



# Cynllun Datblygu'r Gweithlu Llyfrgell Genedlaethol Cymru



## 1.1 Cyflwyniad

Mae'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu hwn yn ffurfio rhan o Strategaeth Pobl gyfannol ac yn gosod y cyfeiriad strategol o ran datblygu'r gweithlu yn y cyfnod 2018 i 2021. Mae'r Cynllun wedi'i datblygu er mwyn cefnogi cenhadaeth a Chynllun Strategol y Llyfrgell, ac yn datgan y ffordd y mae'n gwerthfawrogi ac yn trin ei bobl er mwyn meithrin rhagoriaeth ymhob maes cyfrifoldeb a chyflenwi gwasanaeth yn y Llyfrgell.

Mae Llyfrgell Genedlaethol Cymru yn wynebu cynnydd yn y galw am ei wasanaethau, wrth weithio mewn amgylchedd sy'n gyfyngedig o ran capasiti a dylid pwysleisio y byddwn yn gweithredu'r cynllun hwn yn ôl yr adnoddau sydd ar gael i ni allu gwneud hynny. Mae angen sicrhau ein Hymddiriedolwyr – ynghyd â Llywodraeth Cymru – bod triogliant effeithiol rhwng yr elfennau allweddol o'n cynllunio busnes – y gweithlu, gweithgaredd a chyllid digonol – a'n bod yn derbyn yr adnoddau i gwrdd â thargedau perfformiad y Llyfrgell ac amcanion ein Siartr Frenhinol hyd gorau ein gallu.

Mae'r Strategaeth Pobl yn cael ei llywio gan Amcanion Strategol cyfredol y Llyfrgell: gweithredu fel ceidwaid ardderchog o'n casgliadau, cyfrannu at les cenedlaethau'r dyfodol, sicrhau mynediad hirdymor i gasgliadau cenedlaethol, bod yn ganolog o ran bywyd diwylliannol cenedlaethol a sicrhau cydnheredd ar gyfer yr hirdymor. Mae'n anelu at sicrhau bod y Llyfrgell yn gyflogwr o ddewis, yn meddu ar ddiwylliant, polisïau a gweithdrefnau sy'n gosod disgwyliadau uchel o gyflog cystadleuol wrth ddarparu amgylchedd ysgogol a chynhwysol i'w bobl ac yn cynnal ei enw da fel mudiad diwylliannol cenedlaethol pwysig.

Mae'r Strategaeth Pobl yn cydnabod bod y Llyfrgell yn wynebu cyfnod heriol a nodweddir gan lefel gostyngol o staff, lefel sydd wedi gostwng o 30% dros y 5 mlynedd ddiwethaf oherwydd y cwtogi ar yr arian a dderbynnir oddi wrth y Llywodraeth. Mae hyn wedi golygu colled ddifrifol o arbenigedd a phrofiad wrth i aelodau unigol o staff ymddeol a gadael ein cyflogaeth. Mae'r Strategaeth ynghyd â'r cynllun hwn yn darparu fframwaith sy'n canolbwyntio ar unigolion i arwain y dewisiadau y bydd y Llyfrgell a'i staff yn wynebu wrth iddynt geisio llywio cwrs llwyddiannus drwy dirlun anwadal wrth ddatblygu gweithlu cadarn.

Mae'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu'n rhestru'r gweithgaredd penodol sydd angen eu gweithredu i ffocysu gweithgaredd AD ar gyrraedd pob nod. Ochr yn ochr â'r gwaith hwn bydd yr Uned AD, gyda chefnogaeth y Tîm Gweithredol ac mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur, yn ceisio darparu gwasanaeth AD modern, a pharhau i gynnig cefnogaeth, canllawiau a hyfforddiant amserol i arweinyddion, rheolwyr a staff ar draws y Llyfrgell. Bydd Cynllun Gwaith yr Uned Adnoddau Dynol ar ddechrau pob blwyddyn ariannol yn cael eu cyflwyno i Fwrdd Ymddiriedolwyr y Llyfrgell ac i'n Cyfarfod Monitro Chwarterol gyda MALD. Bydd diweddariadau cynnydd cyson yn cael eu cyflwyno hefyd.

## 1.2 Gweithlu'r Llyfrgell – Cynnwys a Throsolwg

Ar ddechrau'r flwyddyn ariannol 2014/15 roedd Bwrdd yr Ymddiriedolwyr wrthi'n ystyried strategaeth ariannol y Llyfrgell ar gyfer y 3 blynedd nesaf pan ddaeth i'r casgliad anorod y byddai'n rhaid i'r sefydliad gwtogi ar nifer ei gyflogai mewn ymgais i fynd i'r afael â'r gostyngiad sylweddol yn y Cymorth Grant. Roedd aelodau'r Bwrdd yn gwbl ymwybodol y gallai methu torri gwariant arwain at ansolfedd y sefydliad. Roedd y Tîm Gweithredol, mewn ymgynghoriad â'r Undebau, eisoes wedi cyflwyno nifer o fesurau lleihau costau; er enghraifft nid oedd nifer o swyddi, gan gynnwys swyddi rheoli uwch, wedi eu llanw wedi iddynt ddod yn wag.

Ym mis Medi 2014 lanswyd rhaglen ailstrwythuro gorfforaethol, nid yn unig i ymateb i'r gostyngiad yn y Cymorth Grant ond hefyd i ymateb i anghenion cynyddol ein defnyddwyr, defnyddwyr potensial a'n rhanddeiliaid. Roedd yr achos dros newid, a'i gyfeiriad wedi'i drafod mewn nifer o gyfarfodydd y Bwrdd. Roedd cyfnod cyntaf y trawsnewid yn cynnwys rhaglen o ail-strwythuro a ddechreuwyd yn Hydref 2014, tra roedd yr ail gyfnod yn canolbwyntio ar bobl, prosesau, prosiectau a gofod. Y gobaith oedd y byddai'r newid mewn patrymau gwaith a diwylliant sefydliadol a oedd yn dilyn y newidiadau hyn yn galluogi'r Llyfrgell i symud tuag at fod yn sefydliad gwir allblyg a deinamig, yn canolbwyntio ar y cwsmer, ac yn sefydliad sy'n meddu ar egwyddorion craidd megis gweithredu, cyflenwi a chael effaith. Tra byddai strwythurau diwygiedig a'r defnydd o dechnolegau cyfathrebu yn gwella gwasanaeth y Llyfrgell, sylweddolwyd y byddai'n bosibl gwella lefel y gwasanaethau dim ond drwy gyfuniad o sgiliau, ysgogiad ac ymrwymiad proffesiynol staff y Llyfrgell. Byddai buddsoddi yn y staff yn ffurfio elfen allweddol o'r trawsnewid.

Cytunwyd y byddai'r rhaglen ail-strwythuro yn arwain at ostyngiad yn niferoedd y staff, yn bennaf drwy ddileu swyddi'n wirfoddol, ymddeoliad ac ad-leoliad. Yn anffodus, ond yn anorod, byddai rhaid i nifer o rolau ddod i ben. Tra byddai'r gostyngiadau hyn yn niferoedd y staff yn galluogi'r Llyfrgell i gwrdd â'i heriau ariannol presennol, roedd y Bwrdd yn dal yn ymwybodol bod angen sicrhau bod gwybodaeth a sgiliau'r unigolion a oedd yn gadael gwasanaeth y Llyfrgell yn cael eu trosglwyddo i'w holynwyr. Er mwyn sicrhau bod y sgiliau hyn yn cael eu trosglwyddo, cytunwyd bod y Llyfrgell yn datblygu Cynllun Pobl a Chynllun Datblygu'r Gweithlu.

Er ein bod wedi gweld gostyngiad sylweddol yn ein gweithlu dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf, mae dal gan y sefydliad weithlu ymroddgar a thalentog, ac mae canran uchel o'r staff yn meddu ar sgiliau a chymwyseddau prin ac unigryw. Dylai'r Llyfrgell wneud ei gorau i sicrhau na cholli'r rhagor o sgiliau ac i ddiogelu'r sgiliau a chymwyseddau hyn at y dyfodol drwy fuddsoddi yn ei gweithlu ac, wrth wneud hynny, geisio adennill y rhai a gollwyd eisoes trwy ddatblygu'r gweithlu presennol. Mae datblygu Strategaeth Pobl a Chynllun Datblygu'r Gweithlu yn un ffordd o wneud hyn. Serch hynny, bydd lefel llwyddiant gweithredu'r cynllun hwn

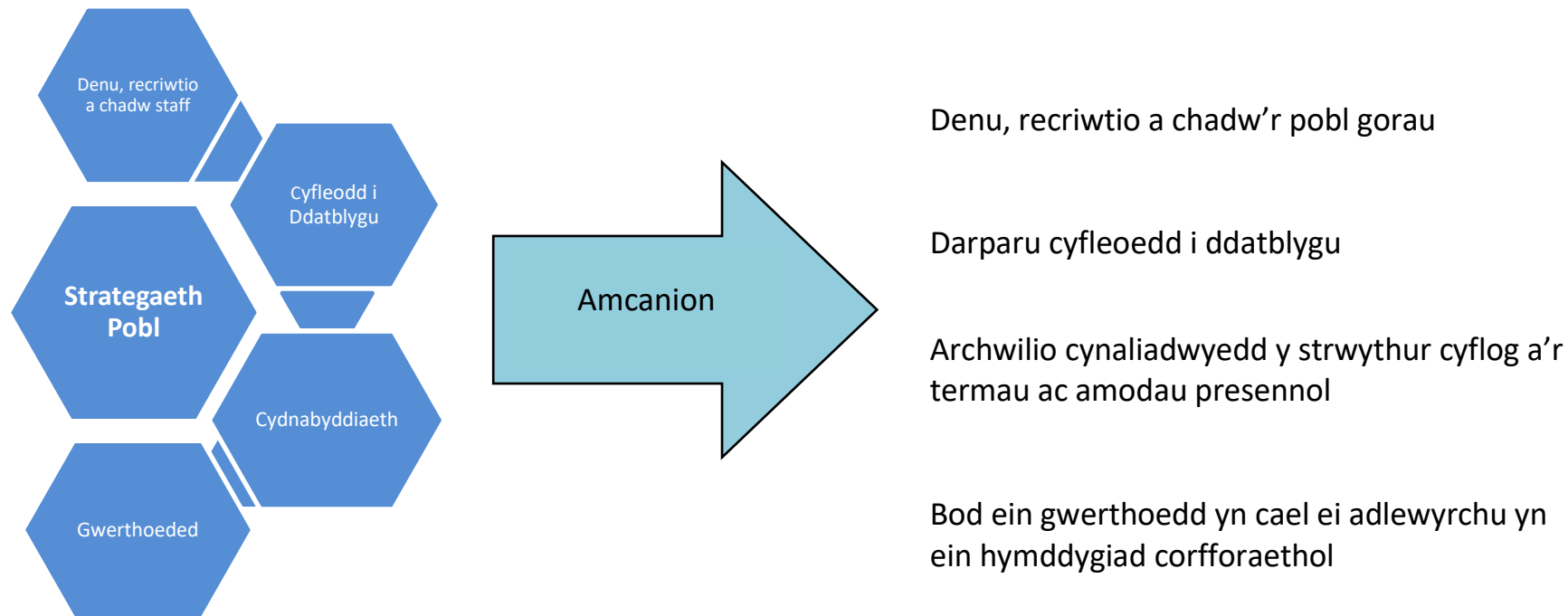
yn dibynnu ar y Cymorth Grant y mae'r Llyfrgell yn derbyn oddi wrth Llywodraeth Cymru.

## Rheolwyr a'r Undebau Llafur

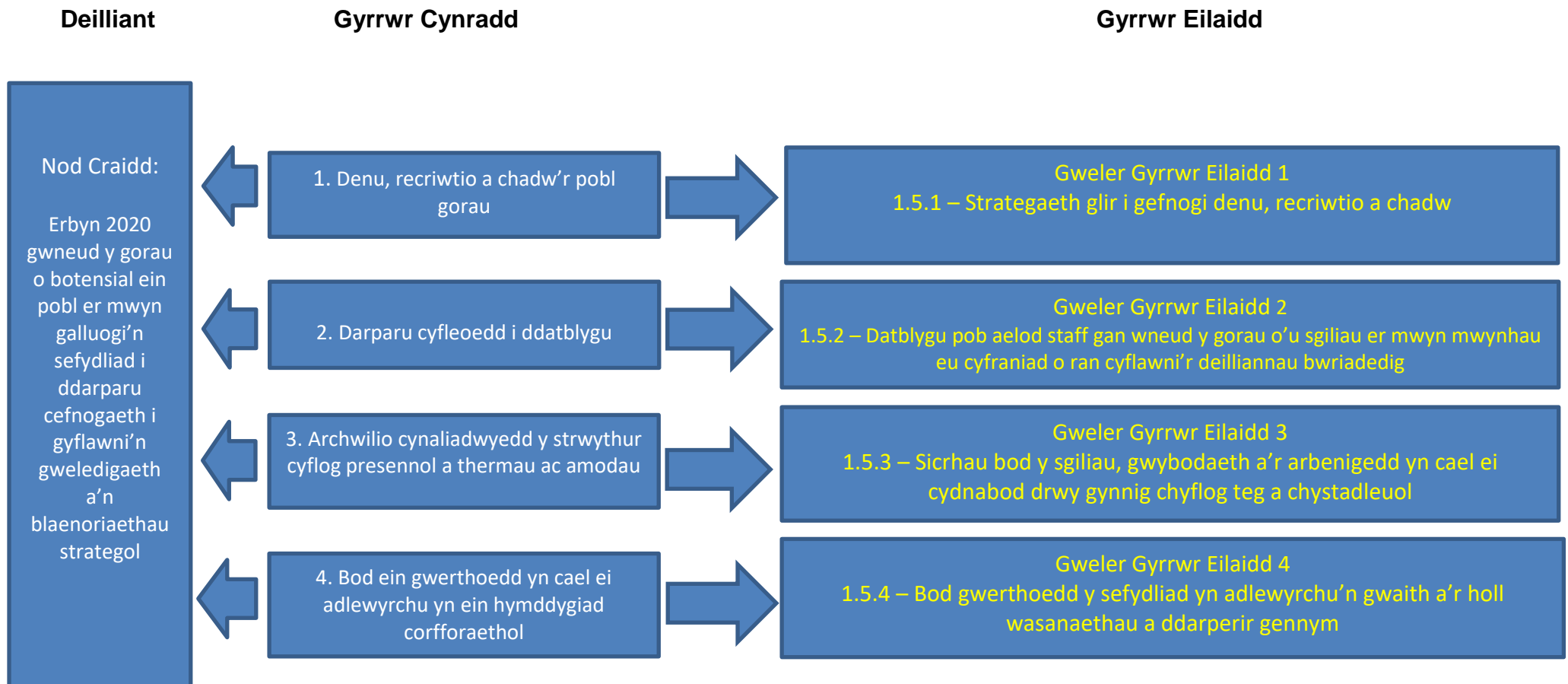
Mae'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu hwn wedi'i ddatblygu gan y Tîm Gweithredol, mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur, ar ran Bwrdd Ymddiriedolwyr y Llyfrgell. Mae'r Rheolwyr a'r Undebau yn gytûn i'w ffordd orau y gall y ddwy ochr fynd ati i wireddu nodau ac amcanion y Llyfrgell yw drwy gydweithio a chydweithredu, gyda'r nod o gyflenwi gweledigaeth a rennir am ddyfodol y Llyfrgell.



### 1.3 Ein Pedwar Blaenoriaeth Uchaf ac Amcanion Strategol



## 1.4 Cynllun Datblygu a'r Gweithlu 2017–2020: Cynllun Gweithredu





	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwneud mwy o ddefnydd o'r cyfryngau cymdeithasol a phlatfformau eraill i hysbysebu swyddi ac i ddenu ymgeiswyr o gefndiroedd gwahanol</li> </ul>	Blwyddyn 1			
<b>Gyrrwr 2: Datblygu cyfleoedd i ddatblygu ✓</b>					
1.5.2 Datblygu pob aelod staff gan wneud y gorau o'u sgiliau er mwyn mwyhau eu cyfraniad o ran cyflawni'r canlyniadau a fwriedir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgysylltu a chynnwys yr holl staff yn y broses o ddatblygu systemau a phrosesau i'w cefnogi i ddatblygu a gwneud y gorau o'u potensial</li> <li>Gwellu'r dulliau o asesu gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad sydd eisoes yn bodoli, ac adnabod anghenion dysgu a datblygu i wneud y gorau o botensial</li> <li>Adnabod ardaloedd lle o bosib mae angen sgiliau newydd yn y dyfodol a chynnig yr hyfforddiant hwnnw yn ôl yr angen</li> <li>Sicrhau bod ein staff yn cael cyfleoedd i dyfu'n bersonol ac yn broffesiynol drwy ddysgu a</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 3  Blwyddyn 1 – 3  Blwyddyn 1 - 3  Blwyddyn 1 – 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bod gan y staff ei hunan ymwybyddiaeth o'u gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiadau cyfredol, ac o unrhyw fylchau sydd angen eu llenwi i wneud y gorau o'u potensial yn eu gwaith presennol</li> <li>Bod gan y staff ymwybyddiaeth o'u gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiadau cyfredol, a'r ffordd y gall y rhain fod yn berthnasol i rolau eraill yn y Llyfrgell</li> <li>Bod y staff wedi adnabod y meysydd i'w datblygu yn eu gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiadau er mwyn cefnogi'r camau nesaf</li> <li>Mae'r rheolwyr yn ymwybodol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lefelau ymgysylltu'r staff mewn digwyddiadau/ymgyngori</li> <li>Bod y trefniadau i asesu gwybodaeth, sgiliau ac ymddygiad yn cael eu cytuno mewn partneriaeth gyda'r Undebau Llafur.</li> <li>Dealltwriaeth glir o wybodaeth, sgiliau ac ymddygiad ar draws y Llyfrgell.</li> <li>Defnyddio gwybodaeth i lunio cynlluniau datblygu personol</li> <li>Mwy o drafod ynghylch gyrfaedd fel rhan o'r broses Adolygu Perfformiad Personol neu weithdrefnau eraill</li> <li>Rhaglen gadarn yn ei lle i</li> </ul>	<b>TG, GC &amp; Rh. AD</b>



	<p>datblygiad gweithredol</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drafftio a chytuno ar Gynllun Dysgu a Datblygu gyda phartneriaid strategol Cymru Hanesyddol</li> <li>• Ymchwilio i'r potensial i ddatblygu fframwaith ar y cyd ar gyfer dadansoddi sgiliau strategol gyda phartneriaid strategol Cymru Hanesyddol</li> <li>• Meithrin strategaeth ddatblygu broffesiynol gydlynus sy'n cynnwys arweiniad clir ynghylch natur, maint ac effaith y CPD blynyddol a argymhellir ar gyfer y rolau amrywiol yn y Llyfrgell</li> <li>• Ar y cyd gyda phartneriaid strategol Cymru Hanesyddol, comisiynu Adolygiad Sector o'r cymwysterau proffesiynol cyfredol a'r System Gymwysterau ar gyfer treftadaeth yng Nghymru</li> <li>• Peilota cynllun cyfeillio, mentora, hyfforddi a chysgodi mewn rolau/meysydd dethol o waith gyda chefnogaeth Academi Cymru, darparwyr allanol a rheolwyr cyfredol</li> </ul>	<p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1 – 2</p>	<p>o unrhyw anghenion datblygu ei staff a fydd yn eu cynnal yn eu rolau presennol ac yn eu camau nesaf arfaethedig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bod mwy o gydbwysedd cymesur rhwng perfformiad cyfredol a nodau datblygu yn ansawdd y sgysiau a gynhelir rhwng y rheolwyr a chyflogai</li> <li>• Rheolwyr i ennill cymhwyster ILM</li> </ul>	<p>ddatblygu staff ar bob lefel.</p>	
--	--	---	--	--------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydweithio gyda'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Cenedlaethol i ddatblygu modiwlau Cymraeg yn y Gweithle pwrpasol i'r staff.</li> </ul>	Blwyddyn 1 - 3			
<b>Gyrwyr Eilaidd</b>	<b>Yr hyn fyddwn yn gwneud</b>	<b>Amserlen Blwyddyn 1/2/3</b>	<b>Canlyniadau a fwriedir</b>	<b>Mesurau</b>	<b>Cyfrifoldebau</b>
<b>Gyrrwr 3: Archwilio cynaliadwyedd y strwythur cyflog presennol a thelerau ac amodau ✓</b>					
1.5.3 Sicrhau bod y sgiliau, gwybodaeth a'r arbenigedd yn cael ei chydabod drwy gynnig cyflog teg a chystadleuol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnal sylfaen sefydlog ynghylch ein grant o Lywodraeth Cymru er mwyn cynnig cyflog cystadleuol i'n staff, cyflog a feincnodwyd yn erbyn sefydliadau tebyg a Chynulliad Cenedlaethol Cymru a Llywodraeth Cymru ei hun</li> <li>Parhau i gydweithio gyda phartneriaid strategol Cymru Hanesyddol i eirioli dros well gyflogau yn y sector er mwyn alinio gyda sectorau eraill, ac annog Gweinidogion i ddatblygu canllawiau cenedlaethol a meincnodi cyflogau ar draws y Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, a Llywodraeth Cymru</li> <li>Cynnal data meincnodi</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 3  Blwyddyn 1 – 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnig cyflog cystadleuol i'n staff</li> <li>Gwell cyfraddau denu, recriwtio a chadw staff</li> <li>Codi morâl a chyfraddau cynhyrchiant y staff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adroddiadau arolwg staff</li> <li>Ystadegau denu, recriwtio a chadw staff</li> <li>Arweinyddion, rheolwyr a'r Undebau yn cofnodi lefelau uwch o foddhad a morâl</li> </ul>	TG a Bwrdd yr Ymddiriedolaeth

	cyfredol, a dynnwyd o'r sector ac oddi wrth sefydliadau tebyg ar draws y DG, er mwyn llywio penderfyniadau ynghylch cydnabyddiaeth ariannol <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adolygu'r ddarpariaeth bensiwn a'r ddarpariaeth ehangach er mwyn darparu buddion sydd wir yn cael eu gwerthfawrogi gan bobl</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 3  Blwyddyn 1 - 3			
<b>Gyrrwr 4: Bod ein gwerthoedd yn cael eu hymwreiddio yn ein hymddygiad corfforaethol ✓</b>					
1.5.4 Bod gwerthoedd y sefydliad yn cael eu hadlewyrchu yn ein gwaith a'r holl wasanaethau a ddarperir gennym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cytuno ar werthoedd y sefydliad mewn ymgynghoriad a'r Undebau Llafur</li> </ul>	Blwyddyn 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gall pobl ar draws y Llyfrgell ymgysylltu â, a bod yn gefnogol o'n gwerthoedd</li> <li>• Mae ein cyflogeion yn ymgysylltu â, yn arddangos ac yn profi'n gwerthoedd ni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adborth ynghylch ymgysylltiad y rhanddeiliad</li> <li>• Ymgysylltiad y tîm/ y Gyfarwyddiaeth wrth adolygu gwerthoedd ac ymddygiadau</li> </ul>	TG, GC a Rh. AD
1.5.5 Bod ymddygiadau sefydliadol yn alinio â'n gwerthoedd ni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meithrin ymddygiadau sy'n arddangos ein gwerthoedd ac yn adlewyrchu'n gwaith ar draws ein holl wasanaethau</li> <li>• Codi ymwybyddiaeth a rhannu storïau ac esiamplau o'n gwerthoedd ar waith trwy drafod mewn cyfarfodydd tîm / briffio tîm a rhannu ymarferion da.</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 3  Blwyddyn 1 - 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tîmoedd yn cymryd yr amser i fyfyrion gyda'i gilydd er mwyn rhannu profiadau ac i ddysgu a gwella yn barhaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyfweld staff, arolygon staff yn dangos y lefelau o ymgysylltu gan staff (e.e. y ffordd y maent yn cael eu trin)</li> <li>• Datblygu ac ehangu ar yr hanesion sy'n darlunio'r ffordd y mae unigolion a thîmoedd yn mynegi'n gwerthoedd</li> </ul>	TG, GC a Rh. AD
1.5.6 Arweinyddion a rheolwyr tosturiol, cynhwysol ac effeithiol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datblygu gwybodaeth am, ac ymarfer, ymddygiad arwain tosturiol, cynhwysol ac</li> </ul>	Blwyddyn 1 -3	<b>Arweinyddion a Rheolwyr ar bob lefel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arddangos/modelu ymddygiad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyfweliad ac Arolwg Staff ac adroddiadau boddhad PDR</li> <li>• Hanesion</li> </ul>	TG, GC a Rh. AD

ar bob lefel	effeithiol ar bob lefel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cefnogi arweinyddion ar bob lefel i adeiladu ymddygiadau arwain tosturiol (e.e. Gwrando gydag empathi, canolbwyntio ar adeiladu perthynas effeithiol ac ymddiriedaeth, ffordd o feddwl sy'n ennyn gwelliant, ymwybyddiaeth o straen a ffyrdd o leihau straen, ffyrdd o adeiladu llawenydd yn y gweithle)</li> <li>• Cynyddu dealltwriaeth ymhlith yr holl staff o bwysigrwydd adeiladu perthynas ac ymddiriedaeth</li> <li>• Cefnogi arweinyddion a rheolwyr ar bob lefel i adeiladu sgiliau mewn methodoleg adborth, sgysiau hyfforddi a gwelliant</li> <li>• Cefnogi arweinyddion a rheolwyr ar bob lefel i fod yn hyderus wrth iddynt herio ymddygiad anfoesol, ymosodol neu fygythiol</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 2	a yrrir gan werthoedd cyson yn eu ffordd o weithio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mynychu cyrsiau/ digwyddiadau perthnasol</li> </ul>	
		Blwyddyn 1 – 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deall sut i adeiladu a chynnal ymddiriedaeth yn eu perthynas waith</li> <li>• Herio ymddygiadau nad ydynt yn cefnogi arweinyddiaeth dosturiol, gynhwysol ac effeithiol</li> </ul>		
		Blwyddyn 1 – 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staff yn talu sylw ac yn cynnal perthynas gadarnhaol</li> <li>• Herio ymddygiad anfoesol, ymosodol neu fygythiol gan unrhyw aelod o staff beth bynnag ei lefel.</li> </ul>		
		Blwyddyn 1 - 3			
1.5.7 Diwylliant meddwl agored lle mae staff yn cael eu gwerthfawrogi, lle y gwrandewir arnynt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lle mae'n bosibl sicrhau bod staff yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau ar bob lefel.</li> <li>• Gwrando ac ystyried barn y</li> </ul>	Blwyddyn 1 - 3	<b>Staff ar bob lefel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yn hyderus i ddweud eu barn a chyflwyno syniadau ar gyfer datrys problemau gwaith.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lefelau ymgynghori efo'r staff ar bob lefel i sicrhau bod gwneud penderfyniadau yn cael mewnbwn ar bob lefel.</li> </ul>	

a'u cynnwys yn y broses o wneud penderfyniadau	<p>staff, a gwerthfawrogi hynny.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cefnogi staff wrth gyflwyno datrysiadau i broblemau gwaith.</li> <li>• Cefnogi staff ar bob lefel i fod yn hyderus wrth iddynt herio ymddygiad anfoesol, ymosodol neu fygythiol.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datrysiadau i faterion gwaith yn cael mewnbwn yr holl staff pa bynnag eu lefel.</li> <li>• Staff yn perchnogi penderfyniadau a wneir am y gwaith</li> <li>• Herio ymddygiad anfoesol, ymosodol neu fygythiol gan unrhyw aelod o staff pa bynnag ei lefel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nifer y penderfyniadau a ddylanwadir gan staff cyffredin</li> </ul>	
1.5.8 Diwylliant dysgu sy'n canolbwyntio ar welliant parhaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyrwyddo ac annog ymarfer myfyriol</li> <li>• Hyrwyddo cyfleoedd dysgu mewn ystod o fformatau, gan drosglwyddo'r dysgu i waith ymarferol</li> <li>• Cefnogi pobl i adeiladu'r sgiliau, gwybodaeth a'r ymddygiadau a fydd yn gwella cydnerthedd a hyblygrwydd mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym</li> <li>• Cefnogi rheolwyr wrth iddynt annog a grymuso pobl i ddod o hyd i'r amser i ddysgu, myfyrio a rhannu</li> <li>• Hyrwyddo diwylliant lle y mae'r staff yn gallu cymryd y cyfrifoldeb am eu dysgu a'u datblygiad eu hunain</li> </ul>	<p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1 – 2</p> <p>Blwyddyn 1</p> <p>Blwyddyn 1 - 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staff yn cymryd yr amser i ddysgu a myfyrio</li> <li>• Mae'r staff yn rhannu eu gwybodaeth a dysg</li> <li>• Mae'r staff yn cael mynediad at ystod eang o adnoddau dysgu a datblygiad</li> <li>• Mae'r staff yn cymryd cyfrifoldeb rhagweithiol am eu dysgu</li> <li>• Mae'r staff yn gydnerth ac yn gallu wynebu newid</li> <li>• Rheolwyr yn annog a grymuso eraill i gymryd yr amser i ddysgu, myfyrio a rhannu</li> <li>• Y staff yn cymryd cyfrifoldeb am eu dysgu a'u datblygiad eu hunain</li> <li>• Mae'r staff yn ymwneud â gwella'n barhaus y ffordd y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhannu storiâu dysgu trwy fyfyrion a rhannu profiadau</li> <li>• Gosod ystod o rwydweithiau, grwpiau ac adnoddau yn eu lle i hyrwyddo rhannu dysgu ar draws y sefydliad</li> <li>• Nifer o bobl sy'n ymwneud â rhwydweithiau / gweithgareddau traws-sefydliadol i rannu gwybodaeth a syniadau</li> <li>• Niferoedd o staff yn ymgysylltu â chyfleoedd dysgu newydd</li> <li>• Adborth oddi wrth y staff ynghylch y cyfleoedd dysgu</li> <li>• Cyfleoedd a rhaglenni dysgu yn ei lle ac ar gael i staff ar bob lefel.</li> </ul>	TG, GC a Rh. AD

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cefnogi ffordd o feddwl sy'n canolbwyntio ar welliant ar draws y sefydliad</li> <li>• Cefnogi datblygiad rhwydweithiau rhannu gwybodaeth/ dysgu/ arloesi ar draws y sefydliad</li> </ul>	Blwyddyn 1 – 3	byddwn yn gwneud pethau		
		Blwyddyn 1 - 3			

## 1.6 Cyfathrebu ac Ymgysylltu

Mae gan y Llyfrgell Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu Mewnol a fydd o gymorth wrth inni weithredu'r Strategaeth Pobl a'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu. Mae'r Tîm Gweithredol, mewn ymgynghoriad â'r Undebau Llafur, wedi mabwysiadu Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu Mewnol newydd yn 2017. Mae'r Strategaeth yn cael ei hadolygu'n rheolaidd gan ein Grŵp Cyflawni a chomisiynir arolygon boddhad yn ôl y galw. Mae hefyd yn cael ei harolygu'n gyson â chynrychiolwyr yr Undebau Llafur yng nghyfarfodydd y Cyngor Partneriaeth.

## 1.7 Gweithdrefnau Adolygu ac Adrodd yn ôl

Bydd y Strategaeth Pobl a'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu yn cael eu hadolygu ym mis Tachwedd 2019 er mwyn diweddarau Bwrdd yr Ymddiriedolwyr a Llywodraeth Cymru ar y cynnydd ar ddechrau 2020.

Cynhelir adolygiad canol-blwyddyn ym Mehefin 2019 o'r cynnydd a fu yn cyflenwi'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu, a bydd y canlyniadau yn cael eu cyflwyno i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr ym Medi 2019.

Bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol a'r Rheolwr Adnoddau Dynol yn adrodd yn ôl yn rheolaidd i'r Tîm Gweithredol. Bydd gwaith yn cael ei wneud i adnabod y wybodaeth angenrheidiol ac i ddatblygu mecanweithiau adrodd yn ôl i gwrdd â'r gofynion hynny.

Byddwn yn ystyried a oes angen risg corfforaethol neu beidio i gipio unrhyw feysydd a allai effeithio'n sylweddol ar y Llyfrgell os nad ydym yn gwireddu'r cynllun hwn.