

Cyfarfod	Pwyllgor Penodi Prif Swyddogion
Dyddiad	5 Gorffennaf 2012
Teitl	Swydd Pennaeth Tai a Gwasanaethau Cymdeithasol
Pwrpas	Ystyried yr opsiynau ar gyfer recriwtio
Awdur	Prif Weithredwr – Harry Thomas
Arweinydd Portffolio	Arweinydd y Cyngor – Y Cynghorydd Dyfed Edwards

1. **CEFNDIR**

- 1.1 Gan fod deilydd presennol y swydd Pennaeth Gwasanaethau Cymdeithasol (sydd hefyd yn cael ei hadnabod fel Cyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol) wedi derbyn swydd gydag awdurdod cyfagos, mae'r swydd hon bellach yn wag.
- 1.2 Fel Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, mae gennyf rôl statudol i gynghori'r Cyngor ynghylch sut dylid ymdrin â'r swydd wag hon. Mae hon yn swydd bwysig iawn; nid yn unig oherwydd maint a chymhlethdod y gwasanaeth ond hefyd oherwydd bod natur y swydd ei hun yn adlewyrchu hanfod gwasanaeth cyhoeddus, sef helpu'r bobl fwyaf anghenus yn y gymdeithas.
- 1.3 Wrth ystyried yr opsiynau ar gyfer ymdrin â'r swydd wag, rhaid i'r Cyngor fod yn gytbwys. Ar yr un llaw, rhaid ystyried y risg a'r ansefydlogrwydd allai godi o golli swyddog profiadol a medrus ac felly rhaid ystyried beth fyddai sgil effeithiau oedi wrth wneud penderfyniadau. Ar y llaw arall, mae hefyd yn rhoi cyfle i feddwl yn strategol am y math o wasanaeth ac arweinyddiaeth yr ydym eu hangen er mwyn ymdrin â'r heriau a'r cyfleoedd y bydd y gwasanaeth hwn ac, felly hefyd y Cyngor, yn eu hwynebu yn y dyfodol.
- 1.4 Wrth wneud fy argymhellion, rwyf wedi ystyried sylwadau gan unigolion allweddol ar:
 - lefel genedlaethol
 - lefel ranbarthol
 - lefel leol

Byddaf yn ymhelaethu ar natur y sylwadau hyn yn y cyfarfod.

2. **GYRWYR STRATEGOL**

2.1 Cryfderau Allweddol y Gwasanaeth

Mae'r gwasanaeth wedi symud ymlaen yn sylweddol ers yr adolygiad ar y cyd siomedig yn 2007. Fe welwn o adroddiadau annibynnol fod gennym wasanaeth gofalgarn a diogel sydd wedi cyflawni gwelliannau sylweddol ar draws amrediad o wasanaethau dros y blynyddoedd diweddar. Atgyfnerthir y cryfderau hyn gan weithlu cydwybodol ac ymrwymedig iawn – o'r gofalgwyr cartref i'r uwch reolwyr.

2.2 Meysydd sydd angen eu gwella

Er bod gwelliannau sylweddol wedi bod i sgiliau busnes yr adran (comisiynu, rheoli gwybodaeth a systemau) mae hwn yn parhau i fod yn faes heriol. Mae sgiliau a phrofiad yr adran yn nhermau rheoli newid (fel gweddill y Cyngor) hefyd yn parhau i esblygu ac mae'n rhaid i ddad-gomisiynu hen wasanaethau a chomisiynu gwasanaethau newydd sydd yn effeithiol, wella ymhellach. O ganlyniad i ddiffyg cryfder yn y meysydd hyn, fel Cyngor, nid ydym yn cyflawni gwerth am arian da o fewn gofal cymdeithasol. Y llynedd, fe wnaethom wario bron i £7m yn fwy na chanolrif y teulu o wyth awdurdod gwledig.

2.3 Y Cyd-Destun Cenedlaethol

Mae tri phrif yrrwr ar y lefel genedlaethol. Yn gyntaf, mae Mesur Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) a gyhoeddwyd yn ddiweddar yn hyrwyddo categorïau newydd o angen a hefyd yn pwysleisio'r angen i weithio'n fwy integredig, yn benodol mewn perthynas â'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol. Yn ail, mae'r trefniadau ariannu cenedlaethol presennol ar gyfer gofal cymdeithasol yn gwbl anghynnaladwy. Yn ddiweddar, fe wnaeth y Gymdeithas Llywodraeth Leol gyhoeddi ymchwil sy'n rhagweld y bydd cost gofal cymdeithasol i oedolion yn cynyddu, ar gyfartaledd, o 5% y flwyddyn yn uwch na chwyddiant am ugain mlynedd, oherwydd pwysau demograffig. Yn drydydd, y cyd-destun ariannol cyffredinol. Mae'r Cyngor wedi gorfod gwneud arbedion bob blwyddyn ers saith mlynedd a disgwylir iddo orfod ailadrodd hyn dros y saith mlynedd nesaf.

3. **YR OPSIYNAU SYDD AR GAEL I'R CYNGOR**

3.1 Allanol

Gall y Cyngor naill ai fynd i bartneriaeth gyda Chyngor arall neu hysbysebu'n allanol i lenwi'r swydd.

3.2 Mewnol

Gallai'r Cyngor benodi un o'r cyfarwyddwyr corfforaethol i'r swydd statudol a chreu swydd pennaeth gwasanaeth heb y cyfrifoldebau statudol. Neu, gallai hysbysebu'r swydd yn fewnol heb unrhyw newidiadau i'r swydd bresennol neu gymryd mantais ar y swydd wag er mwyn ailstrwythuro gwasanaethau i greu adran newydd.

4. **ASESIAD O'R OPSIYNAU**

4.1 Allanol

Rwyf wedi trafod yr opsiwn hwn gydag arweinyddiaeth y ddau awdurdod cyfagos yn y gogledd orllewin ac, am amrywiol resymau, mae'r ddau yn meddwl y byddai'r ymagwedd hon yn un risg uchel ar hyn o bryd. O gofio'r agenda a'r heriau ar gyfer newid yng Ngwynedd rwyf hefyd yn ystyried y byddai'n opsiwn risg uchel o'n safbwynt ni. Nid yw hyn yn atal archwilio cydweithio posib mewn meysydd penodol o ofal cymdeithasol ond byddai'n eithrio swydd ar y cyd ar y lefel statudol.

4.2 Ar yr olwg gyntaf, gallai'r opsiwn o hysbysebu'r swydd yn allanol ymddangos yn ddeniadol; fodd bynnag, ni ddylid ei ystyried oni bai bod rhesymau i gredu y byddai'n llwyddiannus. Rwyf wedi ceisio casglu gwybodaeth ar lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol ynghylch cyflwr y farchnad. Rwyf hefyd wedi adolygu'r amgylchiadau y tu ôl i recriwtio i'r tair swydd cyfarwyddwr statudol i'w llenwi fwyaf diweddar yng Nghymru (oll yn y tri neu bedwar mis diwethaf). Byddaf yn rhannu canfyddiadau'r wybodaeth hon gydag aelodau yn y cyfarfod. Wedi ystyried yr holl ffeithiau a chasglu barn swyddogion allweddol, fy nghasgliad yw y byddem yn hynod annhebygol o ddenu ymateb effeithiol o hysbysebu'n allanol.

4.3 Mewnol

O ystyried yr opsiwn cyntaf i benodi un o'r cyfarwyddwyr corfforaethol presennol fel y swyddog statudol ar gyfer gwasanaethau cymdeithasol, rhaid ystyried sut mae'r strwythur uwch reolwyr yn gweithio yng Ngwynedd o gymharu ag awdurdodau eraill. Nid oes patrwm sefydlog ynghylch sut gweithredir rôl y swyddog statudol yng Nghymru. Mae rhai awdurdodau wedi rhannu gwasanaethau plant ac oedolion i wahanol adrannau. Yng ngogledd Cymru, mae hanner yr awdurdodau wedi sefydlu'r swydd ar lefel cyfarwyddwr corfforaethol a'r hanner arall ar lefel pennaeth gwasanaeth. Yn ogystal, yng Ngwynedd, fe wnaethom newid sut y gweithredir rôl y cyfarwyddwr corfforaethol fel rhan o'r ymarfer i arbed £1m; nid ydynt yn arwain cyfadrannau nac yn rheolwyr llinell uniongyrchol ychwaith bellach.

4.4 Wedi pwyso a mesur, ni welaf unrhyw reswm gwirioneddol dros newid y trefniadau hyn. Cyflwynir cyfrifoldebau craidd y swydd statudol yn Atodiad 1. Yr hyn sy'n bwysig yw bod gan y swyddog statudol y dylanwad angenrheidiol i weithredu'r cyfrifoldebau hyn. Yng Ngwynedd, gweithredir y gofynion hyn drwy gyfres o brotocolau, aelodaeth o'r Tîm Arweinyddiaeth Corfforaethol a thrwy adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr.

4.5 Mae hyn yn gadael yr opsiwn i benodi ar lefel pennaeth gwasanaeth. O ystyried y gyrwyr strategol y cyfeirir atynt ym mharagraff 2, credaf ei bod yn amserol ailstrwythuro er mwyn cyflawni mwy o effeithlonrwydd a gwell rheoli newid drwy integreiddio'r Adran Gwasanaethau Cymdeithasol bresennol gydag agweddau o'r Adran Darparu a Hamdden bresennol. Y swyddogaethau gofal cymdeithasol presennol ar yr ochr darparu yw'r rhai sydd â synergedd amlwg. Fodd bynnag, o ystyried pwysigrwydd yr agenda ataliol yn y dyfodol, rwyf hefyd yn credu, o edrych ar hyn mewn ffordd greadigol, y gellir gweld synergedd gyda'r gwasanaeth hamdden pe byddai'n cael ei gynnwys yn yr adran newydd. Gallai'r swyddogaethau sydd ar ôl o'r Adran Darparu a Hamdden – glanhau ac arlwygo – gael eu hail-leoli i adrannau cleient e.e. arlwygo i'r Adran Addysg. Gellir ystyried hefyd lleoliad y gwasanaeth tai o fewn y Cyngor yn y dyfodol. Byddaf yn ymhelaethu ar y rhesymau am yr argymhelliad hwn yn y cyfarfod.

4.6 Nid integreiddio gwasanaethau'n fewnol yw'r unig gyfle i wireddu effeithlonrwydd a gwella profiadau'r defnyddwyr; mae integreiddiad allanol pellach gydag iechyd hefyd yn cynnig cyfleoedd. Mae Gwynedd wedi cychwyn i lawr y ffordd hon ond mae rhai awdurdodau yng Nghymru eisoes wedi mynd ymhellach. Hefyd, dylai'r aelodau nodi bod y Mesur Gwasanaethau Cymdeithasol (Cymru) newydd yn cynnig cyflwyno pwerau newydd i gryfhau integreiddio mewnol ac allanol gwasanaethau gofal cymdeithasol fel y nodir uchod, er mwyn gwneud gwell defnydd o'r capasiti sydd eisoes yn bodoli ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru. Byddaf yn adrodd ymhellach ar yr agwedd hon yn y cyfarfod.

5. CYMWYSEDDAU A SGILIAU

- 5.1 Yn fy marn i, dylai'r sgiliau a'r cymwyseddau craidd angenrheidiol i'r swydd hon adlewyrchu'r prif heriau a chyfleoedd sy'n wynebu'r gwasanaeth yn y dyfodol agos (fel yr adlewyrchir yn y gyrwyr strategol ym mharagraff 2). Felly, bydd gofyn i'r ymgeisydd llwyddiannus arddangos menter ac arloesedd, sgiliau rheoli newid ac arwain effeithiol a ffocws cryf ar y cwsmer. Ystyriaf mai'r rhain yw gofynion hanfodol y swydd.
- 5.2 Byddai ymagwedd fwy traddodiadol yn gofyn am gymwysterau proffesiynol mewn gofal cymdeithasol fel un o'r gofynion hanfodol hefyd. Fodd bynnag, credaf fod gwahanol flaenoriaethau o ran sgiliau ar wahanol lefelau mewn sefydliad.
- Cadarnheir y farn hon gan *Skills for Care* (gweler Atodiad 2)
 - Cadarnheir y farn hon hefyd gan y tri ymgynghorydd gwasanaethau cymdeithasol annibynnol sydd wedi gweithio gyda'r awdurdod yn y deunaw mis diwethaf
 - Ac adlewyrchir y farn hon yn y ffaith nad ydy llawer o gyfarwyddwyr statudol yng Nghymru yn gyn weithwyr cymdeithasol.
- 5.3 Fodd bynnag, er fy mod yn ystyried y dylai cymwysterau proffesiynol fod yn ddymunol yn hytrach nag yn hanfodol, credaf y dylent fod yn ystyriaeth yn y broses benodi. Felly, pe na fyddai gan yr ymgeisydd llwyddiannus gymwysterau proffesiynol bydd angen gwneud yn iawn am hyn drwy weithgareddau datblygu megis cefnogaeth gan gyfoedion a mentora.
- 5.4 Gweler y swydd ddisgrifiad yn Atodiad 3.

6. AMSERLEN

- 6.1 Pe byddai'r Pwyllgor yn derbyn yr argymhellion yn yr adroddiad hwn, argymhellaf yr amserlen a ganlyn. Er mwyn hwyluso materion, rwyf yn argymhell i'r Pwyllgor gytuno i nifer llai o aelodau'r pwyllgor fod yn gyfrifol am lunio'r rhestr fer e.e. is-bwyllgor o dri neu bump aelod. Wrth ystyried yr argymhelliad hwn, dylai'r aelodau gofio y dylai llunio rhestr fer o ymgeiswyr mewnol fod llawer haws na llunio rhestr fer o ymgeiswyr allanol.
- 6.2
- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ▪ Hysbysebu'r swydd yn fewnol | 6 Gorffennaf |
| ▪ Dyddiad cau i dderbyn ceisiadau | 20 Gorffennaf |
| ▪ Canolfan Asesu | 25 Gorffennaf |
| ▪ Penodiad gan y Pwyllgor | 27 Gorffennaf |

7. CASGLIAD

- 7.1 Rhaid i ni lenwi swydd allweddol o fewn y Cyngor. Er bod y dewisiadau realistig ar gyfer cyflawni hyn yn gyfyngedig, gallwn ei ystyried fel cyfle cadarnhaol i newid. Mae cyfleoedd realistig i integreiddio gwasanaethau ymhellach er mwyn cyflawni gwelliannau heddiw ac i'r dyfodol. Ar ben hynny, rydym yn ffodus iawn fel Cyngor i gael doniau mewnol i'n helpu ni i gyflawni ein hamcanion (e.e. mae ein penaethiaid gwasanaeth wedi'u datblygu a'u meithrin dros nifer o flynyddoedd ac maent bellach yn arweinwyr gwasanaeth effeithiol iawn).

8. **ARGYMHELLION**

- 8.1 Bod y Cyngor yn cyfuno'r Adran Tai a Gwasanaethau Cymdeithasol gyda rhannau o'r Adran Darparu a Hamdden.
- 8.2 Bod y rhannau sydd ar ôl o'r Adran Darparu a Hamdden yn cael eu trosglwyddo i adrannau eraill. Byddai union fanylion hyn yn cael eu dirprwyo i'r Prif Weithredwr mewn ymgynghoriad ag Arweinydd y Cyngor.
- 8.3 Bod y swydd newydd sy'n deillio o'r ailstrwythuro yn cael ei hysbysebu'n fewnol.
- 8.4 Bod deilydd newydd y swydd yn cael mandad i sefydlu strwythur rheoli newydd sy'n cyflawni'r amcanion o integreiddio mewnol ac allanol pellach, fel yr argymhellir yn yr adroddiad hwn.