

Disgrifiad swydd

Teitl:	Cyfarwyddwr Pobl a Newid
Yn adrodd i:	Cyfarwyddwr Cyllid a Gwasanaethau Corfforaethol
Lleoliad:	Caerdydd, Birmingham, Wakefield, Sale, Canary Wharf neu Croydon
Graddfa:	Cyfarwyddwr lefel 3
Cyflog:	£93,000 y flwyddyn (ynghyd â Phwysoliad Llundain o £4968 ar gyfer Canary Wharf a Croydon)
Contract:	Parhaol

Pwrpas

Fel Cyfarwyddwr IOPC ar gyfer Pobl a Newid, byddwch yn cael eich croesawu i dîm uwch reolwyr deinamig a chynhwysol ac yn gyfrifol am arweinyddiaeth y Gyfarwyddiaeth Pobl a Newid newydd. Mae IOPC ar daith i ddatblygu ei diwylliant, ei safbwyntiau a'i hethos i gefnogi canlyniadau craidd y sefydliad a dyma eich cyfle i ymuno â byd amrywiol yr IOPC, a fydd yn rhoi cyfle i chi ddatblygu eich meddylfryd a'ch dulliau er mwyn cyfrannu at wella system gwynion yr heddlu yng Nghymru a Lloegr.

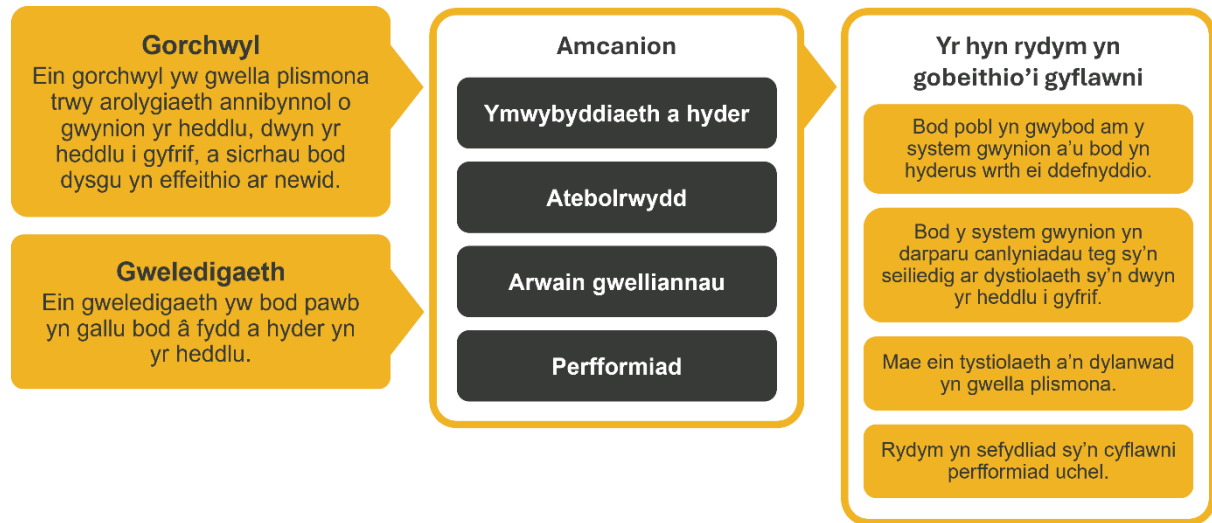
Yn y rôl arweinyddiaeth ganolog hon, byddwch yn canolbwyntio ar foderneiddio IOPC trwy arwain gallu strategol sy'n canolbwyntio ar bobl wrth lywio newid diwylliannol a galluogi rhaglen drawsnewid uchelgeisiol. Bydd y rôl yn dod â chyfle a her wrth i chi arwain a hyrwyddo ein gwasanaethau Pobl a Newid yn:

- Dylunio a Datblygu Sefydliadol
- Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Dysgu a Datblygu Talent
- Cysylltiadau Gweithwyr a Phartneriaeth Busnes
- Iechyd a Diogelwch

- Llesiant
- Recriwtio ac Adnoddau
- Cyflogres, Buddion a Gwobr
- Gwasanaethau Cymorth i Bobl

Rydym yn gweithio yng nghyd-destun ein gwerthoedd cytunedig sy'n llywio'r ffordd rydym ni'n gwneud pethau yn IOPC. Bydd angen i'r Swyddog Pobl a Newid yn ymrwymedig i reoli yng nghyd-destun y gwerthoedd hyn.

Organisational context



Rydym yn gweithio yng nghyd-destun ein gwerthoedd a gytunwyd sy'n llywio'r ffordd rydym yn gwneud pethau yn SAYH. Bydd angen i Cyfarwyddwr Pobl a Newid ymrwymo i weithio yng nghyd-destun y gwerthoedd hyn.



Dod o hyd i'r gwirionedd

Rydym yn teimlo'n freintiedig i fod yn geidwaid system gwyno'r heddlu. Rydym yn gwerthfawrogi ymddiriedaeth y cyhoedd a'r heddlu ac yn ymrwymo i fod yn gyfiawn ac yn deg wrth ddatgelu'r gwirionedd. Rydym yn cydnabod bod canlyniad cyfiawn yn dibynnu ar fod yn ddiuedd ac yn dryloyw wrth gyrraedd y gwirionedd am yr hyn a ddigwyddodd.



Cynhwysol

Mae gennym ddiwylliant cynhwysol. Rydym yn deg ac yn ddiuedd wrth i ni drin pob unigolyn. Rydym yn gweithio ar draws ffiniau, yn fewnol yn ogystal ag yn allanol, yn cydweithio ac yn adeiladu perthnasoedd cryf.



Grymuso pobl

Rydym yn credu y dylai pawb fod yn arweinydd ac â rhan mewn llunio cyfeiriad y sefydliad. Rydym yn darparu amgylchedd cefnogol a heriol lle gall pobl ffynnu a chyrraedd eu potensial. Rydym yn ymddiried yn ein pobl i wneud y pethau iawn. Rydym yn annog cymryd risgiau a fesurwyd a gwneud penderfyniadau yn seiliedig ar dystiolaeth. Pan wneir camgymeriadau gwirioneddol, byddwn yn cynorthwyo pobl ac yn nodi cyfleoedd ar gyfer dysgu a gwella. Rydym yn sicrhau y gall pobl gyflwyno cwynion heb brofi triniaeth annheg.



Bod yn ddygn

Mae ein gwaith yn gofyn i ni fod yn eofn, yn wydn ac wedi ymrwymo i wneud gwahaniaeth i'r cyhoedd. Rydym yn ystyried ein dyletswyddau fel gweision cyhoeddus o ddifrif ac adlewyrchir ein hymrwymiad yn ein gwaith. Rydym yn cwrdd â heriau â dyfalbarhad i gyflawni nodau unigol a sefydliadol.



Gwneud gwahaniaeth

Diffinnir gwerth ein gwaith nid yn unig yn ôl maint, ond yn ôl yr effaith sydd gan ein gwaith ar blismona a hyder y cyhoedd. Rydym yn diffinio ansawdd yn ôl pa mor dda mae ein gwaith yn bodloni anghenion ein defnyddwyr gwasanaeth. Rydym yn canolbwyntio ein hymdrechion ar feysydd sy'n gwneud gwahaniaeth i'n cymunedau.

Mae SAYH wedi ymrwymo i **hyrwyddo cydraddoldeb a gwerthfawrogi amrywiaeth** ym mhopeth a wnawn. Ein gweledigaeth yw i fod, a chael ein gweld fel, arweinydd mewn cyflogaeth a gwasanaethau cynhwysol, gan ddangos yr ethos hwn ym mhopeth a wnawn.

- Fel cyflogwr Stonewall safon arian, rydym yn parhau i ymrwymo i fod yn gyflogwr LHDTTC+ trwy waith ein Rhwydwaith Staff Pride LHDTTC+, gan greu amgylcheddau croesawgar i bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a chwiwr.
- Rydym yn falch o rannu ein bod wedi llofnodi Siarter Hil yn y Gwaith Busnes yn y Gymuned. Mae'r Siarter yn cynnwys pum galwad <https://race.bitc.org.uk/issues/racecharteri> <https://race.bitc.org.uk/issues/racecharterweithredu> <https://race.bitc.org.uk/issues/racecharteri> arweinwyr a sefydliadau ar draws pob sector.
- Gan ei fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd, mae SAYH wedi ymrwymo i ddileu'r rhwystr rhag i bobl anabl ffynnu yn y gweithle.
- Mae ein Rhwydweithiau Staff yn gweithio'n rheolaidd i wneud SAYH yn arweinwyr cyflogaeth gynhwysol, o'n Rhaglen Allyship i **Ymgyrch**, i <https://www.policeconduct.gov.uk/recommendations/operation-hotton-recommendations-metropolitan-police-service-september-2021> Hotton, i Safonau'r <https://www.policeconduct.gov.uk/who-we-are/equality-and-diversity/welsh-language-standards> <https://www.policeconduct.gov.uk/who-we-are/equality-and-diversity/welsh-language-standards> Gymraeg <https://www.policeconduct.gov.uk/who-we-are/equality-and-diversity/welsh-language-standards> a Pholisi Konw the Line, rydym yn chwilio am ffyrdd newydd yn barhaus i greu amgylchedd i bawb ddatblygu a ffynnu.



Prif ddyletswyddau a chyfrifoldebau

Arweinyddiaeth a rheolaeth:

- Arwain cyfarwyddiaeth sydd newydd ei hail-ffurfio, gan osod cyfeiriad clir a datblygu ffyrdd newydd o weithio.
- Arwain, rheoli, a datblygu tîm sy'n perfformio uchel.
- Darparu arweinyddiaeth ysbrydoledig sy'n hyrwyddo gwelliant parhaus a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

- Sicrhau cydweithredu ac integreiddio gwaith ar draws pob cyfarwyddiaeth a thîm gan feithrin ethos 'un IOPC'.
- Cyllidebu a rheoli adnoddau yn unol â rhaglen effeithlonrwydd a thrawsnewid heriol.
- Rheolwr llinell uniongyrchol ar: Pennaeth Datblygu Sefydliadol, Pennaeth Gwasanaethau Pobl, Arweinydd Gweithredu Newid Pobl (dros dro), Arbenigwr Cysylltiadau Gweithwyr (dros dro) a Chynorthwyydd Gweithredol.

Darparu Gwasanaethau Pobl a Newid Sefydliadol

- Arwain, cefnogi a chydlynu newid strwythurol ar draws y sefydliad, gan sicrhau proses deg a chyfreithiol ynghyd â chanlyniadau llwyddiannus.
- Cyflwyno rhaglenni a mentrau Datblygu Sefydliadol i gefnogi trawsnewid a newid diwylliant.
- Cyflwyno cynnig Dysgu a Datblygu Talent sy'n cynyddu perfformiad sefydliadol ac yn cefnogi gweithwyr i fod y gorau y gallant fod.
- Adeiladu a gweithredu dulliau rheoli pobl i ddenu, recriwtio, cadw, defnyddio, datblygu, ysgogi, gwobrwyo ac yn y pen draw ymwahanu â'n talent i ddiwallu anghenion a dyheadau IOPC.
- Sicrhau llesiant a diogelwch gweithwyr trwy arweinyddiaeth a hyrwyddo ymarfer a dulliau.
- Datblygu a chynnal polisïau, prosesau a gweithdrefnau Pobl yn unol â pholisïau, prosesau a gweithdrefnau allanol (ee Llywodraeth, Cyfreithiol) rheolau, polisïau a chanllawiau.
- Cynnal proses adrodd am berfformiad mewnol a llywodraethu Rheoli Pobl.

Cyfrifoldeb Corfforaethol:

- Arwain a chyflwyno Strategaeth Pobl IOPC.
- Cynnal rôl weithredol ar Fwrdd Rheoli a Byrddau, Grwpiau a Phwyllgorau penodol eraill.
- Cyfrannu at osod strategaeth gorfforaethol, polisi, llywodraethu a diwylliant corfforaethol.
- Sicrhau uniondeb a thryloywder uchel wrth ddefnyddio arian cyhoeddus.

- Dal cyfrifoldebau Perchennog Asedau Gwybodaeth.
- Dal cyfrifoldebau 'Aur' ar alwad.
- Bod yn esiampl o werthoedd IOPC.
- Sicrhau bod materion pobl strategol yn cael eu rhannu a'u deall.

Gwneud penderfyniadau:

- Gwneud penderfyniadau ar ran y Gyfarwyddiaeth Pobl a Newid mewn perthynas â strategaeth, blaenoriaethau, cynllunio busnes a chyllideb.
- Cymeradwyo a chyfathrebu penderfyniadau corfforaethol a datblygiadau strategol i'r gyfarwyddiaeth ar ran y Bwrdd Unedol a'r Bwrdd Rheoli.

Cyfathrebu ac ymgysylltu:

- Siarad, cyflwyno ac ymgysylltu mewn cyfarfodydd a digwyddiadau gyda chydweithwyr a grwpiau ar draws y sefydliad, ar bob lefel.
- Meithrin perthnasoedd cynhyrchiol a phroffesiynol gydag undebau llafur a chynghor staff.
- Partneriaeth effeithiol gyda'r Swyddfa Gartref, Trysorlys EF a Swyddfa'r Cabinet San Steffan yn ôl yr angen.
- Cynnwys cydweithwyr ar draws y sefydliad a gwrando arnynt, chwilio am farn a dod â phobl at ei gilydd yn meithrin amgylchedd ar gyfer newid a thrawsnewid.

Cymhwysedd Diwylliannol, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:

- Bod yn rhagweithiol ac ymrwymedig i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Dangos cymhwysedd diwylliant wrth ryngweithio â'r holl randdeiliaid.
- Datblygu diwylliant IOPC i ymgorffori cymhwysedd a chynhwysiant diwylliannol yn unol â gwerthoedd IOPC.
- Arwain ar ddatblygu a gweithredu strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant IOPC sy'n ymwneud â materion staffio, recriwtio a diwylliant.

Manyleb unigolyn

Profiad

- Aelod Siartredig o'r CIPD.
- Uwch reolwr ac arweinydd profiadol iawn gyda phrofiad sylweddol o arwain amrywiaeth o swyddogaethau sy'n gysylltiedig â phobl yn llwyddiannus, gan gynnwys Cydraddoldebau.
- Llwyddiant amlwg wrth gyflawni newid diwylliannol sylweddol, gyda phwyslais ar rymuso staff ar bob lefel.
- Profiad arddangosadwy o weithredu newid strwythurol sylweddol yn llwyddiannus.
- Tystiolaeth o adeiladu timau strategol sy'n canolbwyntio ar berfformiad uchel a galluogi rheolwyr i gyflawni nodau sefydliadol.
- Tystiolaeth o sgiliau meithrin perthynas rhagorol a phrofiad sylweddol o ymgysylltu â rhanddeiliaid lefel uwch.
- Gweithiwr tîm effeithiol gyda gallu profedig i gydbwyso blaenoriaethau corfforaethol a gweithredu ar y cyd gyda ffocws ar weithio llorweddol rhwng swyddogaethau.
- Profiad o weithio ar lefel bwrdd neu mewn strwythur llywodraethu tebyg a dylanwadu ar draws sefydliad.
- Dealltwriaeth gadarn o, ac ymrwymiad cryf i werthoedd gwasanaeth cyhoeddus, amrywiaeth ac egwyddorion bywyd cyhoeddus.
- Ymwybyddiaeth o, a'r gallu i weithio o fewn yr amgylchedd gwleidyddol ac allanol proffil uchel sy'n rhan o faes gwaith IOPC.
- Dal lefel briodol o gliriad diogelwch y llywodraeth.

Sgiliau a galluoedd

- Hunan-ymwybodol, gyda thystiolaeth o ddatblygu a dysgu trwy bob cyfle.
- Ysbrydoli, datblygu a hyrwyddo eraill i gyflawni.
- Yn gallu gweithio'n strategol ac yn weithredol.
- Y cadernid i lywio newid trawsnewidiol.
- Ymrwymiad i gymhwysedd diwylliannol a'r gallu i fynegi arferion gorau.

Addasiadau rhesymol

Mae SAYH yn weithle amrywiol a chynhwysol ac rydym yn dymuno eich helpu i ddangos eich potensial llawn pa asesiad bynnag a ddefnyddir. Rydym yn agored i ddarparu'r dulliau gweithredu sydd eu hangen arnoch i lwyddo, o amser ychwanegol i fformatio newidiadau, i enwi ychydig yn unig. Os bydd angen unrhyw addasiadau rhesymol arnoch i'n proses recriwtio, e-bostiwch recruitment@policeconduct.gov.uk

Amodau gwaith

Gwneud IOPC yn lle gwych i weithio yw un o'n blaenoriaethau allweddol. Rydym ni'n falch o gynnig model gweithio hybrid unigryw yn seiliedig ar anghenion busnes, wedi'i gydbwyso ag anghenion ein cydweithwyr.

Mae SAYH ar hyn o bryd yn ymgynghori â'n cyrff ymgynghorol ynghylch newidiadau arfaethedig i'n polisi gweithio hybrid a fydd yn ei wneud yn ofynnol i'r holl staff weithio 40% o'u horiau cytundebol yn eu swyddfa (neu swyddfa arall am resymau busnes) o fis Ebrill 2025. Mae amser mynychu swyddfa yn cynnwys hyfforddiant personol, cyfarfodydd â rhanddeiliaid a theuluoedd, a mynychu digwyddiadau.

Rhestr wirio paratoi

- ☐ Adolygu'r disgrifiad swydd llawn
- ☐ Adolygu'r ymddygiadau a'r disgrifiadau ar gyfer pob ymddygiad
- ☐ Adolygu'r geiriadur Cryfderau
- ☐ Adolygu gwerthoedd SAYH
- ☐ Ystyried eich Cryfderau (os yw'n gymwys)
- ☐ Ystyried drafftio atebion enghreifftiol sy'n cwmpasu'r elfennau penodol
- ☐ Paratoi ychydig o gwestiynau i ofyn i'r cyfwelwyr