynd â blaenoriaethau Comisiwn y Senedd gefnogi’r Senedd.	Trwy gyllidebu blynyddol, a chynllunio gwasanaethau a’r gweithlu. Edrych tua’r gorwel a chynllunio senarios.	Blynyddol	Adnoddau yn cyfateb i’r galw a gwasanaethau wedi’u cynnig ar amser ac o fewn y gyllideb (cylch cynllunio gwasanaethau a’r gyllideb).	Cynllunio’r gweithlu, gwasanaethau a’r gyllideb

2. Optimeiddio

Datblygu ein talent, harneisio manteision technoleg a gweithio ar draws ffiniau sefydliadol i wneud y mwyaf o effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Denu talent newydd ochr yn ochr â datblygu a chadw talent ein gweithlu presennol, “tyfu staff ein hunain” i ddatblygu eu gyrfaodedd gyda ni – a phrofi diwylliant o ddysgu a datblygu parhaus. Rydym yn neilltuo amser i’n gweithlu fanteisio ar gyfleoedd dysgu a byddwn yn diffinio ein llwybrau gyrfa.	Fel rhan o broses well ar gyfer cynllunio'r gweithlu, byddwn yn: Dechrau ymarfer mapio sgiliau'r gweithlu ac asesu'r canfyddiadau.	Dechrau erbyn diwedd Ch1 2025-26 a Mewnwelediad erbyn diwedd Ch3 2025-26	- Lleihau/dileu bylchau mewn sgiliau (Blynyddol). - Gwerthuso deilliannau dysgu a chanran y sgysiau/ amcanion datblygu perfformiad a gyflawnwyd (Blynyddol). - Cynnydd o flwyddyn i flwyddyn mewn cyfraddau cadw ar gyfer pobl yn y categori gwasanaeth 1-3 blynedd. - Trosiant gwirfoddol: canran a rhesymau dros adael (Chwarterol). - Cyfraddau swyddi gwag (canran) (chwarterol) a metrigau recriwtio (Yn flynyddol).	- Cynllun corfforaethol - Cynllun y gweithlu - Polisi recriwtio - Strategaeth Dalent a Chynllun Denu - Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant a Mewnwelediad o waith monitro data amrywiaeth yn flynyddol - Strategaeth Gyfathrebu ac Ymgysylltu - Y Cynllun Ieithoedd Swyddogol
	- Datblygu a gweithredu Strategaeth Dalent sy'n cynnwys llwybrau gyrfa a chanllawiau graddio, ac sy'n galluogi cynllunio olyniaeth i gynnig mwy o dryloywder i staff. - Diweddarau'r Cynllun Denu i amlinellu'r dull gweithredu ar gyfer gwaith allgymorth ym maes recriwtio.	Strategaeth ddrafft erbyn diwedd Ch3 2025-26		
	Dadansoddiad Blynyddol o Anghenion Dysgu.	Ch4 Yn flynyddol		
	Ymrwymiad sefydliadol i neilltuo amser yn benodol ar gyfer dysgu a datblygu.	Adolygiad Datblygu Perfformiad (PDR)		
Defnyddio technoleg ddigidol i arloesi a chefnogi cydweithwyr – edrych o fewn, a thu hwnt, i'n sefydliad am ysbrydoliaeth.	Archwilio'r potensial ar gyfer defnyddio Deallusrwydd Artiffisial (cynhyrchiol) ar gyfer tasgau arferol/ gweinyddol trwy gynllun peilot Deallusrwydd Artiffisial a sicrhau bod ein gweithlu'n derbyn yr hyfforddiant angenrheidiol i allu defnyddio technolegau sy'n dod i'r amlwg er ei fudd ei hun.		- Cynyddu effeithlonrwydd o ran llwyth gwaith/ arbedion amser. - Gwella hygyrchedd ar gyfer unigolion sydd ag anghenion ychwanegol. - Gwella llesiant gweithwyr a'u helpu i daro cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith.	- Y Strategaeth TGCh - Gweithgareddau ymgysylltu â phobl
		Ch3 2025/26	Canlyniadau treialon Deallusrwydd Artiffisial Microsoft Copilot.	

3. Cydweithio

Gwella gallu o ran arweinyddiaeth, rheoli newid yn effeithiol a meithrin ymdeimlad o ymdrech ar y cyd.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Sicrhau bod ein harweinwyr yn cael eu harwain gan werthoedd ac yn ein harwain trwy gyfnodau o newid mewn ffordd gynhwysol. Maent yn gweithio mewn partneriaeth ar bob lefel yn y sefydliad, gan leihau gweithio mewn seilo. Maent hefyd yn fodelau rôl o ran ymddygiad cynhwysol ac yn hyrwyddo diwylliant o bwrpas a rennir. Mae cylchoedd adborth effeithiol ar gael i gydweithwyr.	Diffinio sianeli ar gyfer cyfathrebu drwy'r Tîm Arwain.	Erbyn diwedd Ch2 2025/26	- Mewnwelediad o’n Harolwg Pobl, arolygon pwls llesiant, arolygon urddas a pharch (cylch adrodd o 18 mis). - Adborth gan y rhwydwaith ymgysylltu â staff, sef ENGAGE; rhwydweithiau Cydraddoldeb yn y Gweithle ac Ochr yr Undebau Llafur.	- Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Strategaeth Dalent - Adolygiad Datblygu Perfformiad (PDR) - Cyfathrebu mewnol
	Buddsoddi mewn datblygu sgiliau ym maes rheoli newid.	Erbyn diwedd Ch1 2025/26		
	Dechrau’r broses o adnewyddu ein fframwaith ymddygiad (cymhwysedd).	Gwaith cwmpasu wedi’i wneud erbyn diwedd Ch1 2025/26		
	Adnewyddu proses yr Adolygiad Datblygu Perfformiad.	Erbyn diwedd Ch1 2025/26		
Sicrhau bod ein harweinwyr yn gweithredu’n strategol ac yn gynhwysol, ac yn cael eu mesur yn erbyn eu cyfraniad at roi’r strategaeth hon ar waith.	Datblygu a gweithredu rhaglen datblygu arweinyddiaeth ac ymgorffori amcanion y Strategaeth Pobl mewn adolygiadau datblygu perfformiad ar gyfer y Bwrdd Gweithredol a’r Tîm Arwain.	Erbyn diwedd Ch4 2025/26	Mewnwelediad o’n Harolwg Pobl, arolygon pwls llesiant, arolygon urddas a pharch.	- Gweithgareddau ymgysylltu â phobl - Adolygiad Datblygu Perfformiad (PDR) - Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant
		Cylch PDR	- Canlyniadau Adolygiad Datblygu Perfformiad. - Adborth gan y Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant a Grŵp Llywio’r Gweithlu.	
Sicrhau bod holl aelodau’r tîm yn deall eu rôl a’u cyfrifoldebau wrth helpu i weithredu’r strategaeth hon.	Cynllun cyfathrebu. Ymrwymadau a rennir ar gyfer gweithredu Strategaeth Pobl wedi’u datblygu a’u cyfleu i’r holl staff.	Erbyn diwedd Ch1 2025/26	Mewnwelediad o’n Harolwg Pobl (cylch 18 mis).	- Gweithgareddau ymgysylltu â phobl - Llywodraethu a sicrwydd

4. Gwerth

Gwobrwyo ein cydweithwyr a chydabod eu cyfraniad i’n sefydliad.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Dylunio fframwaith cyflog cynaliadwy, cystadleuol a theg, a rhoi’r fframwaith honno ar waith.	Cynnal trafodaethau ar y cytundeb cyflog ag Ochr yr Undebau Llafur.	Erbyn diwedd Ch1/2 2025-26	Cytundeb cyflog wedi’i gytuno.	- Strategaeth Tâl a Gwobrwyo - Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant
Cymryd camau angenrheidiol i ddileu unrhyw fylchau cyflog a nodwyd.	Defnyddio Mewnwelediad o’r dadansoddiad o fylchau cyflog a nodwyd.	Ch2/3 Yn flynyddol	- Mewnwelediad o adroddiadau ar fylchau cyflog – lleihau neu ddileu bylchau (Ch1). - Archwiliad blynyddol o gyflog cyfartal (Ch1).	- Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Adrodd ar fylchau cyflog
Dathlu cyfraniad ein gweithlu a chydabyddiaeth gan gymheiriaid.	Gwobrau Cydnabyddiaeth Blynyddol.	Ch3 Yn flynyddol	Lefelau ymgysylltu yn yr enwebiadau ar gyfer y Cynllun Cydnabod (diwedd Ch3).	Gweithgareddau ymgysylltu â phobl
Dylunio a chynnig buddion deniadol nad ydynt yn ariannol fel rhan o’r pecyn gwobrau cyfan. Sicrhau bod cydweithwyr yn ymwybodol o’r hyn sydd ar gael iddynt o ran buddion.	Rhoi’r wybodaeth ddiweddaraf i staff yn rheolaidd.	Chwarterol, yn flynyddol	- Cyfraddau ymgysylltu ag ystod o fuddion a’r nifer sy’n manteisio arnynt. - Cyfraddau manteisio ar seibiannau gyrfa a chyfnodau sabothol.	Strategaeth Llesiant

5. Ffynnu

Cefnogi ein cydweithwyr i ffynnu: gweithlu hapus ac iach sy’n teimlo’n gysylltiedig.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Dylunio mentrau iechyd a llesiant sy’n cael effaith gadarnhaol , a rhoi’r mentrau hynny ar waith er budd cydweithwyr.	Rhoi ein Strategaeth Llesiant ar waith – iechyd galwedigaethol, rhaglen cymorth i weithwyr, llesiant ariannol, gweithlu iach.	Yn barhaus	- Cyfraddau manteisio ar wasanaethau: Rhaglen cymorth i weithwyr, iechyd galwedigaethol, mentrau llesiant ac adborth ar ddefnydd. - Canran y staff sy’n cytuno bod gan y sefydliad ddiwylliant sy’n pwysleisio llesiant (canlyniadau’r Arolwg Llesiant). - Gostyngiad o flwyddyn i flwyddyn mewn absenoldeb sy’n gysylltiedig ag iechyd meddwl, a staff sy’n profi straen sy’n gysylltiedig â gwaith (Dangosfwrdd Mewnwelediad Pobl Chwarterol). - Mae lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn is na lefelau’r Gwasanaeth Sifil/Sector Cyhoeddus/sefydliadau o faint tebyg (Dangosfwrdd Mewnwelediad Chwarterol Pobl).	- Strategaeth Llesiant - Arolygon Llesiant ac Arolwg Pobl - Fframwaith gweithio ystwyth
Cynnwys ein gweithlu yn y broses o wneud penderfyniadau a dylunio sut mae pethau’n cael eu gwneud – cyfathrebu mewn modd amserol a phwrpasol, fel bod cydweithwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf ac yn gallu cyfrannu.	Gweithio mewn partneriaeth ag Ochr yr Undebau Llafur a’r undebau cydnabyddedig trwy Fforwm Partneriaeth; gydag ENGAGE, ein rhwydwaith ymgysylltu â’r holl staff, a’n rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle i ymgysylltu â’r gweithlu a’i gynnwys mewn ymgynghoriadau a thrafodaethau.	Bob tymor - cyfarfodydd y Fforwm Partneriaeth a chyfarfodydd i’r holl staff	- Adborth gan gydweithwyr o’r Fforwm Partneriaeth a gweithgarwch gan rwydweithiau’r gweithle. - Arolwg Pobl a chanlyniadau arolygon pwls.	- Fforwm Partneriaeth Ochr yr Undebau Llafur - Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant
Darparu gofod diogel a chynhwysol i’n staff weithio ynddo i’w galluogi i gyflawni eu rolau yn ddiogel ac yn effeithiol. Galluogi staff i weithio’n effeithiol, yn ddiogel, yn gynhwysol ac yn gynaliadwy, boed hynny ar sail bersonol, rithwir neu hybrid.	Mae rheolwyr a staff yn cael yr hyfforddiant mandadol sydd ei angen arnynt i sicrhau bod hyn yn digwydd.	Blynyddol – rhaglen dreigl	- Presenoldeb mewn sesiynau hyfforddiant mandadol (canran). - Mewnwelediad o’n harolygon pwls Llesiant ac Urddas a Pharc Pobl, yn ogystal â’r Arolwg Pobl.	- Strategaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant - Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Fframwaith Urddas a Pharch - Strategaeth Ystadau a’r Strategaeth Carbon Niwtral - Fframwaith Hyfforddiant Mandadol
	Datblygu Polisi Gweithio Hybrid.	Ch1 2025-26		

6. Perthyn

Gweithle cydweithredol, cynhwysol.

Beth fyddwn ni’n ei wneud a pham	Sut y byddwn ni’n cyflawni hyn	Erbyn pryd	Sut a phryd y byddwn yn gwybod bod ein hymdrechion yn effeithiol	Aliniad
Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhan annatod o wneud penderfyniadau bob dydd , trwy gynllunio, dylunio a chyflawni gwasanaethau a phrosiectau.	Sicrhau bod systemau casglu data cadarn yn eu lle a bod dadansoddiad cynhwysfawr o ddata croestoriadol yn cael ei wneud.	Erbyn diwedd Ch1 yn flynyddol	- Mewnwelediad o’r data sy’n cael eu casglu trwy adroddiadau amrywiaeth blynyddol. - Mewnwelediad ein Grŵp Llywio Amrywiaeth a Chynhwysiant traws-sefydliadol, yn ogystal ag Ochr yr Undebau Llafur a rhwydweithiau cydraddoldeb yn y gweithle (a rhwydwaith ENGAGE).	- Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Asesiadau o’r effaith ar gydraddoldeb
Sicrhau bod ein gweithlu yn ymwybodol o’i gyfrifoldebau mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant trwy gydol cylch gyrfa y gweithiwr.	Sicrhau bod gan gydweithwyr y wybodaeth a’r hyfforddiant sydd eu hangen arnynt i wybod sut i gefnogi gweithle cynhwysol. Darparu hyfforddiant mandadol ar urddas a pharch ac amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o raglen dreigl.	Parhaus yn flynyddol	Canran y staff sy’n deall eu rôl a’u cyfrifoldebau wrth feithrin sefydliad cynhwysol. (Arolwg Pobl).	- Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Arolwg Pobl - Arolygon pwls Llesiant ac Urddas a Pharch
Darparu amgylchedd gwaith sy’n ddiogel yn seicolegol , lle gall pobl siarad yn ddiogel os ydynt yn gweld a/neu’n profi ymddygiad nad yw’n cyd-fynd â’n gwerthoedd, a’r fframwaith amrywiaeth a chynhwysiant.	Sicrhau bod yna fecanweithiau adrodd cadarn yn eu lle ynghylch urddas a pharch, yn ogystal â chefnogaeth gadarn. Mae cydweithwyr yn cael hyfforddiant mandadol yn rheolaidd. Arolwg pwls Urddas a Pharch.	Yn flynyddol – Tymor yr hydref	- Canran y staff sy’n teimlo y gallant fod nhw eu hunain yn y gwaith (ac archwilio’r rhesymau pam ar gyfer staff sy’n teimlo na allant wneud hynny). - Canran y staff sy’n teimlo bod eu llais yn cael ei glywed/eu bod wedi’u grymuso yn y gweithle. - Cyfraddau gwaith achos a mewnweliadau o arolygon pwls Urddas a Pharch.	Fframwaith Urddas a Pharch
	Datblygu protocol ar gyfer cysylltiadau swyddogion y Comisiwn ag Aelodau o’r Senedd.	Diwedd Ch3 2025-26		
Datblygu gweithlu, ar bob lefel, sy’n cynrychioli’r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu.	Trwy ddatblygu ein Strategaeth Talent, cefnogi datblygiad y gweithlu presennol a denu talent newydd lle bo angen.	Strategaeth Talent ddrafft erbyn diwedd Ch3 2025-26	- Cynrychiolaeth (yn ôl canran) gan staff sydd o leiafrifoedd ethnig a staff anabl yn cael ei dosbarthu ar draws pob lefel o’r sefydliad, yn enwedig ar lefel uwch lle mae yna dangynrychiolaeth hanesyddol a chyfredol. (Adroddiadau Monitro Blynyddol ar Amrywiaeth a Chynhwysiant, y Gweithlu, Recriwtio a Chyflogau). - Gostyngiad parhaus yn y bwlch o ran cyfraddau trosi ar gyfer recriwtio ymgeiswyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol ac anabl. (Gwybodaeth fonitro am amrywiaeth wrth recriwtio).	- Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant - Strategaeth Talent a Chynllun Denu - Y Cynllun Ieithoedd Swyddogol - Dadansoddiad o Anghenion Dysgu

Ein hymrwymiad ‘UN TÎM’ i weithredu ein strategaeth

Fel Bwrdd Gweithredol, byddwn::

- Yn ymrwymo i bennu’r blaenoriaethau yn y strategaeth hon, ac yn atebol amdanynt; caiff targedau a nodau ar gyfer cyflawni’r strategaeth eu hadlewyrchu yn y broses Adolygu Datblygu Perfformiad (PDR) blynyddol ar gyfer holl aelodau’r Bwrdd Gweithredol [amcan PDR ar gyfer aelodau’r Bwrdd] a chaiff cynnydd ei adolygu bob chwarter trwy’r Dangosfwrdd Mewnwelediad Pobl [adroddiadau chwarterol ar gynnydd a chynllunio’r gweithlu].
- Yn fodelau rôl ar gyfer ymddygiad cadarnhaol, gan ddarparu cyfathrebiadau mewnol effeithiol am ein hamcanion Pobl [Strategaeth Gorfforaethol / Catalog Gwasanaeth / Adolygiadau Datblygu Perfformiad]; yn ymgysylltu â rheolwyr, staff, undebau llafur a rhanddeiliaid eraill mewn deialog gadarnhaol, barhaus am yr amcanion hyn dros amser, a hynny gan ddathlu llwyddiant.
- Yn ymgorffori ein Strategaeth Pobl a Diwylliant yn glir yn ein prosesau ar gyfer gwneud penderfyniadau ac yn sicrhau bod ei nodau a’i hamcanion yn cael adnoddau priodol yn ystod oes y strategaeth.

Fel aelodau o’r Tîm Arwain, byddwn yn:

- Arweinwyr gweladwy sy’n dod â’n gwerthoedd yn fyw trwy fodelu ymddygiad cadarnhaol yn gyson i gefnogi diwylliant cydweithredol ac arloesol yn y gweithle sy’n ymestyn ar draws holl weithlu’r Comisiwn, gan weithio fel ‘un tîm’. [Canlyniadau’r Arolwg Pobl ac arolygon pwls].
- Sicrhau eglurder a chamau gweithredu cyson, mesuradwy wrth drafod, cyfathrebu ac adolygu amcanion strategol, cyflawniadau sy’n destun cyfyngiad amser, cynlluniau gweithredu ynghylch llesiant, fframweithiau dysgu a datblygu, a gwelliannau parhaus ar gyfer gwasanaethau, timau, rheolwyr a staff. [Cynllun Gwasanaeth, Adolygiadau Datblygu Perfformiad]. Darparu adborth a hyfforddiant rheolaidd i helpu staff i ddatblygu a gwella lle bo angen.
- Gweithio’n unol â’n hymrwymiad Llesiant i sicrhau bod diwylliant yn y gweithle sy’n cyd-fynd yn llwyr â’n gwerthoedd, lle mae pawb yn cael eu cefnogi, eu clywed a’u hannog i ddatblygu, gan ymdrin ag ymddygiadau sy’n anghydnaws â’n gwerthoedd yn gyflym ac yn deg, a mynd i’r afael â meysydd lle mae perfformiad yn disgyn islaw gofynion ein Strategaeth yn gyflym ac yn deg hefyd.

Ein hymrwymiad ‘UN TÎM’ i gyflawni’r ein strategaeth

Fel rheolwyr, byddwn yn:

- Modelu ein gwerthoedd yn y ffordd yr ydym yn arwain ein timau ac yn datrys unrhyw faterion yn brydlon ac yn deg.
- Cyfarfod â’n tîm yn rheolaidd ac egluro amcanion y tîm; neilltuo amser i drafod anghenion datblygu pob aelod o’r tîm a, lle bo’n bosibl, cynnig cyfleoedd i ddatblygu [Adolygiadau Datblygu Perfformiad].
- Darparu adborth a hyfforddiant rheolaidd i helpu staff i ddatblygu a gwella lle bo angen. Yn agored i gael adborth adeiladol a chroesawu heriau.

Fel aelodau o’r tîm, byddwn yn:

- Dod â’n gwerthoedd sefydliadol yn fyw trwy sicrhau y gall pawb fod yn falch o’r gwaith rydym yn ei gyflawni gyda’n gilydd ac yn falch o’n gilydd fel cydweithwyr, ein bod yn dangos gwir angerdd dros ein gwaith, yn gwneud y gorau y gallwn bob amser, a’n bod yn trin pawb ag urddas a pharch, gan gynnwys deall a pharchu gwahanol ffyrdd o weithio.
- Gweithio gyda’n rheolwyr i roi cynlluniau clir ar waith ar gyfer y flwyddyn i ddod, yn cwmpasu ein swydd, ein datblygiad a’n llesiant, a’n bod yn gweithio’n galed i gyflawni’r holl nodau hynny.
- sicrhau ein bod yn codi unrhyw faterion yn adeiladol ac yn brydlon a, lle bo’n briodol, yn gweithio i ganfod canlyniadau cadarnhaol.



Map ffordd drafft ar gyfer y Strategaeth Pobl a Diwylliant

Ein map ffordd ar gyfer y tair blynedd nesaf

Bydd Bwrdd Gweithredol Comisiwn y Senedd yn cael diweddariadau rheolaidd ar gynnydd drwy Ddangosfwrdd Pobl a Diwylliant.

Mae'r map ffordd dros y dudalen yn rhoi trosolwg o sut yr ydym yn gweld ein blaenoriaethau'n cael eu cyflawni yn ystod y tair blynedd nesaf.

Gweithgareddau blynyddol o 2025 hyd at 2028:

Cynllunio gwasanaethau, cyllidebau a'r gweithlu; Arolwg Pobl ac arolygon pwls; Dadansoddiad o anghenion dysgu; Gwobrau Cydnabod; Dadansoddi data ac adrodd ar fylchau cyflog; hyfforddiant mandadol.



2025-26 Blwyddyn 1

Datblygu capasiti (recrwtio) a gallu (datblygu ein staff presennol) i ddiwallu anghenion y Seithfed Senedd

Capasiti trwy recrwtio

- Polisi recrwtio wedi'i ddiweddarau yn ei le
- Cynllun recrwtio wedi'i gytuno gyda'r holl Benaethiaid Gwasanaeth/Cyfarwyddwyr
- Sicrhau digon o gapasiti ym maes Adnoddau Dynol i gyflawni'r broses recrwtio
- Mae'r broses o bennu targedau wedi'i diffinio a'i chytuno
- Mae pob dyddiad cychwyn targed ar gyfer rolau yn glir ac wedi'i gytuno

Gallu trwy ddatblygu sgiliau ein staff

- Ymarfer mapio sgiliau wedi'i gynllunio a'i gyflawni
- Cynnal dadansoddiad o anghenion dysgu
- Adolygu polisiâu i sicrhau ein bod yn manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i'n gweithlu presennol wneud cynnydd yn eu gyrfaedd drwy'r swyddi newydd/cyfleoedd ar gyfer twf arfaethedig
- Gwaith wedi'i ddechrau ar lunio Strategaeth Talent a diweddaru'r Cynllun Denu
- Cwmpasu gwaith i adnewyddu'r fframwaith ymddygiad
- Adnewyddu proses yr Adolygiadau Datblygu Perfformiad
- Defnyddio mewnwleidiadau o'r gwaith yn archwilio cyfleoedd ym maes Deallusrwydd Artiffisial



2026-27 Blwyddyn 2

Cyflwyno ac integreiddio – harneisio dull gweithredu "un tîm".

- Sicrhau bod gan ein gweithlu y sgiliau sydd eu hangen arno, a'i fod yn fedrus ac wedi'i gynefino, ac yn barod i sicrhau bod gwasanaethau'r Senedd yn cael eu darparu'n esmwyth.
- Sicrhau bod pawb yn teimlo ei fod wedi'i gynnwys yn y tîm – trwy gyfathrebu corfforaethol amserol a hyrwyddo gallu rheolwyr i arwain yn effeithiol trwy sesiynau adeiladu tîm a gweithgareddau eraill
- Cynnal Adolygiadau Datblygu Perfformiad effeithiol
- Gweithdai corfforaethol a gweithgarwch ymgysylltu eraill (i ddod â phawb at ei gilydd)



2027-28 Blwyddyn 3

Adolygu ac adnewyddu

- Myfyrion ar y ffordd rydym yn defnyddio gweithgareddau i ymgysylltu â staff (e.e. arolygon, gweithdai ac ati) ac edrych tuag at 2030 a datblygu ein cynlluniau yn unol â hynny.
- Deall yr amgylchedd y mae Senedd fwy yn gweithredu ynddo
- Datblygu iteriad nesaf y Strategaeth Pobl / Cynllun Gweithlu
- Negodi'r cytundeb cyflog nesaf gydag Ochr yr Undebau Llafur





Senedd Cymru
Welsh Parliament

www.senedd.cymru | www.senedd.wales