

# CABINET CYNGOR GWYNEDD



## Adroddiad i gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	<b>28ain o Fedi 2021</b>
<b>Aelod Cabinet:</b>	<b>Y Cynghorydd Nia Jeffreys</b>
<b>Swyddog Cyswllt:</b>	<b>Geraint Owen</b>
<b>Rhif ffôn cyswllt:</b>	<b>01286 679335</b>
<b>Teitl yr eitem:</b>	<b>Adroddiad Blynyddol - Cyflogaeth</b>

### 1. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol ar gyfer 2020/21.

### 2. Y RHESWM DROS YR ANGEN AM BENDERFYNIAD

Ar gyfer adlewyrchu a chytuno ar y strategaeth corfforaethol yn y maes allweddol hwn i'r dyfodol.

### 3. CYFLWYNIAD

Bwriad yr adroddiad hon yw cyflwyno diweddariad blynyddol o fanylion y gweithlu a'u cyflogaeth yn ogystal ag amlinellu amcanion ar gyfer datblygu'n gweithwyr a gosod cyfeiriad ar gyfer y dyfodol.

Mae'r Cyd-Bwyllgor Ymgynghorol Lleol (sef y fforwm ar y cyd rhwng cynrychiolwyr undebau cydnabyddedig ac Aelodau etholedig) yn derbyn adroddiad blynyddol ar weithgaredd ym maes adnoddau dynol ond mae'r adroddiad honno yn canolbwyntio ar y berthynas weithredol rhwng y cyflogwr a chynrychiolwyr y gweithlu.

Dyma'r adroddiad cyntaf i'w chyflwyno i'r Cabinet ar y pwnc hwn ers Medi 2019, ac yn y cyfamser wrth gwrs mae gweithlu'r Cyngor wedi wynebu sefyllfaoedd digynsail wrth ddarparu gwasanaethau i drigolion y Sir. Mae'r adroddiad hon felly yn adlewyrchu'r sefyllfa unigryw a brofwyd a hefyd yn cyfeirio at rai heriau posib sydd yn wynebu'r Cyngor dros y blynyddoedd nesaf.

a) **GWEITHLU'R CYNGOR**

Nodir yn y tabl isod y niferoedd a gyflogwyd ar sail llawn-amser a rhan-amser o fewn y Cyngor dros y dair blynedd diwethaf. Mae'r niferoedd hyn yn cynnwys staff sy'n gweithio yn ein hysgolion ond nid y staff hynny a gyflogir yn achlysurol yn ystod cyfnodau gwyliau / salwch y gweithlu sefydlog.

	31/3/19	31/3/20	31/3/21
Llawn amser	3,011	2,923	3,073
Rhan amser	2,871	2,781	2,776
<b>Cyfanswm</b>	<b>5,882</b>	<b>5,704</b>	<b>5,849</b>

Tra bod y patrwm dros y blynyddoedd wedi bod yn un o ostwng yn y niferoedd staff, mae'r manylion am 2020/21 yn dangos fod yna gynnydd o 145 yn y nifer o staff a gyflogwyd. Fe welwch fod y rhan fwyaf o'r cynnydd yn y nifer o staff llawn amser a benodwyd, ac mae'r cynnydd yn adlewyrchu'r angen a fu i ni fel cyflogwr benodi i swyddi gofalu a glanhau er mwyn gallu ymdopi â'r argyfwng.

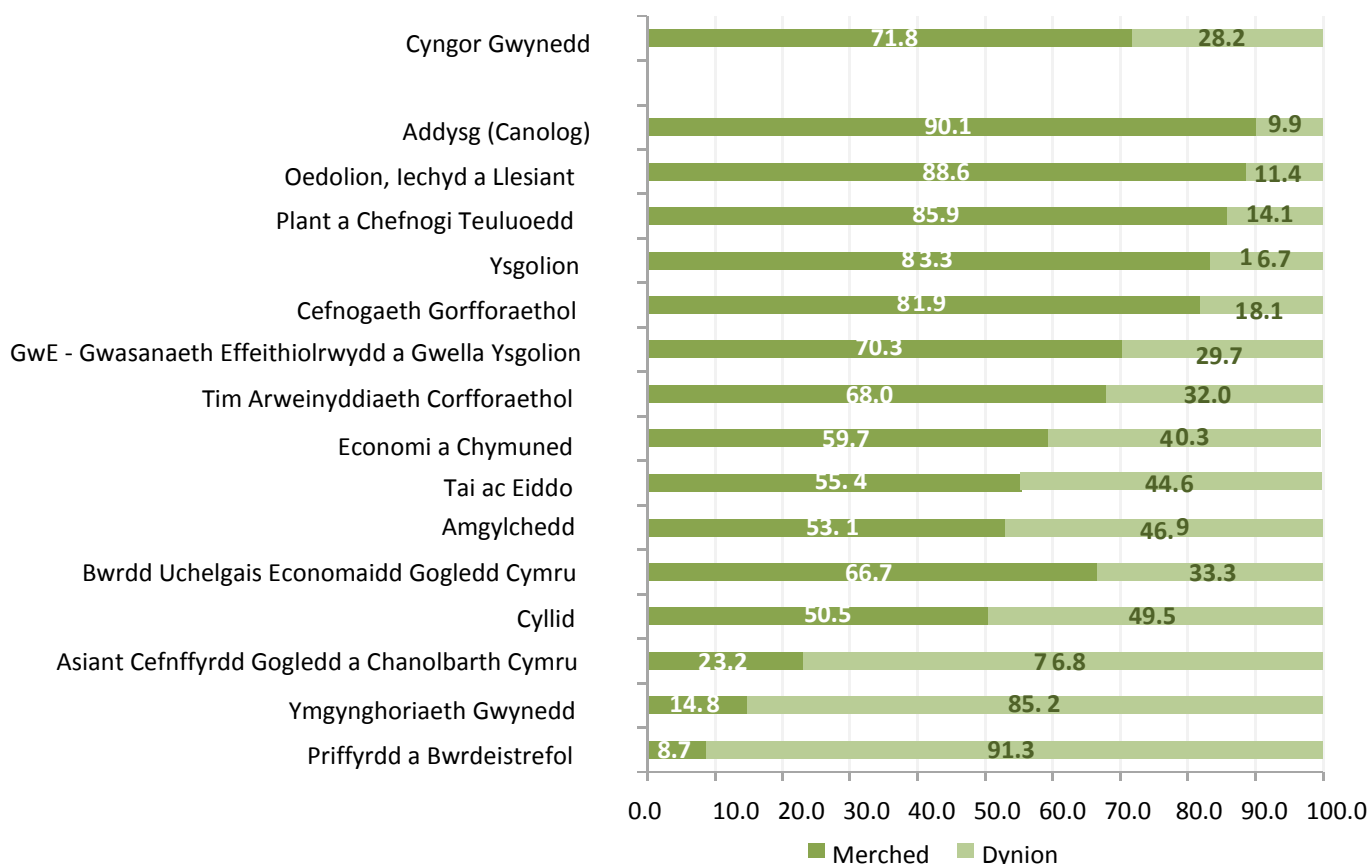
b) **RHANIAD Y GWEITHLU YN ÔL RHYW**

Gwelir yma ddadansoddiad pellach o'r nifer dynion a merched a gyflogwyd yn llawn amser ac yn rhan amser yn ystod yr un cyfnod. Mae'r rhaniad o ran canran yn parhau i fod yn eithaf sefydlog yn nghyswllt y nifer o ferched a dynion a gyflogir ond roedd cynnydd o 143 yn y nifer o ferched a gyflogwyd o dan drefniadau llawn amser.

		31/3/19	31/3/20	31/3/21
Llawn amser	Dynion	1,390	1,329	1,336
	Merched	1,621	1,594	1,737
Rhan amser	Dynion	303	313	314
	Merched	2,568	2,468	2,462
Cyfanswm	Dynion	1,693	1,642	1,650
	Merched	4,189	4,062	4,199
Cyfanswm %	Dynion	<b>28.8%</b>	<b>28.8%</b>	<b>28.2%</b>
	Merched	<b>71.2%</b>	<b>71.2%</b>	<b>71.8%</b>

## Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth

2021

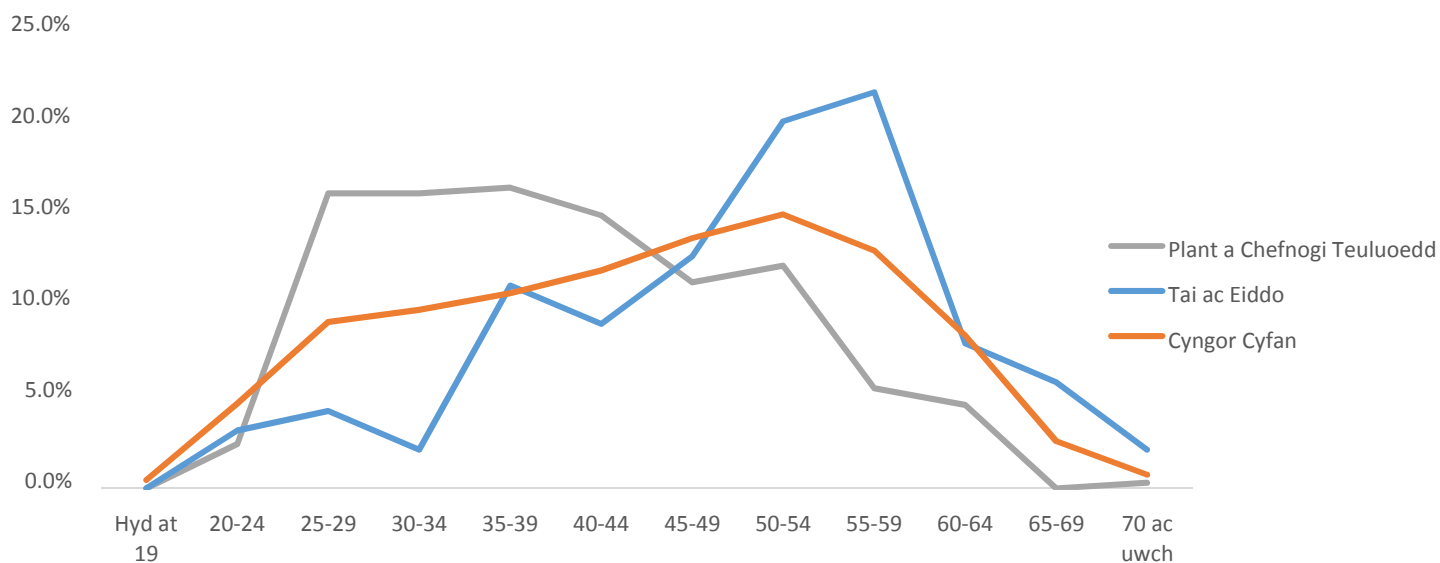


### c) PROFFIL OEDRAN STAFF Y CYNGOR

Mae'n bosib dadansoddi proffil oedran staff y Cyngor mewn pob math o ffyrdd, ond mae'r neges greiddiol yn gyson â'r hyn adroddwyd mewn blynyddoedd blaenorol. Mae yna gynnydd pellach yn y nifer o staff sydd dros 40 mlwydd oed. Ar y 31ain o Fawrth 2021 roedd 67 % o'r gweithlu dros yr oedran hwnnw. Roedd y ffigur cyfatebol yn 64.5% ar y 31ain o Fawrth 2019, ac yn 64% y flwyddyn flaenorol. Mae'r un patrwm yn wir ar gyfer y gweithlu sydd dros 50 mlwydd oed hefyd. Mae'r patrwm o weld proffil oedran ein gweithlu yn mynd yn hŷn yn parhau felly ac mae'n un o'r rhesymau pam fod angen i ni fel cyflogwr ddwysau'n ymdrechion i gynllunio beth allai ein anghenion gweithlu ni fod i'r dyfodol. Bydd mwy o sylw ar hyn yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

Mae'r graff isod yn dangos yr Adran sydd â'r proffil oedran ieuengaf a'r Adran gyda'r proffil oedran hynaf, yn ogystal â'r proffil oedran ar gyfer y Cyngor cyfan.

### Cyfran staff fesul band oedran, 31 Mawrth 2021



#### ch) **TROSIANT STAFF**

Yn 2018/19 a 2019/20 gwelwyd cynnydd bychan yn y nifer o staff oedd yn gadael cyflogaeth y Cyngor. Fodd bynnag yn y flwyddyn 2020/21 gwelwyd cwmp yn y ganran i 6.8%. Roedd y trosiant mwyaf yn yr Adran Economi a Chymuned (27.7%) a'r Adran Prifffyrdd a Bwrdeistrefol (9.8%), tra bod trosiant ar ei isaf o fewn yr adrannau Cyllid (4.5%), Cefnogaeth Gorfforaethol (4.7%), Addysg (5.1%) ac Ymgynghoriaeth (5.1%).



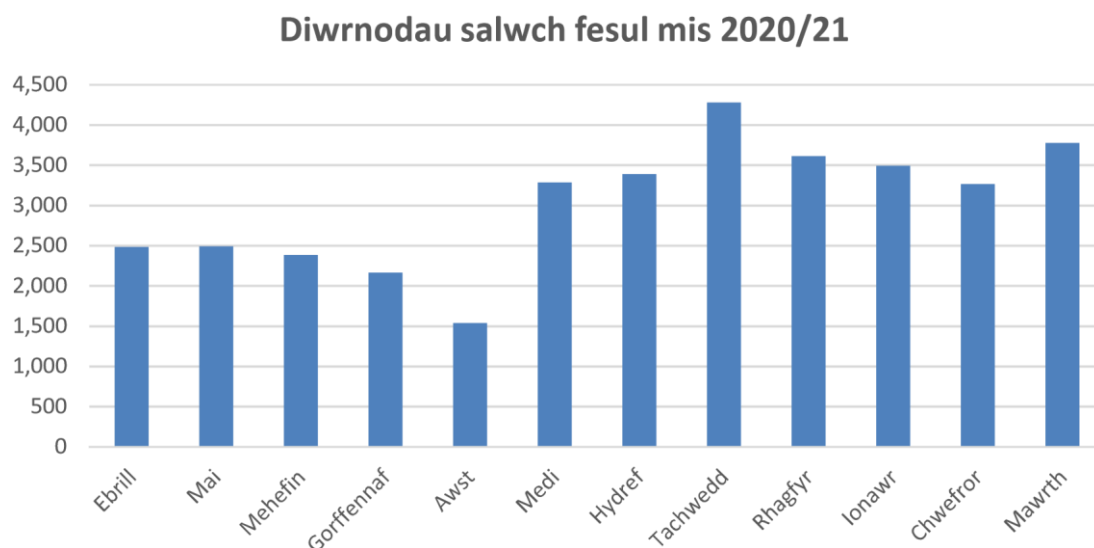
Mae'n debyg iawn fod gan yr argyfwng ddylanwad mawr yn y gostyngiad mewn trosiant dros y flwyddyn ddiwethaf, wrth i staff benderfynu aros yn eu swyddi mewn cyfnod ansefydlog a phryderus. Mae'r patrwm tymor hir o weld gostyngiad mewn trosiant staff yn parhau, ac o ystyried fod proffil oedran ein gweithlu yn parhau i godi yna mae yma arwydd pellach fod angen i ni fel cyflogwr ddwysau ein hymdrechion i gynllunio ein anghenion staffio ar gyfer y tymor hir ac i ddenu gweithlu newydd. Os pery'r patrwm presennol mae risg i ni maes o law gollu carfan sylweddol o staff profiadol mewn cyfnod cymharol fyr, ac fe allai hynny greu problemau i'n gwasanaethau wrth gwrs.

Mae yna waith ar y gweill eisoes i wneud mwy yn y maes hwn, ond mae yna arwyddion eisoes bod y farchnad lafur wedi newid yn sylweddol yn sgil y pandemig. Mae llwyddiant trefniadau gweithio gartref er enghraifft yn golygu fod y farchnad recriwtio staff wedi datblygu i fod yn un eang, ac mae hynny yn dod a'i fygythiadau a'i gyfleoedd i gyflogwyr.

#### d) **ABSENOLDEBAU SALWCH**

Bu i'r nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar draws y Cyngor ostwng i 6.35 diwrnod y pen yn ystod y flwyddyn 2020/21. Roedd hynny yn ostyngiad sylweddol o 9.78 yn y flwyddyn flaenorol. Tra bod y gostyngiad yma yn un sylweddol, nid oes amheuaeth fod gan y pandemig, a'i effaith ar drefniadau gwaith yn ystod y flwyddyn, ran ganolog i'w chwarae. Mae'n bosib fod y newid at drefniadau gweithio adref wedi golygu fod staff yn ei chael hi'n haws ymdopi pan yn teimlo'n sâl, a hefyd fod yna beth dryswch ar ddechrau'r flwyddyn ynghylch cofnodi, trin a thrafod absenoldebau salwch trwy ddulliau rhithiol yn hytrach na'r trefniadau traddodiadol. Mae'n debygol y gwelwn gynnydd yn y gyfradd yn ystod 2021/22; er fod cymdeithas wedi 'agor' unwaith eto ac unrhyw drefniadau gwaith wedi hen sefydlogi, mae'r pandemig yn parhau wrth gwrs ac wrth i'r cyfraddau COVID gynyddu yna mae'n debygol y bydd hynny yn cael ardrawiad ar ein lefelau staffio ni.

Mae'r tabl dilynol yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn diwethaf.



Yn naturiol ddigon, yn ystod y flwyddyn roedd absenoldebau salwch ar ei uchaf o fewn y Gwasanaeth Gofal Cymunedol (15.29), a'r Gwasanaeth Glanhau yn yr Adran Tai ac Eiddo (13.90), tra bod y lefelau isaf yn yr adrannau Cyllid (3.09), Addysg - heb gynnwys staff ysgolion (3.31) ac Ymgynghoriaeth Gwynedd (3.56).

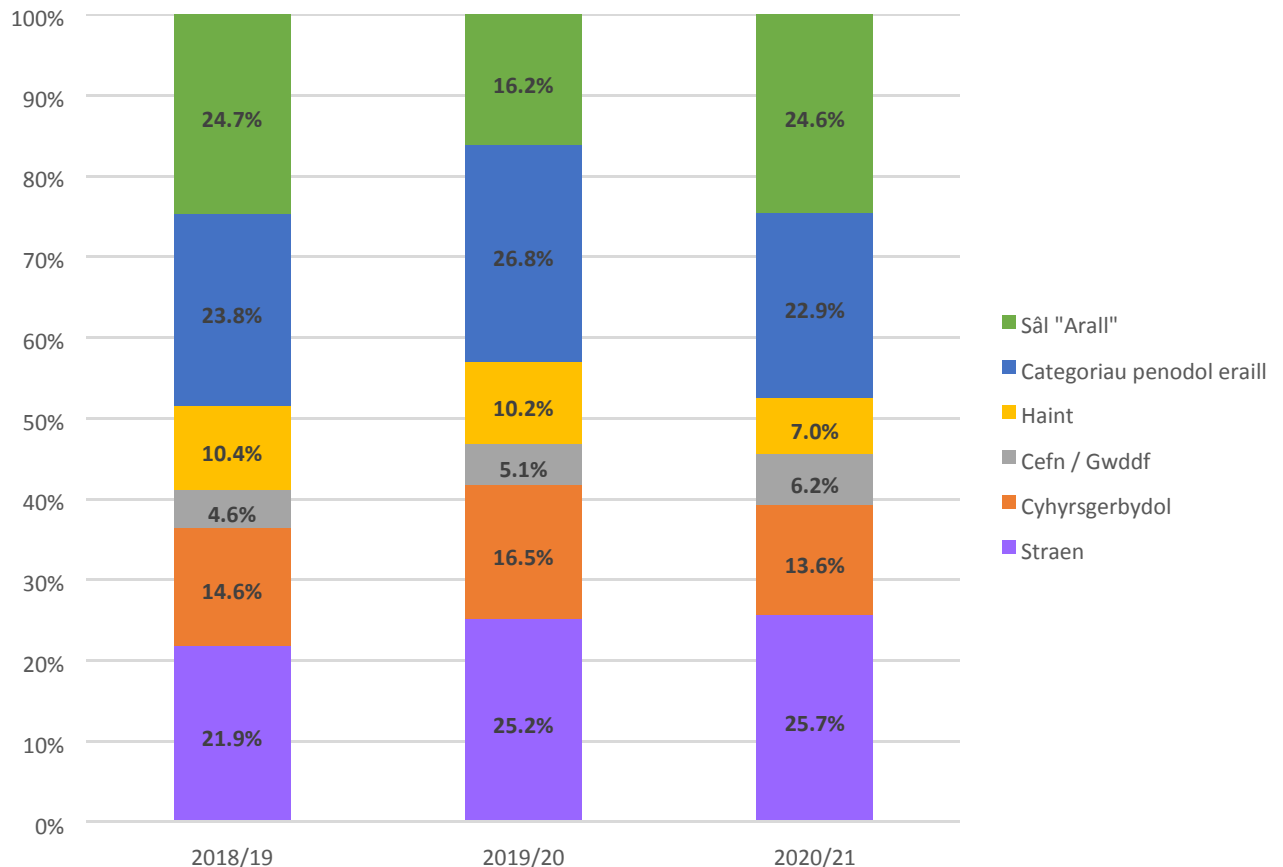
Mae'n bwysig nodi yma na fu i 62.5% o staff adrodd eu bod wedi bod yn sâl o gwbl yn ystod y flwyddyn diwethaf.

Mae swyddogion o'r Adran Cefnogaeth Gorfforaethol yn cydweithio'n agos â Gwasanaethau'r Cyngor yn ehangach er mwyn adolygu achosion unigol o absenoldeb. Wedi cyfnod o oedi yn nyddiau cynnar y pandemig, fe lwyddwyd i ail afael yn y gwaith hwnnw, gan sicrhau fod y gefnogaeth angenrheidiol i staff fedru ymdopi â thor-iechyd yn cael ei drosglwyddo i ddulliau rhithiol.

Mae'r arwyddion cynnar yn dangos y bydd lefelau absenoldeb salwch yn ôl at y lefelau a welwyd cyn y pandemig dros y flwyddyn hon, ac o ganlyniad mae'r swyddogion adnoddau dynol wrthi yn cynllunio ar hyn o bryd sut y gellir cefnogi rhai gwasanaethau penodol ymhellach dros y misoedd sydd i ddod.

Mae'r tabl canlynol yn dadansoddi y math o salwch sydd wedi'i gofnodi ar gyfer absenoldebau dros y tair blynedd ddiwethaf. Defnyddir yr wybodaeth yma i lywio'r drafodaeth pan yn ystyried cynnwys y rhaglen hybu iechyd a llesiant yn flynyddol.

**Dadansoddiad absenoldeb salwch fesul categori,  
2018/19 i 2020/21**



Mae'r cynnydd sylweddol yn yr absenoldebau sydd yn cael eu cofnodi fel 'Sâl Arall' yn fater i'w nodi. Ar gyfer sefyllfaoedd unigryw y dylid defnyddio'r categori hwn mewn gwirionedd,

ac mae'r ffaith fod cyn gymaint ac 1 ymhob 4 achos wedi cael eu cofnodi felly yn 2020/21 yn golygu nad ydym yn gwybod i bob pwrpas beth oedd y rheswm y tu ôl i'r absenoldebau yn y categori. Mae hynny yn ei dro yn bwysig am fod yr wybodaeth yn ein galluogi i deilwra'r gefnogaeth sydd ei hangen ar unigolion. Wrth gwrs, mae'n debygol y gellid priodoli llawer o'r ffigwr i absenoldeb yn gysylltiedig â COVID, a'r ansicrwydd oedd yn bodoli yn nyddiau cynnar yr argyfwng, ond dyfalu yw hynny a byddwn dros y flwyddyn o'n blaenau yn ymdrechu i leihau'r ganran hon unwaith eto. Dros y blynyddoedd roedd amheuaeth fod llawer o salwch straen yn cael ei guddio o dan y pennawd 'Sâl Arall', ac felly os oes unrhyw bosibilrwydd fod hynny yn dod yn wir eto mae'n bwysig ein bod fel cyflogwr yn ceisio mynd i'r afael â'r broblem, fel ein bod yn gallu ceisio rheoli lefelau straen gwaith o fewn y Cyngor.

#### dd) **DYSGU A DATBLYGU'R SEFYDLIAD**

Mae'r pandemig wedi bod yn gyfnod heriol o ran darparu rhaglenni dysgu, ac ni chyflwynwyd unrhyw hyfforddiant wyneb i wyneb ers ei gychwyn (ar wahân i deitlau 'angenrheidiol' megis Cymorth Cyntaf ar gyfer cynnal gwasanaethau allweddol).

Ond mae her y pandemig wedi cyflwyno cyfle i ddatblygu a threialu dulliau dysgu a thechnoleg newydd. I'r perwyl yma, mae'r tîm Dysgu a Datblygu'r Sefydliad wedi datblygu porth ar y we sy'n galluogi staff i ddysgu o bell (Amgylchedd Dysgu o Bell), yn ogystal â nifer cynyddol o deitlau dysgu rhithiol. Gyda datblygiadau yn y feddalwedd 'Teams' mae cyfleoedd erbyn hyn i gynyddu'r elfen rhyngweithio ar-lein, a gellir cynnal grwpiau trafod yn ogystal â chyfrannu i grwp cyfan. Mae'n anorfod darparu sesiynau rhithiol byrrach i grwpiau llai ac addasu'r arddull cyflwyno, ond credwn bod manteision o ran dysgu i hyn (yn ogystal â manteision mynediad, arbedion amser ac amgylcheddol e.e. lleihau teithio).

Er bod niferoedd y staff (ac Aelodau) sydd yn manteisio ar gyfleoedd dysgu wedi lleihau ar ddechrau'r pandemig, maent erbyn hyn yn cynyddu wrth i deitlau rhithiol ychwanegol ddod ar gael. Ymddengys bod llawer o unigolion 'gwahanol' yn manteisio ar yr arddull dysgu newydd (rhai na welwyd ar raglenni dysgu o'r blaen). Credir bod hyn oherwydd yr hwylustod sydd o allu cael mynediad o bell.

Derbyniwyd adborth ardderchog gan nifer o fynychwyr (staff ac Aelodau) sy'n rhoi tystiolaeth gadarn o werth, priodoldeb ac effeithiolrwydd dysgu drwy ddulliau rhithiol.

Rydym yn parhau i gynnal gweithdai datblygu tîm drwy gyfrwng rhithiol, gyda sesiynau wedi eu teilwra mewn meysydd megis Ffordd Gwynedd a Chyfathrebu (yn seiliedig ar broffiliau personoliaeth DiSC) yn profi i fod yn boblogaidd. Rhoddwyd pwyslais ar gefnogi rheolwyr e.e. 'Arwain o Bell', ac amrediad o adnoddau i helpu staff a rheolwyr ymdopi gyda'r sefyllfa COVID.

Rhagwelir y bydd y 'gofyn' am weithdai wedi ei teilwra yn cynyddu yn ystod y flwyddyn i ddod, gyda cheisiadau am gymorth i ymdopi gyda threfniadau gwaith 'newydd', a datblygu diwylliant "Ffordd Gwynedd" i gynulleidfa ehangach yn dwysau.

Gyda'r dibyniaeth cynyddol ar dechnoleg, mae galw am uwch-raddio sgiliau technoleg gwybodaeth ymysg y gweithlu. Er y gwelwyd cynnydd sylweddol yn sgil ymgyrchoedd i annog staff i ymgymryd â hyfforddiant e-ddysgu mewn meysydd penodol e.e. *Trais yn Erbyn Merched*, mae'n rhaid cydnabod bod angen darparu amrediad o ddulliau hyfforddi, a byddwn yn cynnig sesiynau 'wyneb i wyneb' eto unwaith y bydd cyfyngiadau COVID yn caniatáu.

Yn sgil hynny, mae'r gwaith o gynhyrchu pecynnau o safon yn parhau yn un o flaenoriaethau'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad gyda golwg i sicrhau bod y pecynnau hynny yn addas i bwrpas.

Un o flaenoriaethau'r Cyngor yw Cynlluniau Talent, ac ym Mai 2021 cymeradwyodd y Cabinet £1.1 miliwn o fuddsoddiad, yn gyfuniad o £600,000 ar gyfer y Cynllun Prentisiaethau dros y 3 blynedd nesaf a £500,000 ar gyfer y Cynllun Arweinwyr ac Arbenigwyr Yfory (cynlluniau graddedigion y Cyngor). Mae'r cynlluniau nid yn unig yn cyfrannu at gyflogaeth lleol ond hefyd yn cyfrannu at sicrhau parhad gwasanaethau'r Cyngor i'r dyfodol.

Mae prentisiaid wedi eu penodi mewn sawl maes ar draws y Cyngor gan gynnwys peirianeg, technoleg gwybodaeth a gofal. Yn dilyn ymgyrch lwyddiannus iawn, rydym wedi denu nifer uchel o geisiadau safonol sydd wedi arwain at benodi 17 prentis yng nghyfnod 1 (2019), sy'n cynnwys 7 o ferched (rhai mewn meysydd diogelwch seibr a thrydanol). Yn ystod cyfnod 2 (2021), mae 12 prentis newydd wedi eu recriwtio (Medi 2021) gyda o leiaf 8 swydd prentisiaeth arall i'w hysbysebu. Mae 9 Prentis eisoes wedi cael eu penodi i swyddi gyda'r Cyngor

Mae *Cynlluniau Yfory* (hyfforddeion proffesiynol) yn denu Rheolwyr ac Arbenigwyr y dyfodol. Penodwyd 7 hyfforddai mewn meysydd arwain a rheoli, caffael, cyfieithu, cyllid a refeniw (cychwyn yn eu swyddi Medi 2021). Eto roedd ansawdd yr ymgeiswyr yn arbennig o dda.

Rhagwelir y bydd y Cyngor yn recriwtio ~20 Prentis a ~7 Hyfforddai Proffesiynol newydd yn flynyddol, sy'n golygu y bydd ~60 o unigolion ar ein Cynlluniau Talent erbyn Medi 2024.

Yn ogystal a denu 'Talent newydd', mae pwyslais ar ddatblygu staff presennol yn ffurfio rhan bwysig yn ein hymdrechion i adnabod a datblygu talent o fewn y sefydliad.



Mae'r Tîm Dysgu a Datblygu'r Sefydliad hefyd yn arwain y prosiect Dynodiadau Iaith, gyda'r amcan o gysoni dynodiadau iaith ar gyfer pob swydd yn y Cyngor, ac adnabod anghenion datblygu staff yn dilyn hunanasesiad o'u sgiliau. Erbyn Medi 2021:

- Mae **65%** o staff canolog wedi cyflwyno hunanasesiad
- **92%** yn cyrraedd (neu basio) Dynodiadau Iaith eu swydd

Mae'r data Sgiliau Iaith yn cyfrannu at adroddiad blynyddol y gweithlu gofal i Lywodraeth Cymru, gyda adroddiadau Chwarterol newydd wedi mynd i bob Pennaeth Adran a Chynrychiolydd Fforwm Dynodiadau Iaith.

Mae'r tîm Dysgu a Datblygu'r Sefydliad hefyd yn arwain ar Fuddiannau, gyda'r arlwy yn cynyddu'n barhaol gan gynnwys:

- Cynllun Vectis (Cardiau disgownt)- 1988 wedi cofrestru (Medi 2021)
- Cynllun 'Salary Sacrifice AVC' newydd - wedi ei gymeradwyo gan HMRC
- Cynllun Ceir Gwyrdd newydd wedi ei ddatblygu - Ceir Trydan.
- Cynllun beics - 155 o staff wedi cael beics newydd ers 01/04/2020
- Cynllun Lleol - 214 o fusnesau wedi ymuno â'r cynllun erbyn hyn

#### e) **STRWYTHUR TÂL A CHYFLOG**

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2020/21 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth y 5ed, 2020. Yn ystod y misoedd dilynol, daeth y Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol i gytundeb ar godiadau cyflog am y flwyddyn hyd nes yr 31ain o Fawrth eleni. Roedd hynny yn golygu rhoi 2.75% ar gyflogau staff am y flwyddyn, ac yn gosod y pwynt cyflog isaf yn £9.43 yr awr. Ar y pryd roedd hynny uwchben y gyfradd Cyflog Byw (a bennir gan y Sefydliad Cyflog Byw). Mae'r gyfradd honno ers Tachwedd 2020 yn £9.50, ond mae cyflogwyr llywodraeth leol a'r undebau llafur ar hyn o bryd yn trafod codiad cyflog am y flwyddyn 2020/21, allai olygu maes o law y bydd pwynt cyflog isaf y Cyngor hwn yn goddiweddyd y gyfradd Cyflog Byw unwaith eto.

Mae sicrhau cyflog cyfartal wedi bod yn un o gonglfeini'r Cyngor fel cyflogwr ers blynyddoedd, ac er mwyn gwirio fod y trefniadau yn parhau i fod yn rhai cadarn mae'n arferiad gennym i gynnal archwiliad o'n systemau bob tair blynedd. Mae'r archwiliad diweddaraf yn cael ei gynnal ar hyn o bryd a byddwn yn adrodd ar hynny yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Yn ogystal, byddwn yn cynnal archwiliad ar y gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched. Fel sydd wedi ei adrodd yn y gorffennol, fe wyddom fod yna fwllch cyflog

rhwng y rhywiau, sydd yn adlewyrchu'r patrwm yn y gymdeithas yn gyffredinol, ond rydym fel cyflogwr yn awyddus i weld pa gamau y gellid eu cymryd i leihau'r bwlch. Mae'r maes hwn yn ffurfio rhan o'r prosiect corfforaethol 'Tegwch i Bawb'.

#### f) **CYNLLUNIO'R GWEITHLU**

Bu cyfeiriad at y maes pwysig hwn yn gynharach yn yr adroddiad. Mae peth o'r wybodaeth ystadegol sydd yn yr adroddiad yn awgrymu fod yna heriau posib o'n blaenau, wrth i'n gweithlu presennol ni fynd yn hŷn ac wrth i'r farchnad gyflogi newid dros y 18 mis diwethaf.

Mae llawer o waith da eisoes yn digwydd i fynd i'r afael â hyn, wrth i ni fuddsoddi mewn denu prentisiaid a hyfforddeion, ond mae yna yn bendant symudiad mwy cyffredinol yn y farchnad swyddi bellach. Ar y cyfan, rydym dros y blynyddoedd wedi bod yn recriwtio gweithlu o blith y bobl sydd unai'n byw yma yng Ngwynedd neu'r siroedd cyfagos. Mae yna arwyddion fod hynny eisoes yn newid ac y gallwn fod yn cystadlu â sefydliadau y tu hwnt i'r ffiniau traddodiadol er mwyn recriwtio staff, ond hefyd i gadw y staff sydd eisoes yma. Mae llwyddiant y dechnoleg a'r trefniadau gweithio gartref yn golygu fod yna ddrysau yn cael eu hagor i ddarpar ymgeiswyr am swyddi. Mae hynny yn agor drysau posib i ninnau hefyd wrth gwrs, ond dylid bod yn glir ei fod hefyd yn dod a'i risgiau o ran cadw staff talentog. Mae'n dod yn gynyddol amlwg felly bod cynllunio'r gweithlu yn effeithiol yn mynd i fod yn faes cwbl allweddol i ni a sefydliadau cyhoeddus eraill yn y tymor canolig a'r tymor hir.

#### ff) **AMODAU GWAITH LLEOL**

Mae'r gwaith o adolygu a datblygu amodau gwaith staff a pholisïau staffio yn fwy cyffredinol, fel eu bod yn adlewyrchu diwylliant y Cyngor, yn un o'r blaenoriaethau o fewn y Cynllun Ffordd Gwynedd. Dros y flwyddyn bu'r Grwp sy'n arwain y prosiect yn datblygu nifer o bolisïau, gan fabwysiadu cod ymddygiad newydd, adolygu ein polisi recriwtio a phenodi a datblygu polisi ymdrin ag absenoldebau salwch newydd. Wedi cymeradwyo polisïau newydd fel cyflogwr, yr her i'r grwp sy'n arwain y gwaith fydd codi ymwybyddiaeth ar y cynnwys a sicrhau fod hyfforddiant ac ati ar gael i reolwyr ar sut i weithredu'r cynnwys. Mae'r gwaith hwn ar y gweill ar hyn o bryd, yn ogystal â gwaith datblygu ar faterion eraill megis prosesau datrys anghydfodau ac ymdrin â disgyblaethau. Mae ymgynghori â gwahanol grwpiau allweddol, gan wrando ar farn a rhannu syniadau, yn ganolog i'r hyn sydd angen ei gyflawni ac mae'r rhaglen waith yn un tymor hir a fydd gobeithio yn golygu y bydd staff a rheolwyr, yn ogystal ag undebau yn cael mewnbwn cynyddol i ddatblygiad amodau gwaith a pholisïau staffio'r Cyngor.

g) **GWEITHIO GARTREF**

Mae prosiect wedi ei sefydlu, o dan arweiniad y prif weithredwr, sydd yn canolbwyntio ar ein cynlluniau ar gyfer trefniadau gwaith staff yn y tymor hir. Mae'r trefniadau gweithio gartref ar y cyfan wedi profi'n llwyddiant, ac mae'n ymddangos fel pe bai yna awydd yn y sector gyhoeddus yn gyffredinol i ymestyn y trefniadau i fod yn rhai tymor hir a mwy parhaol. Mae'r drafodaeth ynghylch sut y gallai hynny ddatblygu o fewn y Cyngor hwn yn parhau, ond bydd unrhyw drefniadau wedi eu seilio ar sicrhau mai'r gwasanaethau i drigolion y Sir fydd yn derbyn y flaenoriaeth pennaf. Rydym wrthi ar hyn o bryd yn ymgynghori â staff ar y cynlluniau hynny; bydd gwybodaeth bellach yn ystod y misoedd sydd i ddod.

ng) **MERCHED MEWN ARWEINYDDIAETH**

Prif amcan y prosiect hwn yw hybu'r nifer o ferched sy'n ymgeisio ac yn cyrraedd swyddi uwch o fewn y Cyngor trwy adolygu'r amodau a'r amgylchedd gwaith er mwyn denu mwy o ferched i ymgymryd â'r gwaith i'r dyfodol. Lluniwyd Rhaglen Datblygu Potensial i Ferched, gyda'r bwriad penodol o ymateb i anghenion datblygu merched o fewn y Cyngor. Cafodd rhaglen fentora ei sefydlu yn ddiweddar hefyd i gefnogi unigolion sydd ynghlwm â'r rhaglen.

h) **RECRIWTIO A PHENODI**

Gweler isod fanylion ystadegol ynglŷn â'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod y bedair blynedd diwethaf ynghyd â'r nifer ceisiadau a dderbyniwyd ac hefyd y nifer o swyddi a ail hysbysebwyd. Mae dadansoddi'r manylion hyn eto yn cyfrannu at ein gallu i adnabod meysydd y dylai'r Cyngor ganolbwyntio arnynt yng nghyswllt datblygu arbenigeddau a chynllunio'r gweithlu i'r dyfodol.

Blwyddyn	Nifer o swyddi a hysbysebwyd	Nifer ceisiadau	Nifer o swyddi a ail hysbysebwyd	Nifer ceisiadau am yr ail hysbyseb
2017 / 2018	472	2312	47	179
2018 / 2019	555	3281	57	240
2019 / 2020	586	2726	101	249
2020 / 2021	486	2112	77	227

Gwelwyd gostyngiad yn nifer y swyddi a hysbysebwyd yn 2021, ac mae'n debyg fod hynny i'w ddisgwyl o ystyried ei bod wedi cymryd rhai wythnosau os nad ychydig fisoedd i'n Gwasanaethau ymdopi â'r newidiadau a welwyd yng ngwanwyn 2021.

Yn gysylltiedig â'r sylw cynharach ar gynllunio gweithlu, rhagwelir y bydd y maes hwn yn gynyddol bwysig i ni fel cyflogwr yn ystod y flwyddyn sydd i ddod. Llwyddwyd i addasu y trefniadau recriwtio yn sgil y pandemig, gan wneud hynny gan amlaf trwy ddulliau rhithiol. Fel enghreifftiau llwyddwyd i greu proses recriwtio a phenodi effeithiol ar gyfer swyddi'r Prif Weithredwr a'r Pennaeth Tai ac Eiddo, gan lwyddo i addasu i'r amgylchiadau. Bu i nifer cynyddol o wasanaethau'r Cyngor yn ehangach ymgyfarwyddo â dulliau recriwtio rhithiol hefyd. Mae'n ymddangos fel pe bai'r datblygiadau hyn mewn denu a phenodi staff yma i aros.

#### i) **CYNLLUN FFORDD GWYNEDD**

Fe effeithiwyd ar lawer o'r gweithgarwch sydd yn hybu a hyrwyddo diwylliant Ffordd Gwynedd gan yr argyfwng. Er hynny, llwyddwyd i gynnal sesiynau a chyrsiau â rheolwyr o sawl adran, ac mae'r Grwp Craidd sydd yn cefnogi'r Cynllun o fewn y Cyngor wedi ail afael yn y gwaith bellach. Gyda phenodiad ein prif weithredwr fe fydd y momentwm yn codi eto dros y misoedd nesaf; bydd adolygiad o sut mae'r ffordd o weithio yn gwreiddio yn cael ei gynnal gyda phob Adran yn cynnal hunanasesiad a'r cynnydd yn cael ei archwilio gan weithgor o aelodau.

#### **CASGLIADAU**

Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad hon, o'i dadansoddi yn ofalus yn gymorth i reolwyr a'r swyddogion hynny sydd yn eu cynghori, i gynllunio gwasanaeth ac adnabod yn amserol y materion hynny sydd angen ymchwilio a gweithredu ymhellach arnynt. Daw hyn yn gynyddol bwysig o fewn diwylliant gwaith sydd angen seilio penderfyniadau ar sail tystiolaeth bendant.

Mae'r wybodaeth hefyd yn rhoi blas o'r camau sydd yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â rhai meysydd blaenoriaeth a hefyd i baratoi ar gyfer y camau nesaf er mwyn sicrhau ein bod yn defnyddio galluoedd a gwybodaeth ein gweithlu i'r eithaf.

Mae yma negeseuon pwysig, sy'n greiddiol ar gyfer sicrhau parhad ein gwasanaethau i'r dyfodol. Mae'n hanfodol ein bod yn rhoi'n egni i gymryd camau i gyfarch y materion hynny,

er mwyn cynnal gwasanaethau ond hefyd i wella'n barhaus ein gallu i gyflawni ar ran ein cymunedau.

Mae'r prif negeseuon yn cwmpasu'r canlynol:

- Cynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol, i gynnwys recriwtio, penodi a chreu llwybrau gyrfa – mae angen gwneud hynny o fewn cyd-destun newydd bellach, sef marchnad gyflogi sydd yn newid yn sylweddol yn sgil y pandemig.
- Parhau i hyrwyddo lles meddyliol a iechyd staff yn gyffredinol, er mwyn gofalu am ein staff.
- Creu trefniadau gwaith sydd yn addas i bwrpas ar gyfer y 'normal newydd', gan adeiladu ar y manteision sydd yn dod o hynny, ond gan sicrhau mai'r gwasanaeth i drigolion y Sir ydi'r flaenoriaeth.
- Parhau i ddatblygu ein diwylliant gwaith a'r ymddygiadau sy'n ddisgwyliedig o staff y Cyngor, gan gynnwys adolygu a datblygu'r amodau gwaith lleol – mae datblygu'r diwylliant gwaith i gyd-fynd ag egwyddorion Ffordd Gwynedd yn greiddiol i'n datblygiad fel sefydliad.

## **BARN Y SWYDDOGION STATUDOL**

### **Y Swyddog Monitro:**

Mae'r adroddiad yn darparu trosolwg ddefnyddiol o batrymau staffio ond nid oes unrhyw oblygiadau priodoldeb yn deillio o'r argymhelliad.

### **Pennaeth yr Adran Gyllid:**

Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth defnyddiol ar gyfer ymdrin â materion cyflogaeth a datblygu gweithlu'r Cyngor. Nid yw'r penderfyniad gerbron i'r Cabinet i'w gymeradwyo yma'n creu unrhyw ymrwymiad gwariant ychwanegol rwan. Fodd bynnag, nodaf fod yr adroddiad yn cyfeirio at faterion denu a chadw staff, ac awgrymir posibilrwydd gall hynny fod yn gynyddol heriol. Pe bai raid i'r Cyngor ymateb i hynny, gallai godi her ariannol i'r dyfodol.