



Cyfarfod

PWYLLGOR CRAFFU CORFFORAETHOL

Dyddiad ac Amser

10.30 y.b., DYDD IAU, 3YDD RHAGFYR, 2015

Lleoliad

Siambr Hywel Dda - Swyddfeydd y Cyngor, Caernarfon. LL55 1SH

Pwynt Cyswllt

Eirian Roberts

01286 679018

maireirianroberts@gwynedd.gov.uk

(Dosbarthwyd 26/11/15)

PWYLLGOR CRAFFU CORFFORAETHOL

AELODAETH (18)

Plaid Cymru (9)

Y Cynghorwyr

Elwyn Edwards
Gethin Glyn Williams
Gweno Glyn

Dyfrig Jones
John Wyn Williams
Simon Glyn

Michael Sol Owen
R. H. Wyn Williams
[sedd wag]

Annibynnol (4)

Y Cynghorwyr

Lesley Day
W. Roy Owen

Trevor Edwards
Eirwyn Williams

Llais Gwynedd (3)

Y Cynghorwyr

Jason Humphreys

Anwen J. Davies

[sedd wag]

Llafur (1)

Y Cynghorydd Gwynfor Edwards

Democratiaid Rhyddfrydol (1)

Y Cynghorydd June Marshall

Aelodau Ex-officio

Cadeirydd ac Is-Gadeirydd y Cyngor

Aelodau Eraill a Wahoddwyd

Y Cynghorydd Mandy Williams Davies – eitem 5

Y Cynghorydd Peredur Jenkins – eitem 6

R H A G L E N

1. YMDDIHEURIADAU

Derbyn unrhyw ymddiheuriadau am absenoldeb.

2. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Derbyn unrhyw ddatganiad o fuddiant personol.

3. MATERION BRYN

Nodi unrhyw eitemau sy'n fater brys ym marn y Cadeirydd fel y gellir eu hystyried.

4. COFNODION

1 - 4

Bydd y Cadeirydd yn cynnig y dylid llofnodi cofnodion y cyfarfod blaenorol o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar 11 Mehefin, 2015 fel rhai cywir (ynghlwm).

Noder – amcan yn unig yw'r amseroedd a nodir isod

5. STRATEGAETH CAFFAEL CYNGOR GWYNEDD - RHEOLAETH CATEGORI A CHADW'R BUDD YN LLEOL

5 - 16

Aelod Cabinet: Y Cyngorydd Mandy Williams-Davies

Ystyried adroddiad y Rheolwr Caffael Corfforaethol (ynghlwm).

10.40am – 11.40am

6. CYNNAL A CHEFNOGI'R GWEITHLU

17 - 26

Aelod Cabinet: Y Cyngorydd Peredur Jenkins

Ystyried adroddiad yr Aelod Cabinet Adnoddau (ynghlwm).

11.40am – 12.40pm

PWYLLGOR CRAFFU CORFFORAETHOL, 11.06.15

Yn bresennol: Y Cynghorydd Dyfrig Jones (Cadeirydd);
Y Cynghorydd Jason Humphreys (Is-gadeirydd).

Y Cynghorwyr:- Elwyn Edwards, Trevor Edwards, Aled Evans, Annwen Hughes, Michael Sol Owen, W.Roy Owen, Eirwyn Williams ac R.H.Wyn Williams.

Swyddogion yn bresennol: Debbie Anne Williams Jones a Vera Jones (Rheolwyr Aelodau – Gwasanaeth Democrataidd) ac Eirian Roberts (Swyddog Cefnogi Aelodau a Chraffu).

Yn bresennol ar gyfer eitem 5 isod:-

Y Cynghorydd Mandy Williams-Davies (Aelod Cabinet Economi)
Arwel Ellis Jones (Uwch Reolwr Democratiaeth a Chyflawni)
Arwel Evans (Rheolwr Caffael Corfforaethol)

Yn bresennol ar gyfer eitem 6 isod

Y Cynghorydd Peredur Jenkins (Aelod Cabinet Adnoddau)
Dilwyn Williams (Prif Weithredwr)

Ymddiheuriadau: Y Cynghorwyr Lesley Day, Gwynfor Edwards, Sian Gwenllian, June Marshall, Gethin Glyn Williams a John Wyn Williams.

1. ETHOL CADEIRYDD

PENDERFYNWYD ethol y Cynghorydd Dyfrig Jones yn gadeirydd y pwyllgor hwn am 2015/16.

2. ETHOL IS-GADEIRYDD

PENDERFYNWYD ethol y Cynghorydd Jason Humphreys yn Is-gadeirydd y pwyllgor hwn am 2015/16.

3. DATGAN BUDDIANT PERSONOL

Datganodd y Cynghorydd Annwen Hughes fuddiant personol yn eitem 9(B) ar y rhaglen – Ymchwiliad Tai Gwyliau a Threthi – oherwydd ei bod yn berchen ar dŷ haf.

'Roedd yr aelod o'r farn ei fod yn fuddiant sy'n rhagfarnu a gadawodd y cyfarfod yn ystod y drafodaeth ar y mater.

4. COFNODION

Llofnododd y Cadeirydd gofnodion y cyfarfod diwethaf o'r pwyllgor hwn a gynhaliwyd ar 26 Mawrth, 2015 fel rhai cywir.

5. STRATEGAETH GAFFAEL 2014/15
Aelod Cabinet: Y Cynghorydd Mandy Williams-Davies

Cyflwynwyd –

- (a) Drafft terfynol o'r Strategaeth gan yr Aelod Cabinet Economi.
 (b) Y cwestiynau a godwyd yn y Cyfarfod Paratoi ar 23 Ebrill.

Gosodwyd y cyd-destun gan yr Aelod Cabinet ac ymatebodd i gwestiynau'r Cyfarfod Paratoi mewn perthynas â:-

- Llwyddiant y Strategaeth Gaffael flaenorol o safbwynt cyflawni ei holl amcanion.
- Uchelgais cyffredinol y Cyngor ar gyfer caffael.
- Taro cydbwysedd rhwng sicrhau gwerth am arian drwy gaffael a chadw'r budd yn lleol.
- Canlyniadau'r ymgysylltu gyda budd-ddeiliaid yn lleol.
- Adnoddau ar gyfer gwireddu'r Strategaeth newydd.
- Addasrwydd y mesuryddion ar gyfer y Strategaeth ddrafft.
- Sicrhau ymrwymiad a dealltwriaeth ar draws y Cyngor i wireddu'r trefniadau caffael newydd ac amcanion y Strategaeth.
- Cyfraniad caffael at ganfod arbedion ariannol i'r Cyngor.
- Rheolaeth categori fel dull o gynnig y cyfle gorau i sicrhau rheolaeth gadarn o drefniadau caffael y Cyngor a gwerth am arian / arbedion ariannol.
- Gweithrediad e-gaffael ar draws y Cyngor.
- Y dulliau sydd mewn lle i fesur cydymffurfiaeth gyda gofynion Cynllun Iaith y Cyngor.

Rhoddyd cyfle i'r aelodau ofyn cwestiynau pellach a chynnig sylwadau. Yn ystod y drafodaeth, ymatebodd yr Aelod Cabinet, yr Uwch Reolwr Democratiaeth a Chyflawni a'r Rheolwr Caffael Corfforaethol i gwestiynau / sylwadau ynglŷn â:-

- Y swm o £185 miliwn a wariwyd gan y Cyngor, yn ystod 2013/14, ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau a ddarparwyd gan sefydliadau allanol. Nodwyd bod y datganiad yn y rhagair i'r Strategaeth yn gamarweiniol ac y dylid gwneud yn glir bod y swm yma'n cynnwys arian sy'n dod i mewn i'r Cyngor, yn ogystal ag arian y Cyngor ei hun.
- Perfformiad da'r Cyngor yn erbyn y targed gwariant lleol o 45% ac awgrymwyd y dylid defnyddio'r ffigur hwn yn yr adroddiad y tro nesaf.
- Yr angen i bwysu ar y Cynulliad i sicrhau maes cyfartal i'r cynghorau i gyd o ran mesur perfformiad a darparu ystadegau.
- Dulliau o gyfarch enghreifftiau lle mae pencadlys cwmni y tu allan i'r ardal, ond y gwaith ei hun yn cael ei gcontractio'n lleol.
- Awgrym y byddai rhoi'r baich ar y cwmni, yn hytrach na'r Uned Gaffael, i ddatgan faint o weithwyr lleol a gyflogir ar gontractau, ayb, yn ychwanegiad defnyddiol iawn.
- Ymateb i gwynion a sut bydd rheolaeth categori yn creu mwy o arbenigedd o fewn meysydd penodol ac yn cynorthwyo dysgu ar draws.
- Rôl caffael, yn y ffordd newydd drwy reolaeth categori, fel galluogwr i'r gwasanaethau gyrraedd eu targed effeithlonrwydd.
- Cais am sicrwydd bod y Cyngor wedi rhoi digon o gyfleoedd i gwmnïau lleol.
- Dylanwad y Cyngor ar y sector breifat.
- Osgoi biwrocratiaeth ddiangen.
- Pwysigrwydd newid diwylliant a'r angen am hyfforddiant adrannol ac ar y cyd.
- Pwysigrwydd sicrhau nad ydi rhai prosesau e-gaffael yn llesteirio caffael da.
- Pwysigrwydd ymgysylltu â budd-ddeiliaid lleol a chodi sgiliau lleol.
- Yr angen i wthio'r ffin cyn belled ag sy'n rhesymol bosib' o ran yr iaith Gymraeg.

- Pwysigrwydd darparu arweiniad yn y maes caffael i gynghorau tref a chymuned oherwydd y gallent fod yn cymryd rhai o wasanaethau'r Cyngor drosodd.

Diolchwyd i'r Aelod Cabinet a'r swyddogion am y drafodaeth a nodwyd, o bosib', y gofynnid iddynt ddychwelyd gerbron y pwyllgor hwn maes o law i adrodd ar gynnydd y Strategaeth Gaffael newydd.

6. STRATEGAETH Ffordd GWYNEDD Aelod Cabinet: Y Cynghorydd Peredur Jenkins

Cyflwynwyd – adroddiad yr Aelod Cabinet Adnoddau yn gwahodd sylwadau'r pwyllgor ar y fersiwn ddiweddaraf o'r Strategaeth ddrafft cyn cyflwyno'r drafft terfynol i'r Cabinet i'w fabwysiadu'n ffurfiol.

Gosododd yr Aelod Cabinet y cyd-destun a rhoddwyd cyflwyniad gan y Prif Weithredwr yn cyfarch nifer o gwestiynau a godwyd yn y Cyfarfod Paratoi ar 23 Ebrill mewn perthynas ag:-

- Ystyr Ffordd Gwynedd
- Uchelgais cyffredinol y Cyngor ar gyfer Ffordd Gwynedd ac a ydyw'n realistig ac yn gyraeddadwy?
- Digonolrwydd yr adnoddau mewn lle a'r capasiti i wireddu gweledigaeth Strategaeth Ffordd Gwynedd a'i roi ar waith.
- Y tebygolrwydd y bydd Ffordd Gwynedd yn llwyddo.
- Tystiolaeth bod Ffordd Gwynedd wedi llwyddo i wella gwasanaethau i drigolion a sicrhau arbedion ariannol yn y ddau gynllun peilot ym meysydd digartrefedd ac eiddo.
- Dulliau o sicrhau ymrwymiad a dealltwriaeth ar draws y Cyngor i wireddu Ffordd Gwynedd.
- Y mesurau perfformiad sy'n bosib' eu rhoi mewn lle er mwyn sicrhau'r newid diwylliant o fewn y Cyngor.
- Yr ymgysylltu ffurfiol / anffurfiol gyda budd-ddeiliaid.

Rhoddwyd cyfle i'r aelodau ofyn cwestiynau pellach a chynnig sylwadau. Yn ystod y drafodaeth, ymatebodd yr Aelod Cabinet a'r Prif Weithredwr i gwestiynau / sylwadau ynglŷn â:-

- Sut mae'r Strategaeth yn cyd-blethu gyda'r cysyniad o Reoli Galw a'r Strategaeth Arbedion?
- Y dull o raeadru Ffordd Gwynedd i lawr ac ar draws y sefydliad.
- Sut mae Ffordd Gwynedd yn ymateb i ddeddfwriaeth gwlad a gofynion Llywodraeth Cymru ac amrywiol gyrff allanol ac ydi'r Cyngor hwn yn ddigon dewr i gymryd y cerydd er mwyn cadw trigolion Gwynedd yn hapus?
- Y sialens o gael pobl i ymddwyn yn wahanol.
- Ymdeimlad bod y datganiad '*Rhoi Pobl Gwynedd yn Ganolog*' yn her sylweddol oherwydd bod yna leisiau cryfion o fewn pob ardal sydd â'u hagenda eu hunain.
- Y gwersi a ddysgwyd o'r cynlluniau peilot.

Mynegwyd dymuniad y pwyllgor i weld Strategaeth Ffordd Gwynedd yn llwyddo a chasglwyd mai un o'r pwyntiau pwysicaf yn codi o'r drafodaeth oedd y cwestiwn o risg a'r angen i arfogi'r holl staff, o'r brig i lawr, i ddefnyddio eu synnwyr cyffredin ac i fod â'r hyder i gymryd risgiau bach, sydd efallai, yn mynd i ddod â gwobrwyon mawr.

Mynegwyd pryder mai ond hanner aelodau'r pwyllgor oedd yn bresennol i gymryd rhan yn y drafodaeth hon. 'Roedd y staff wedi ymroddi i'r newidiadau hyn, ac 'roedd yn hynod bwysig eu bod hwy a'r Tîm Arweinyddiaeth yn cael y gefnogaeth briodol gan yr aelodau hefyd.

Diolchwyd i'r Aelod Cabinet a'r Prif Weithredwr am y drafodaeth.

7. YMCHWILIADAU

Cyflwynwyd – drafft o sgôp dau ymchwiliad craffu posib', sef:-

- (a) Ymchwiliad Craffu Tai Gwyliau a Threthi
- (b) Ymchwiliad Craffu Ymgysylltu

Gofynnwyd i'r pwyllgor ddewis un o'r ddau ymchwiliad a chytunwyd bod yr Ymchwiliad Tai Gwyliau a Threthi yn flaenoriaeth uwch.

PENDERFYNWYD

- (a) **Sefydlu Ymchwiliad Craffu i'r maes Tai Gwyliau a Threthi.**
- (b) **Penodi'r Cadeirydd, y Cyngorydd Dyfrig Jones, ynghyd â'r Cyngorwyr Trevor Edwards, Aled Evans, Eirwyn Williams a Wyn Williams, yn aelodau o'r Ymchwiliad, a gofyn i Vera Jones (Rheolwr Aelodau – Gwasanaethau Democrataidd) gysylltu â holl aelodau'r pwyllgor i wahodd rhagor o enwau.**

Dechreuodd y cyfarfod am 10.30am a daeth i ben am 12.40pm.

Eitem 5

DYDDIAD	9 ^{fed} o Dachwedd 2015
ER SYLW	Pwyllgor Craffu Corfforaethol
TEITL	Strategaeth Caffael Cyngor Gwynedd: Rheolaeth Categori a Chadw'r budd yn lleol
PWRPAS	Diweddariad i'r Pwyllgor Craffu Corfforaethol 3 ^{ydd} o Ragfyr 2015
AWDUR	Arwel ap Ifan Evans, Rheolwr Caffael Corfforaethol

2	<u>Rheolaeth Categori</u>
1	<p>Esboniad byr ar ddechrau'r adroddiad yn atgoffa'r Aelodau o beth yw Rheolaeth Categori.</p> <p><i>Mae rheolaeth categori yn ddull newydd o bwrcasu sydd yn rhoi pwyslais penodol ar amcanion strategol y Cyngor i gadw'r budd yn lleol ac arbed arian, yn ogystal â chwrdd ag anghenion defnyddwyr gwasanaeth y Cyngor. Mae'r categorïau gwariant yn feysydd gwariant ehangech na ffiniau adrannol y Cyngor.</i></p> <p><i>Mae'r fethodoleg yn arwain swyddogion i :-</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Greu cynllun neu strategaeth prynu ar gyfer meysydd penodol</i>• <i>Dod i ddeall, ac ymgysylltu ar farchnad yn well</i>• <i>Gyrru newid ar gyfer canlyniadau gwell</i> <p><i>Bydd y trefniadau newydd yn golygu sefydlu timau ac/neu gosod cyfrifoldebau penodol sydd yn ymwneud a phrynu.</i></p> <p><i>Bydd y timau categori yn gyfrifol am:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Herio beth, sut a pham rydym yn prynu nwyddau a gwasanaethau</i>• <i>Cwblhau a chytuno ar gynlluniau prynu gyda'r gwasanaethau</i>• <i>Cwblhau gweithgareddau caffael (dyfynbrisiau a thendro)</i>• <i>Rheoli cytundebau</i> <p><i>Bydd y trefniadau newydd yn galluogi'r Cyngor i baratoi'r farchnad yn well i gystadlu am gontractau. Bydd y trefniadau newydd yn sicrhau ystyriaeth i gynnwys, er enghraifft:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Strategaethau lotio</i>• <i>Blaen rhybudd (gan gynnwys achrediaadau, anghenion, trefniadau caffael yw dilyn)</i>• <i>Modelau amgen</i>• <i>Adborth adeiladol</i>

2

Eglurwch ble yr ydych wedi cyrraedd o ran mewnosod Rheolaeth Categori ym maes Gofal

Ebrill 2015

Wedi gwblhau:

Cabinet Ffurfiol wedi cymeradwyo'r Achos Busnes i newid trefniadau caffael y Cyngor i drefn sy'n seiliedig ar Reolaeth Categori :-

- *Sefydlu 3 brif Gategori – Amgylchedd, Corfforaethol a Phobl*
- *Sefydlu strwythur o 6 (FTE) ar gyfer y categori Pobl*
- *Ymestyn y gyfundrefn i weddill y Cyngor drwy fewnosod y categorïau Amgylchedd a Chorfforaethol erbyn Medi 2016*
- *Cadarnhau targed arbedion caffael o £2.3 miliwn dros y 5 mlynedd nesaf*

Mai i Hydref 2015

Wedi gwblhau:

Dylunio a sefydlu strwythur Categori Pobl

- *Ymgysylltu gyda swyddogion / gwasanaethau drwy gyfres o weithdai*
- *Dadansoddi'r ymdrech caffael*
- *Ar y cyd gyda'r Adrannau, cynnal y broses o ddylunio model ar gyfer y categori*
- *Cytuno ar y model dewisol*

Mewnosod y trefniadau newydd

- *Gweithio gyda chwmni arbenigol i fabwysiadu methodoleg rheolaeth categori*
- *Creu swydd disgrifiadau ar gyfer y strwythur rheolaeth categori*
- *Dilyn y broses penodi berthnasol (Penodi'r 5 swydd)*
- *Dylunio proses a dyletswyddau ar gyfer y drefn newydd*
- *Dylunio trefn llywodraethu gan gynnwys sefydlu Grŵp Llywio Rheolaeth Categori*

Tachwedd ymlaen

I'w gwblhau:

- *Cynllunio a gweithredu rhaglen waith y Tîm Categori*
- *Penodi swydd wag Arbenigwr Caffael*
- *Cynnal sesiynau gyda rheolwyr yr Adran i sicrhau dealltwriaeth a chadarnhau rolau a chyfrifoldebau*
- *Cadarnhau gweithdrefnau cyfredol o fewn y categori. Er enghraifft prosiectau/rhaglenni gwaith yr Adran.*

3	<p>A wnaeth mewnosod Rheolaeth Categori yn y maes Gofal fynd yn unol â'ch rhaglen waith a'r amserlen?</p> <p><i>Trefniadau penodi wedi cymryd yn hirach na disgwyl oherwydd argaeledd staff.</i></p>
4	<p>Eglurwch pa wersi yr ydych wedi dysgu o osod y Rheolaeth Categori ym maes Gofal, sydd yn bwysig i gadw mewn cof ar gyfer y ddau faes Rheolaeth Categori arall.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mae angen rhoi ymdrech sylweddol i egluro'r trefniadau newydd i swyddogion y Cyngor.</i> • <i>Rhaid sicrhau bod swyddogion yn deall ei dyletswyddau a chyfrifoldebau o fewn y gyfundrefn newydd.</i> • <i>Mae angen cytuno trefniadau trosglwyddo gwaith cyn cychwyn unrhyw waith mewnosod.</i> • <i>Yr angen i gadarnhau manylion ariannol a phrosesau mewnol newid strwythur cyn cychwyn y gwaith mewnosod.</i> • <i>Cryfhau trefniadau dadansoddi ymdrech cyfredol caffael o fewn y gwasanaethau. Gwnaethpwyd addasu'r holiadur yn dilyn yr asesiad gyntaf.</i> • <i>Ymgysylltu cynnar gyda swyddogion wedi ein cynorthwyo i ddylunio a mewnosod y trefniadau newydd.</i>
5	<p>A wnewch gyflwyno eich rhaglen waith (gan gynnwys amserlen) ar gyfer mewnosod Rheolaeth Categori yn y ddau faes arall.</p> <p><i>Gweler Atodiad 1 – Rhaglen Waith</i></p>
6	<p>Cwestiynau penodol ar gyfer Uwch Reolwr Busnes ym maes Gofal sydd â chyfrifoldeb am arwain ar Reolaeth Categori o fewn Gofal (Meilys Smith)</p> <p>a. Sut mae'r drefn yn eich annog i weithredu yn wahanol i'r hen drefn?</p> <p><i>Sicrhau bod budd deiliaid allweddol yn rhan o'r cylch comisiynu.</i></p> <p>b. Yn eich barn chi, ydi pethau'n well?</p> <p><i>Rhoi ffocws llawer cryfach ar adnabod gwir anghenion y busnes cyn mynd allan i'r farchnad.</i></p> <p>c. Eglurwch beth sydd wedi gwella o ran y drefn newydd?</p> <p><i>Sicrhau gogwydd masnachol priodol ac amlygu pwysigrwydd deall modelau busnes a nodweddion marchnad.</i></p>
7	<p>Ydi pob Uwch Reolwr wedi ymrwmo / prynu mewn i'r drefn Rheolaeth Categori? (ym maes Gofal ac ar draws y Cyngor)</p> <p><i>Mae dal angen egluro a chryfhau dealltwriaeth y trefniadau newydd i swyddogion yr Adran ac ar draws y Cyngor cyn gallwn ymateb i'r cwestiwn hon.</i></p>

	<p>Eglurwch unrhyw anawsterau yr ydych wedi canfod (ym maes Gofal ac ar draws y Cyngor).</p> <p><i>Blaenoriaethau eraill y gwasanaeth, yn enwedig ail strwythuro cyfredol a'r gyfundrefn toriadau.</i></p>
8	<p>A yw trefniadau rheolaeth categori yn golygu fod y Cyngor yn fwy effeithiol ac effeithlon o ran caffael?</p> <p><i>Methu ymateb tan mae'r trefniadau yn weithredol. Ond holl ddiben rheolaeth categori yw bod swyddogion sydd yn ymwneud a gweithgareddau caffael gyda'r sgiliau a dealltwriaeth o'r farchnad ar gyfer sicrhau gwerth gorau. Bydd prynu fesul categori yn hytrach na gwasanaethau yn gwneud trefniadau ei hunain hefyd yn fwy effeithiol ac effeithlon.</i></p>
9	<p>Wrth weithredu'r drefn Rheolaeth Categori eglurwch eich bwriadau o ran sicrhau cyfleoedd i ddarparwyr lleol? (ym maes Gofal ac ar draws y Cyngor).</p> <p><i>Mae'r Cyngor eisoes wedi cyhoeddi rhaglen a chofrestr cytundebau. Bydd y rhaglen ei gyhoeddi yn gyfarfod y PEG (Partneriaeth Economaidd Gwynedd) ac yn cael ei ddiweddarau gan yr Uned Gaffael. Bydd neges i yrru drwy rwydwaith mewnol swyddogion y Cyngor ar y 2^a o Dachwedd yn annog swyddogion yw ddiweddarau.</i></p> <p>Eglurwch sut mae'r sector preifat a'r trydydd sector yng Ngwynedd wedi eu paratoi ar gyfer, ac yn gallu manteisio i'r eithaf ar y drefn newydd (ym maes Gofal ac ar draws y Cyngor).</p> <p><i>Bydd y drefn rheolaeth categori yn cynnal asesiad a chreu strategaeth i uchafu cyfleoedd i ddarparwyr lleol mewn meysydd penodol.</i></p>
10	<p>Faint o waith cefndir sydd wedi ei wneud o ran adnabod anghenion ac adnabod y farchnad? (ym maes Gofal ac ar draws y Cyngor).</p> <p><i>Rhy gynnar i adrodd ar waith y tîm categori ar hyn o bryd. Ond bydd y Cynllun Cadw'r Budd gomisiynu darn o waith i gwblhau asesiad ar gyfer adnabod bylchau cyflenwi o fewn y Sir. Bydd y wybodaeth yma o ddefnydd i'r Timau Categori o safbwynt targedu meysydd penodol.</i></p> <p><i>Mae'r Uned Busnes, Gwasanaethau Cymdeithasol hefyd yn cynhyrchu Datganiad o Sefyllfa Marchnad sydd yn 'cyflwyno darlun o'r sefyllfa gyfredol o ran galw a chyflenwad ynghyd a'r tueddiadau posibl ar gyfer y dyfodol'. Mae yn adroddiadau wedi cael ei gynhyrchu ar gyfer y meysydd Anableddau Dysgu, Iechyd Meddwl, Darpariaeth Gofal Preswyl a Nyrsio. Mae yna hefyd wybodaeth am ddarpariaeth llety pobl hyn fel rhan o Strategaeth Llety.</i></p>
<p>Cadw'r Budd yn Lleol – cwestiynau penodol yn dilyn o gwestiynau 9 a 10.</p>	
11	<p>Gofynnir i chi gynnwys gwybodaeth ddiweddaraf am y perfformiad ar wariant gyda chwmnïau 'lleol':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gwynedd - Gogledd Cymru

	<p>- Cymru</p> <p><i>Gweler Atodiad 2 - Crynodeb o Wariant Lleol</i></p>
12	<p>Eglurwch beth yr ydych wedi gwneud i hybu cysylltu á chwmnïau lleol a gwerthu'n lleol.</p> <p><i>Mae'r Cyngor, fel rhan o'r cynllun strategol Cadw'r budd yn lleol wedi creu a phenodi swydd, Swyddog Cyswllt Busnes. Mae rhaglen waith y swyddog yn cynnwys cysylltu â busnesau lleol i adnabod a lleddfu rhwystrau ymgeisio am waith.</i></p> <p><i>Gweler Atodiad 3 am fanylion pellach</i></p>
13	<p>Eglurwch sut yr ydych yn sicrhau buddion ehangach i'r sir trwy'r cymalau cymdeithasol.</p> <p><i>Mae'r Tim Caffael Corfforaethol yn annog bod swyddogion y Cyngor yn cynnwys cymalau cymdeithasol o fewn prif gynlluniau caffael y Cyngor. I sicrhau bod cymalau yn cael ei weithredu maent yn monitro cytundebau Adeiladau Ysgolion i sicrhau bod y cyflenwyr yn cwblhau'r addewidion.</i></p> <p><i>Bydd y cynllun Cadw'r Budd yn Lleol yn adolygu sut fedrwn wella canlyniadau cymalau cymdeithasol. Bydd trefniadau rheolaeth categori hefyd yn rhoi fwy o bwyslais ar fuddion cymdeithasol.</i></p>
14	<p>Wrth gadw'r budd yn lleol, mae'n bwysig fod cwmnïau lleol yn cael eu talu yn brydlon er mwyn sicrhau eu dyfodol. A wnewch adrodd ar ganran anfonebau sy'n cael eu talu o fewn 30 diwrnod os yw'r wybodaeth ar gael.</p> <p><i>Adroddir ar y data corfforaethol sy'n cael ei gasglu ym maes talu anfonebau.</i></p> <p><i>2015/16 (data at ddiwedd medi) - % anfonebau talwyd o fewn 30 diwrnod gwaith = 92%</i> <i>2014/15 - % anfonebau dalwyd o fewn 30 o ddyddiau gwaith = 94%</i></p>
15	<p>Mae mewnbwn gan yr Adran Economi a Chymuned a Chefnogaeth Gorfforaethol i'r Prosiect Cadw'r Budd yn Lleol. Beth yw rôl yr Adran Economi a Chymuned a beth sydd wedi ei gyflawni hyd yma?</p> <p><i>Mae'r Adran Economi a Chymuned yn rhan o'r Bwrdd Prosiect er mwyn ceisio sicrhau ei fod yn cyflawni ei amcanion i gadw'r budd yn lleol. Mae'r Adran yn cefnogi'r cynllun yn bennaf drwy'r cyswllt gyda'r Uned Cefnogi Busnes sydd yn:-</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cefnogi busnesau i gyflawni achrediaidau drwy weithredu a rheoli cronfa grant</i> • <i>Cydweithio yn rheolaidd gydag Uned Caffael y Cyngor a Gwasanaeth Busnes Cymru</i> • <i>Hyrwyddo digwyddiadau busnes, perthnasol i'r maes Caffael</i> • <i>Codi ymwybyddiaeth o unrhyw gyfleoedd dendro sy'n codi er budd busnesau lleol</i> <p><i>Mae nifer o fusnesau lleol Gwynedd wedi derbyn cymorth ariannol trwy'r Uned Cefnogi Busnes er mwyn cyflawni achrediaidau penodol. Mae'r cymorth hyn wedi cefnogi busnesau</i></p>

	<i>lleol i fod yn fwy cystadleuol a'u bod mewn gwell sefyllfa i ymateb i unrhyw gyfleoedd dendro yn y dyfodol.</i>
--	--

Atodiadau

Atodiad 1 – Rhaglen Waith

(yn dilyn atodiad 3)

Atodiad 2 – Crynodeb o Gwariant Lleol

Bydd y Cyngor yn gwneud dau asesiad o wariant trydydd parti yn seiliedig ar bencadlys y cwmnïau gyda chod post o fewn Gwynedd. Byddwn yn gwneud dadansoddiad cychwynnol yn defnyddio rhaglen gan gwmni Spikes Cavell ac wedyn asesiad mwy manwl gan yr Adran Gyllid. Bydd yr assessiad cychwynnol Spikes Cavell yn rhoi darlun o beth fydd y mesuriadau gwariant swyddogol byddwn yn cyhoeddi yn dilyn asesiad Cyllid.

1. Asesiad Spikes Cavell

2012/13			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£157,182,894	£65,486,549	£87,670,965	£103,272,829
	42%	56%	66%

2013/14			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£163,910,180	£64,302,646	£94,771,196	£107,078,008
	39%	58%	65%

2014/15			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£159,424,983	£64,437,868.	£88,278,640.20	£100,903,334.85
	40%	55%	63%

2. Aseiad Spikes Cavell - Gwariant hanner blwyddyn

Rydym hefyd yn defnyddio system Spikes Cavell i gael darlun o wariant lleol pob chwarter. Mae'r data yma yn cael ei brosesu yn dilyn yr ail chwarter pob blwyddyn. Mae'r data sydd yn cael ei ddefnyddio ar gyfer y modiwl yma yn diystyru gwariant o dan £1,000. Bu hyn olygu bod y dadansoddiad yn wahanol i'r aseiad blynyddol Spikes Cavell a Chyllid.

Data	Amserlen	Gwariant Lleol - Gwynedd (%)
Gwynedd	Ch1. 12-13	37.12
Gwynedd	Ch2. 12-13	39.81
Gwynedd	Ch3. 12-13	42.83
Gwynedd	Ch4. 12-13	38.67
Gwynedd	Ch1. 13-14	36.44
Gwynedd	Ch2. 13-14	37.81
Gwynedd	Ch3. 13-14	39.98
Gwynedd	Ch4. 13-14	39.52
Gwynedd	Ch1. 14-15	36.32
Gwynedd	Ch2. 14-15	42.93
Gwynedd	Ch3. 14-15	41.52
Gwynedd	Ch4. 14-15	38.54
Gwynedd	Ch1. 15-16	33.38
Gwynedd	Ch2. 15-16	40.48

Cyfanswm Gwariant hanner blwyddyn 2015-16

£61,355,624

Gwariant hanner blwyddyn 2015-16 (Gwynedd)

£22,817,095

Diffiniad Spikes Cavell - 'masnachu craidd: cyflenwyr rydym wedi gwario dros £1000 dros y flwyddyn diwethaf sydd yn cael ei ystyried fel sefydliadau masnachol a neu ddarparwyr gofal ddi-fasnachol'

'Core-Trade: Suppliers with whom over £1000 has been spent in a 12 month period, that have also been classed as a trading organisation or as a non-trade social care provider'.

3. Aseiad Cyllid

Assesiad o holl wariant allanol y Cyngor gan yr Adran Gyllid.

2012/13			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£159,636,555	£65,908,183	£91,124,694	£97,240,051
	41%	57%	61%

2013/14			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£158,001,441	£64,753,340	£91,347,161	£95,983,287
	41%	58%	61%

2014/15			
Cyfanswm	Gwynedd	Gogledd Cymru	Cymru
£157,340,255.98	£63,709,888.54	£85,535,561.39	£91,993,887.49
	40%	54%	58%

Atodiad 3 – Cydlynnydd Cyswllt Busnes

1. Ail gyfrifo'r Mesuriadau Lleol

- 1) Canran o wariant lleol gan gynnwys canghennau busnesau o fewn y Sir -

Mesur Gwariant Lleol (Data Spikes Cavell)			
	2012/13	2013/14	2014/15
Gwariant Lleol wrth ddefnyddio mesur gwreiddiol	£65,486,549	£64,302,646	£64,437,868
% o wariant lleol wrth ddefnyddio mesur gwreiddiol	42%	39%	40%
Gwariant Lleol wrth gyfri cwmnïau gyda changen yn y Sir	£87,180,864	£89,601,749	£86,719,110
% o wariant lleol Lleol wrth gyfri cwmnïau gyda changen yn y Sir	55%	55%	54%

2. Gwaith adnabod a lleihau rhwystrau

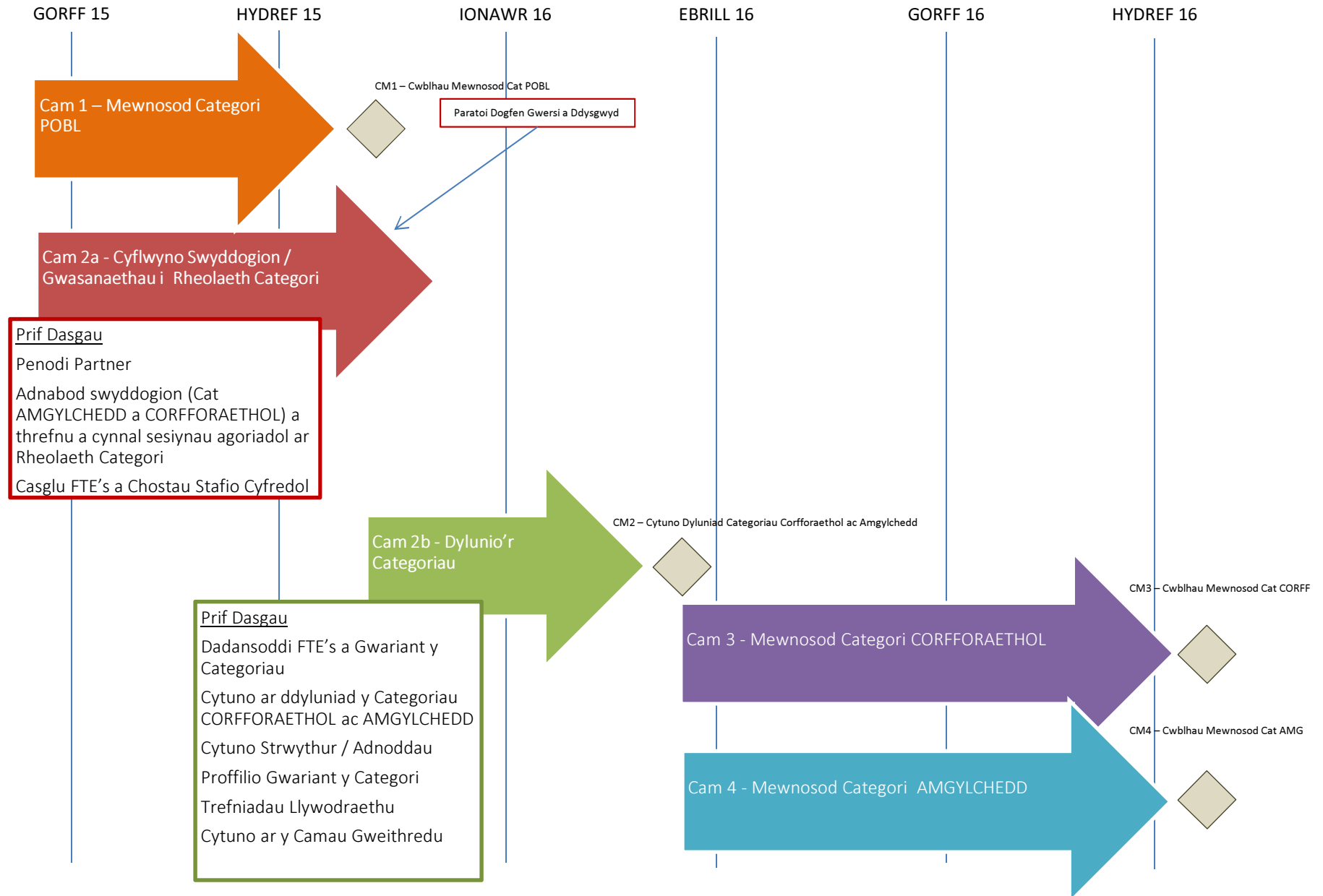
- 1) Cwblhau holiadur a chyfarfod gyda busnesau lleol i gadarnhau'r prif rwystrau
- Diffyg ymwybyddiaeth o gyfleon
 - Prosesau a gofynion caffael yn rhwystredig a chymhleth
 - Diffyg capasati 'r farchnad

3. Diweddarau dogfennaeth cefnogi busnes

- Gweithio gyda Gwynedd
- Rhestr a chyfleoedd dendro
- Camgymeriadau cyffredinol

4. Targeddu a chefnogaeth benodol

- Cytundeb Bwyd
- Meysydd Gofal ac Adeiladwaith



Eitem 6

ENW'R PWYLLGOR CRAFFU	PWYLLGOR CRAFFU CORFFORAETHOL
DYDDIAD Y CYFARFOD	3 RHAGFYR 2015
TEITL	CYNNAL A CHEFNOGI'R GWEITHLU
AELOD CABINET	CYNGHORYDD PEREDUR JENKINS

1. Cefndir

- 1.1 Mae'r Pwyllgor Craffu wedi nodi dymuniad i graffu'r ddarpariaeth ar gyfer cynnal a chefnogi staff mewn cyfnod o dorri ar wasanaethau.

2. Beth all y Pwyllgor Craffu ei ystyried?

2.1 Beth yw asesiad gorau'r Cyngor ar hyn o bryd ar nifer o staff all gael eu heffeithio gan y toriadau a'r arbedion effeithlonrwydd?

Bydd y toriadau a'r arbedion effeithlonrwydd yn effeithio ar bob aelod o staff, un ai yn anuniongyrchol neu'n uniongyrchol ac mae'r Cyngor yn llunio ei drefniadau i gefnogi staff ar y sail hwn h.y. mae angen cynnig cynhaliadaeth i staff fydd yn parhau mewn cyflogaeth yn ogystal ag i'r staff hynny fydd yn wynebu sefyllfa o ormodedd.

O ran y cwestiwn penodol, amcangyfrifir y gallai gwireddu'r arbedion effeithlonrwydd a'r toriadau yn eu cyfanrwydd, arwain at leihad yn y gweithlu o oddeutu 500.

2.2 Oes gan y Cyngor strategaeth i baratoi'r gweithlu ar gyfer y toriadau a'u cefnogi yn ystod y broses (e.e. i ail hyfforddi) a beth yw'r trefniadau o ran symud staff o fewn y Cyngor a dod o hyd i gyfleoedd eraill o fewn y Cyngor? (e.e. adnabod swyddi eraill, cynorthwyo staff gyda sgiliau i ddod o hyd i gyflogaeth amgen)?

Mae gan y Cyngor strategaeth gyfathrebu gadarn ynglŷn â pharatoi staff ar gyfer y toriadau. Mae'r pwyslais hyd yma wedi bod ar sicrhau bod negeseuon yn cael eu cyfleu yn amserol a hynny'n ysgrifenedig yn ogystal ag ar lafar mewn cyfarfodydd torfol, cyfarfodydd tîm ac un i un. Mae'r Uned Gyfathrebu Mewnol wedi'u hymgorffori bellach o fewn y Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu ac mae'r Rheolwr Datblygu'r Sefydliad yn gweithio'n agos gyda'r gwasanaeth i sicrhau bod gwybodaeth am ddatblygiadau yng nghyswllt Her Gwynedd yn cael ei gyflwyno i staff.

Mae'r Cyngor yn sicrhau cyswllt agos a rheolaidd hefo cynrychiolwyr lleol yr undebau llafur ac wedi ennyn eu cefnogaeth i annog eu haelodau i gymryd rhan yn yr ymgynghoriad ac i ledaenu'r negeseuon ynglŷn â'r gefnogaeth sydd ar gael mewn sefyllfaoedd o ormodedd a phan fo staff yn bryderus am eu cyflogaeth a'u dyfodol. Mae rôl bwysig gan reolwr yn y cyswllt hwn ac mae bwriad i ddarparu nodyn atgoffa o'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt hwythau yn yr wythnosau nesaf.

Mae trefniadau ar gyfer cyfeirio staff sydd mewn sefyllfa o ormodedd, at gyfleon cyflogaeth eraill o fewn y Cyngor wedi'u hen sefydlu ac mae'r gwaith o adnabod adleoliadau priodol ar gyfer nifer o staff mewn sefyllfaoedd o'r math wedi bod yn

bur llwyddiannus dros y blynyddoedd diwethaf. Cydnabyddir y bydd hyn yn anos dros y cyfnod o'n blaenau. Mae'r unigolion sydd mewn sefyllfa o ormodedd yn derbyn gwybodaeth am bob swydd wag o fewn y Cyngor ac yn derbyn gwarant o restr fer ar gyfer unrhyw swydd os yr ydynt yn gallu cyfarch gofynion hanfodol y swydd dan sylw.

Ymhellach mae pob un yn cael cynnig cymorth yng nghyswllt paratoi ar gyfer cyfweiliad, darparu ffurflen gais ac adnabod hyfforddiant ar gyfer datblygu sgiliau a gwybodaeth. Mae pecyn swmpus o ddogfennau ac arweiniad ar gael ac mae'r Tîm o Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol yn cyfeirio'r unigolion at y deunyddiau perthnasol.

2.3 Ydyw staff sy'n wynebu colli eu swyddi yn cael eu cefnogi yn emosiynol yn ogystal â derbyn cefnogaeth ymarferol?

Mae darpariaeth gynhwysfawr ar gyfer cefnogi staff yn emosiynol ac yn feddyliol. Mae'r gefnogaeth honno yn cael ei chydgordio gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol gyda chymorth nifer o swyddogion eraill yn yr Adran a hefyd asiantaethau arbenigol allanol.

Mae gwasanaeth cwnsela MEDRA ar gael i unrhyw aelod o staff. Gall unigolion gael eu cyfeirio gan yr Ymgynghorwyr Iechyd Galwedigaethol at y Gwasanaeth hwn neu gellir cysylltu yn uniongyrchol ac yn gyfrinachol am gyngor.

Mae'r polisi corfforaethol ar gyfer ymdrin â straen wedi'i adolygu yn ddiweddar gydag asesiadau risg generig wedi'u darparu er mwyn hwyluso gwaith rheolwyr wrth ymateb i sefyllfaoedd unigol o fewn eu Gwasanaeth. Cyfeirir unrhyw un sy'n adrodd ei fod yn dioddef o straen yn unionsyth at yr Ymgynghorwyr Iechyd Galwedigaethol am gyngor a chymorth (gwneir hyn hefyd pan fo adrodd ar broblemau cyhyrsgerbydol ac mae llawer o dystiolaeth sy'n arddangos bod y naill yn effeithio ar y llall).

Cynhelir cyrsiau rheoli straen ar gyfer rheolwyr er mwyn eu cynorthwyo i adnabod symptomau ymysg eu staff (a hwy eu hunain) gyda gwaith paratoi yn digwydd ar hyn o bryd er mwyn cynnal sesiynau "Rheoli Straen eich Hun". Mae 24 o staff yn y Cyngor wedi mynychu cyrsiau Cymorth Cyntaf ym maes Iechyd Meddwl yn y chwe mis diwethaf. Mae'r cyrsiau yn paratoi unigolion i fod yn bencampwyr lleol ar gyfer cynnig cynhaliaeth sylfaenol pan fo cydweithwyr yn arddangos arwyddion o straen meddyliol.

Cyfeirir rhai unigolion at sesiynau 'ymyrraeth ofalgar' gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol ac mae cyfres o sesiynau 'Dru Yoga' i'w cynnig o fis Ionawr 2016 (hyn eto yng nghyd-destun y cyswllt agos rhwng problemau cyhyrsgerbydol a lles meddyliol).

Mae'r ymgynghorwyr a'r swyddogion o fewn y Tîm Ymgynghorol Adnoddau Dynol yn cadw cyswllt agos hefo aelodau staff unigol pan fo unrhyw un mewn sefyllfa o ormodedd (neu'n pryderu am unrhyw elfen o'u cyflogaeth) ac mae hynny'n adnodd sy'n cael ei werthfawrogi yn aml iawn.

2.4 Pa drefniadau sy'n bodoli gydag asiantaethau eraill ar gyfer adnabod sgiliau staff ac adleoli staff gydag asiantaethau eraill?

Mae trefniadau gydag awdurdodau eraill yng Nghymru i hysbysebu ein swyddi gwag ar eu gwefannau yn ôl yr angen ac mae'r Cyngor hwn, yn yr un modd, yn caniatáu i hysbysebion am swyddi o fewn sefydliadau eraill cyhoeddus, yn lleol ac yn genedlaethol, ymddangos ar ein gwefan swyddi ninnau.

Mae Llywodraeth Cymru, ynghyd ag aelodau Cyngor Partneriaeth y Gweithlu wedi cyflwyno argymhellion pellach sy'n cael eu hystyried yn bresennol ar gyfer trosglwyddo cyflogaeth unigolion ar draws y sector gyhoeddus ddatganoledig. Mae Is Grŵp dan arweiniad y Dirprwy Weinidog wedi dod i gonsensws ynglŷn â'r argymhellion hyn. Maent yn cynnwys:

- i. y byddai'r trosglwyddiadau yn wirfoddol (dim gorfodaeth ar unigolion sy'n wynebu diswyddiad i dderbyn cynnig o swydd mewn sefydliad arall.
- ii. ymestyn y trefniadau hysbysebu presennol gan beidio hysbysebu'n agored, tu hwnt i'r sector gyhoeddus ddatganoledig am gyfnod cyn hysbysebu'n allanol.
- iii. datblygu protocol er mwyn cyfarch pryderon gan unigolion ynglŷn â'u hawliau cyflogaeth gyda'r pwyslais ar rannu unrhyw risgiau rhwng yr unigolyn, y cyflogwr presennol a'r cyflogwr newydd mewn modd teg a phragmataidd.

Ni fydd penderfyniadau terfynol yn cael eu cymryd ar y datblygiad arfaethedig hwn tan yn ddiweddarach yn 2016.

2.5 Mae'n debyg fod ffyrdd amgen o ddarparu rhai o'r gwasanaethau sydd wedi eu darparu gan y Cyngor yn draddodiadol. Oes gwaith yn mynd rhagddo, neu gynlluniau ar y gweill, i gefnogi staff cyfredol i fod yn sefydlu eu busnesau eu hunain er mwyn ateb y gofynion am ddarpariaeth newydd/gwahanol?

Mae'r pecyn cymorth ar gyfer cefnogi staff sydd mewn sefyllfa o ormodedd yn cynnwys gwybodaeth am gynlluniau sy'n cynorthwyo unigolion i ennill sgiliau o'r newydd. Mae Cynllun ReAct Gyrfa Cymru yn darparu cymorth ariannol (hyd at £1,500) er mwyn talu costau sydd ynghlwm a datblygu sgiliau newydd i unigolion sydd dan rybudd diswyddo neu sydd wedi diswyddo yn y tri mis blaenorol. Mae'r gefnogaeth honno hefyd yn cynnwys asesiad o anghenion hyfforddi a chyngor ar gyrsiau hyfforddi addas. Byddai'r cyngor a'r cymorth hwn yn cynnwys arweiniad ar sefydlu busnes eu hunain.

Fodd bynnag, mae datblygiadau ar y gweill i atgyfodi sesiynau cyffredinol a gynhaliwyd yn y gorffennol er mwyn codi ymwybyddiaeth am hunangyflogaeth. Y bwriad yw cydweithio hefo asiantaethau megis 'Busnes Cymru' a 'Menter a Busnes' yn y cyd-destun hwn. Bydd cyflwyno'r datblygiad hwn yn cyfoethogi'r rhaglen o gefnogi staff ymhellach fyth.

2.6 Ymhellach, o'r swyddi sydd wedi eu harbed hyd yma, mae'n debygol iawn fod rhai wedi dewis ymddeol/ymddeol yn gynnar. Fodd bynnag, mae'n debygol fod y gwaith yn parhau i fod angen ei gyflawni. Oes asesiad ynghylch straen ar staff wedi ei gynnal a beth oedd y casgliadau?

Mae nifer cynyddol o staff yn ystyried ymddeoliadau cynnar a/neu ymddeoliadau hyblyg ac mae'n wir i ddweud bod rhai o'r ymddeoliadau hyn wedi arwain at arbedion ac ail-strwythuro o fewn gwasanaethau. Mae'r Cynllun Ymddeol yn Hyblyg yn caniatáu i staff leihau oriau gwaith ond gan adnabod dyddiad ple byddant yn ymddeol yn llawn. Mae hyn yn fanteisiol i'r cyflogwr o ran cadw arbenigedd am gyfnod tra bo trefniadau newydd yn cael cyfle i wreiddio tra bo'r aelod staff yn manteisio o gael rhyddhad pensiwn ac ymddeol yn raddol dros gyfnod o amser.

Ar unrhyw achlysur, pan fo lleihad yn y gweithlu, mae'n angenrheidiol ystyried ac asesu'r effaith y caiff ail-strwythuro ac ail-ddyrannu cyfrifoldebau ar y staff sy'n parhau mewn cyflogaeth.

Mae'r asesiadau risg generig (Atodiad 1) yn cynorthwyo rheolwyr i bwysu a mesur y straen ar staff mewn amgylchiadau fel hyn ac yn cynnig arweiniad neu ddulliau rheoli'r risg benodol. Mae'r Ymgynghorwyr Adnoddau Dynol, sy'n cynghori ar unrhyw ail-strwythuro yn y gwasanaethau, yn tynnu sylw rheolwyr at yr angen i ystyried hyn tra bo'r Ymgynghorwyr Iechyd, Diogelwch a Llesiant a'r Ymgynghorwyr Iechyd Galwedigaethol yn cefnogi trwy gynnis cyngor arbenigol.

2.7 Bydd y Cyngor yn wynebu sialens bellach os bydd ad-drefnu Llywodraeth Leol yn digwydd. Oes camau wedi eu cymryd ar gyfer dechrau paratoi i gefnogi staff ar gyfer ad-drefnu nesaf?

Mae'r arferion da a'r gefnogaeth sy'n cael ei gynnig gan y Cyngor yn arddangos ein bod yn cymryd ein 'dyletswydd o ofal' o ddifri.

Mae'r ystod eang o gymorth a chynhaliadau a gyfeirir atynt hyd yma yr un mor allweddol pan fo staff yn wynebu ad-drefnu llywodraeth leol, a'r ansicrwydd ynglŷn â pharhad cyflogaeth sy'n dod yn ei sgil.

Nid oes camau penodol ychwanegol wedi'u cymryd yn y cyd-destun hwn ond mae'n amlwg bod y gefnogaeth a ddarperir yn bresennol yng nghyswllt ymdopi a newid, sesiynau cymell a.y.b. yn greiddiol i'r hyn fydd yn gymorth i unigolion wynebu'r newid hwnnw yn ogystal ag unrhyw newidiadau eraill yn eu bywydau gwaith a phersonol.

Bydd darparu gwybodaeth amserol i staff yng nghyswllt unrhyw ddatblygiadau yn y maes hwn eto'n greiddiol i'r gefnogaeth a gynigir. 'Does dim byd yn waeth gan staff na chanfod gwybodaeth all effeithio ar eu dyfodol o ffynhonnell heblaw eu cyflogwr!



Aseswr:	Enw'r rheolwr ac enw'r unigolyn (os yn bresennol).	Teitl Swydd:	Teitl(au) swydd
Adran:	Enw adran	Gwasanaeth:	Enw gwasanaeth
Safle / Lleoliad:	Enw lleoliad/safle/swyddfa	Asesiad o:	Straen yn y Gweithle ar gyfer (enw'r unigolyn).
Dyddiad Asesiad:	Dyddiad penodol	Dyddiad Adolygiad Diwethaf:	Dyddiad Adolygu: Dyddiad penodol

Asesiad generig / dempled yw hwn. Gallwch dorri/gludo/ychwanegu/ddileu manylion fel sydd angen ar gyfer eich asesiad unigolyn/safle/tasg benodol.

Perygl	Math/Effaith Risg	Risg* Cychwynnol	Dulliau Rheoli	Risg* Gweddilliol
<p>Problemau gyda diffiniad rôl e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rôl heb ei ddiffinio'n glir, disgrifiad swydd glir heb ddarparu. Strwythur gwaith heb ei ddiffinio'n glir ac aelodau o'r tîm ddim yn gwybod pwy sy'n gwneud beth na pham. Dim amcanion gwaith h.y. neb yn cynllunio'r gwaith. Gofynion cystadleuol h.y. blaenoriaethau aneglur. Unigolyn ddim yn ymwybodol o'r newidiadau yn eu gwaith neu ddim yn eu derbyn. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn.</p> <p>Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd diffiniad rôl wael.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cynnal cyfarfodydd tîm i alluogi aelodau i ddeall eu rôl ac i drafod gwrthdaro posib. Arddangos targedau tîm / gwasanaeth ac amcanion i gynorthwyo unigolion a'r tîm i fod yn glir ynglŷn â'u rôl. Cytuno ar safonau penodol o berfformiad mewn tasgau a gwaith ac adolygu hyn yn rheolaidd. Cyflwyno cynlluniau gwaith personol a sicrhau bod y gwaith a'r blaenoriaethu yn eglur. Cynnal cyfarfodydd 1:1 rheolaidd gyda'r unigolyn i sicrhau ei bod yn glir am ei rôl ac yn gwybod beth sydd wedi ei gynllunio ar gyfer y misoedd i ddod. H Osgoi gofynion cystadlaethol h.y. gwneud yn siŵr fod blaenoriaethau yn glir.. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>

*Risg = Tebygolrwydd + Canlyniad. Gweler 6.2b – Matrics Asesu Risg



<p>Diffyg rheolaethol e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unigolyn heb ffordd i roi ei barn am ei gwaith nac am unrhyw gynlluniau. • Dim cyfle i drafod na rhoi mewnbwn i'w tasgau / prosiectau. • Dîm rôl nac amserlen glir ar gyfer prosiectau. • Unigolyn ddim yn cael ei gynnwys mewn penderfyniadau sy'n ei effeithio. • Unigolyn yn teimlo bod ei sgiliau'n cael ei defnyddio'n effeithiol. • Unigolyn yn teimlo nad oes ganddynt reolaeth dros amserlen ei gwaith. • Oriau gwaith yn anaddas ac mae'n anodd cymryd egwyl. • Unigolyn yn gorfod aros yn hwyr heb rybudd o flaen llaw. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn. Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd diffyg rheolaeth.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cytuno ar systemau i ganiatáu staff i roi barn ar y ffordd mae gwaith yn cael ei drefnu a'i gynnal. • Cynnal cyfarfodydd rheolaidd fel tîm a gyda'r unigolyn. • Bod yn glir a chytuno ar rôl, amcanion, amserlen a chefnogaeth rheolwr. • Sicrhau fod pob aelod o'r tîm yn rhan o benderfyniadau drwy ddefnyddio cymhelliant ble'n addas. • Cynnal dadansoddiad SWOT ar yr unigolyn gan adnabod sgiliau sydd ddim yn cael eu defnyddio. • Caniatáu'r unigolyn i osod dyddiadau targed er mwyn cwblhau tasgau. • Trafod a phenderfynu ar newid oriau os yw'n ymarferol i wneud hynny. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>
---	--	-----------------------	--	-----------------------

*Risg = Tebygolrwydd + Canlyniad. Gweler 6.2b – Matrics Asesu Risg

<p>Pwysau gwaith rhy uchel oherwydd e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amserlen / disgwyliadau afrealistig o fewn ei rôl. • Gwaith cymhleth neu gyda gofynion emosiynol uchel. • Diffyg hyfforddiant addas neu ddiffyg adnoddau i gynnal gwaith yn effeithiol. • Trais ar lafar neu gorfforol yn y gwaith. • Unigolyn yn mynd a gwaith adref gyda nhw. • Gweithiwr ifanc (o dan 18) yn gwneud gwaith sydd tu hwnt i'w gallu emosiynol. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn. Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestrwch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd pwysau gwaith rhy uchel.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rheolwr i drafod cymryd egwyl reolaidd gyda staff. • Trafodaeth rhwng y rheolwr a'r unigolyn i ddarparu amserlen realistig. • Unigolyn i adrodd i'w rheolwr ar ddiffyg adnoddau addas. Individual to report to manager on lack of adequate resources. • Rheolwr i fonitro faint o waith mae'r unigolyn yn mynd adref gyda nhw a'r oriau sy'n cael eu gweithio. • Rheolwr i sicrhau bod y gwaith yn addas ar gyfer oedran, hyfforddiant a sgiliau'r unigolyn. • Cefnogi'r unigolyn wrth iddynt wneud tasgau anghyfarwydd a newydd. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>
<p>Pwysau gwaith rhy isel oerid e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y gwaith yn ddiflas, undonog neu ddim ddigon heriol. • Unigolyn heb frwdfrydedd na diddordeb i gwblhau ei gwaith. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn. Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestrwch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd pwysau gwaith rhy isel..</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rheolwr i ddarparu her/pwysau i gadw'r unigolyn yn frwdfrydig a gyda diddordeb yn ei gwaith. • Rheolwr i holi a chynnig cefnogaeth i flaenoriaethu tasgau. • Sicrhau fod tasgau'r unigolyn – o ran nifer, cymhlethdod a dwysedd – yn addas ar gyfer ei sgiliau. • Cefnogi'r unigolyn wrth iddynt wneud tasgau newydd ac anghyfarwydd. • Cyfarfod yn aml i asesu llwyth gwaith. • Monitro oriau gwaith yr unigolyn. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>



<p>Perthnasau gwaith gwael e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwrthdaro rhwng yr unigolyn a'i gydweithwyr. Cyfathrebu gwael o fewn y tîm oherwydd gweithio'n unig / anghysbell neu wrthdaro. Unigolyn yn teimlo ei bod yn cael ei bwlio neu aflonyddu. Unigolyn yn teimlo nad oes cyfleoedd ar gyfer symdeithasu. Mae'r rôl/swydd yn achosi pryderon personol oherwydd ymddygiad neu eiriau cas. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn. Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd perthnasau gwaith gwael.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hybu cyfathrebu da, gonest ac agored ar bob lefel o fewn y tîm. Rheolwr a chydweithwyr i gefnogi a chyfathrebu'n rheolaidd gyda staff sy'n gweithio ar ben eu hunain. Gweithdrefn glir o fewn y tîm sy'n ei gwneud hi'n glir pa ymddygiad sy'n annberyniol a sut i ddelio gyda digwyddiadau. Cymryd mantais o a gofyn am gefnogaeth gan y Gwasanaethau Ymgynghorol Adnoddau Dynol os oes cyhuddiad o fwlio neu aflonyddu yn cael ei wneud. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>
--	---	-----------------------	---	-----------------------

*Risg = Tebygolrwydd + Canlyniad. Gweler 6.2b – Matrics Asesu Risg

<p>Diffyg cefnogaeth oherwydd bod yr unigolyn e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ddim yn cael gwerthusiad blynyddol na chyfarfodydd 1:1. • Yn teimlo ei bod yn cael ei dargedu. • Yn teimlo nad ydynt yn derbyn digon o gefnogaeth gan y rheolwr na'i chydweithwyr. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn.</p> <p>Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd diffyg cefnogaeth.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hybu staff i weithio fel tîm. • Hybu'r tîm i drafod a rhannu adborth yn onest gyda'i gilydd. • Rheolwr i ddangos ac annog gwerthfawrogiad o eraill. • Sicrhau fod staff yn ymwybodol nad yw ymddygiad amhriodol yn cael ei ddioddef. • Cyfeiriwch at y Polisi Bwlio ac Aflonyddu yn y Gwaith a threfnu hyfforddiant i gefnogi hyn. • Cyfeirio'r unigolyn at yr Uned Iechyd Galwedigaethol er mwyn ystyried opsiynau gan gynnwys dychwelwyd i'r gwaith yn raddol ayb. • Unigolyn i gyfeirio ei hunain at wasanaeth cwnsela Medra er mwyn derbyn cyngor a chefnogaeth gyfrinachol. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>
<p>Newid o fewn y gweithle e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unigolyn heb gael eu cynnwys nac yn ymwybodol o newidiadau sydd ar y gweill. • Newidiadau heb gael eu hegluro'n glir ac effaith y newidiadau heb gael eu hasesu. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn.</p> <p>Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd newid o fewn y gweithle.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sicrhau fod cyfathrebu clir ac addas ynglŷn ag unrhyw newidiadau posib. • Sicrhau fod yr unigolyn yn deall beth yw'r rhesymau dros y newidiadau a pha bryd bydd y newidiadau yma'n cael eu gweithredu. • Sicrhau ymgynghoriad llawn cyn fo newidiadau'n dod i rym fel y gall y rhai sy'n cael eu heffeithio lleisio eu barn neu roi sylwadau. • Cefnogi'r unigolyn drwy'r broses o newid drwy gyfathrebu'n rheolaeth mewn cyfarfodydd tîm, cyfarfodydd 1:1 ayb. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>



<p>Diffyg hyfforddiant neu hyfforddiant anaddas e.e.</p> <ul style="list-style-type: none"> Unigolyn heb gael yr hyfforddiant cywir i wneud y gwaith oherwydd newid yn ei rôl neu ddiffyg profiad. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn.</p> <p>Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd diffyg hyfforddiant / hyfforddiant anaddas.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> Darparu hyfforddiant fel yr angen (cofnodwch yn union pa hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu). Sicrhau bod gwerthuso blynyddol yn cael ei gynnal. Unigolyn yn ymwybodol sut ac i fyw i adrodd unrhyw amlygiad i'r peryglon sydd wedi eu nodi yn yr asesiad yma, neu unrhyw beryglon newydd. Cysylltu â'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu am ofynion hyfforddiant penodol. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>
<p>Peryglon eraill a fedr effeithio'r unigolyn e.e. achosion straen eraill y mae'r rheolwr yn ymwybodol ohonynt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Problemau yn y cartref. Problemau personol. Newidiadau bywyd e.e. profedigaeth Salwch sydd ddim yn gysylltiedig â gwaith. 	<p>Sefyllfa waith yn achosi straen neu salwch i enw'r unigolyn.</p> <p>Methu gweithio'n effeithiol, sy'n arwain at risgiau ychwanegol gan gynnwys rhestwrch unrhyw risgiau sy'n codi oherwydd peryglon eraill.</p>	<p>Cofnodwch sgôr</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cefnogi'r unigolyn ble'n (nodwch sut). Cyfeirio'r unigolyn at yr Uned Iechyd Galwedigaethol neu'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol fel sy'n addas. Ble'n bosib, byddwch yn hyblyg pan mae'n dod i lwyth, oriau a lleoliad gwaith. Unigolyn i fod yn gyfarwydd â'r asesiad risg yma a chadw at y mesurau rheoli sydd wedi eu rhoi mewn lle. 	<p>Cofnodwch sgôr</p>

Nodiadau ar Gyfer Gweithredu	Cwblhau Gan	Cwblhau Erbyn
<ul style="list-style-type: none"> Os yw unrhyw un o'r mesurau rheoli uchod heb eu rhoi mewn lle eto er eu bod yn addas, dylid eu rhestru yma nes eu bod mewn lle. 	<p>Sicrhewch fod person(au) penodol wedi eu hadnabod.</p>	<p>Adnabyddwch ddyddiad penodol.</p>
<ul style="list-style-type: none"> 		
<ul style="list-style-type: none"> 		
<ul style="list-style-type: none"> 		

*Risg = Tebygolrwydd + Canlyniad. Gweler 6.2b – Matrics Asesu Risg