

CABINET CYNGOR GWYNEDD



Adroddiad i Gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

Dyddiad y Cyfarfod:	Rhagfyr 12 , 2017
Aelod Cabinet:	Y Cynghorydd Mair Rowlands
Swyddog Cyswllt:	Geraint Owen
Rhif Ffon Cyswllt	32335
Teitl yr Eitem:	Adroddiad Blynyddol Adnoddau Dynol

1 Y PENDERFYNIAD A GEISIR

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol.

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.

Fe'ch atgoffir bod y 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.

1. Gweithlu'r Cyngor

Nodir yma y niferoedd a gyflogwyd ar sail llawn-amser a rhan-amser o fewn y Cyngor am y dair blynedd diwethaf. Noder bod y 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.

	31/3/15	31/3/16	31/3/17
Llawn amser	2,967	2,965	2,847
Rhan amser	3,318	3,029	2,981
Cyfanswm	6,285	5,994	5,828

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Mae'r manylion yn arddangos gostyngiad o 457 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd gan y Cyngor ar ddiwedd Mawrth eleni o'i gymharu a'r un adeg yn 2015 h.y. gostyngiad o 120 cytundeb cyflogaeth llawn-amser (118 yn 16/17) a 337 rhan-amser (48 yn 16/17). Mae'r gostyngiad hwn wedi'i wireddu trwy gyfuniad o ddiswyddiadau, ymddeoliadau a throsiant naturiol.

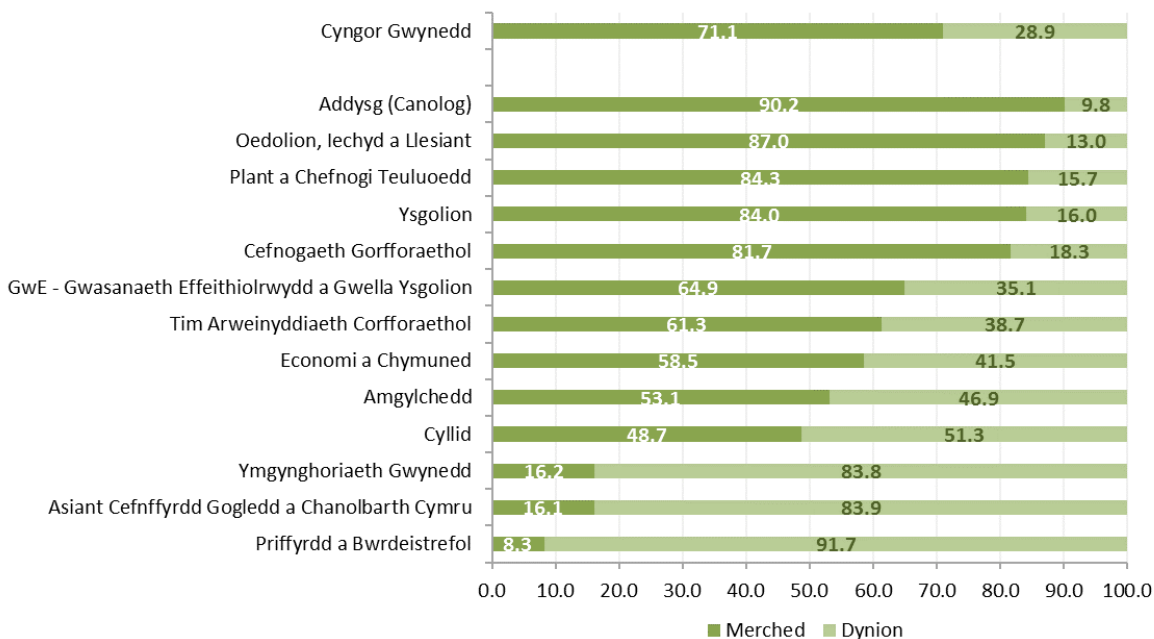
2. Rhaniad y Gweithlu yn ol Rhyw

Yma gwelir dadansoddiad pellach o'r nifer dynion a merched a gyflogwyd yn llawn-amser ac yn rhan-amser yn ystod yr un cyfnod. Mae'r manylion yn arddangos gostyngiad o 62 o ddynion (er bod cynnydd o 18 o ddynion yn y flwyddyn diwethaf oherwydd cynnydd bychan yn y nifer o ddynion a gyflogir yn rhan-amser) a gostyngiad o 395 o ferched (108 llawn-amser a 76 rhan-amser yn 2016/17).

		2014/15	2015/16	2016/17
Llawn amser	Dynion	1,399	1,370	1,360
	Merched	1,568	1,595	1,487
Rhan amser	Dynion	350	299	327
	Merched	2,968	2,730	2,654
Cyfanswm	Dynion	1,749	1,669	1,687
	Merched	4,536	4,325	4,141
Cyfanswm %	Dynion	27.8%	27.8%	28.9%
	Merched	72.2%	72.2%	71.1%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2017.

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran,
31 Mawrth 2017



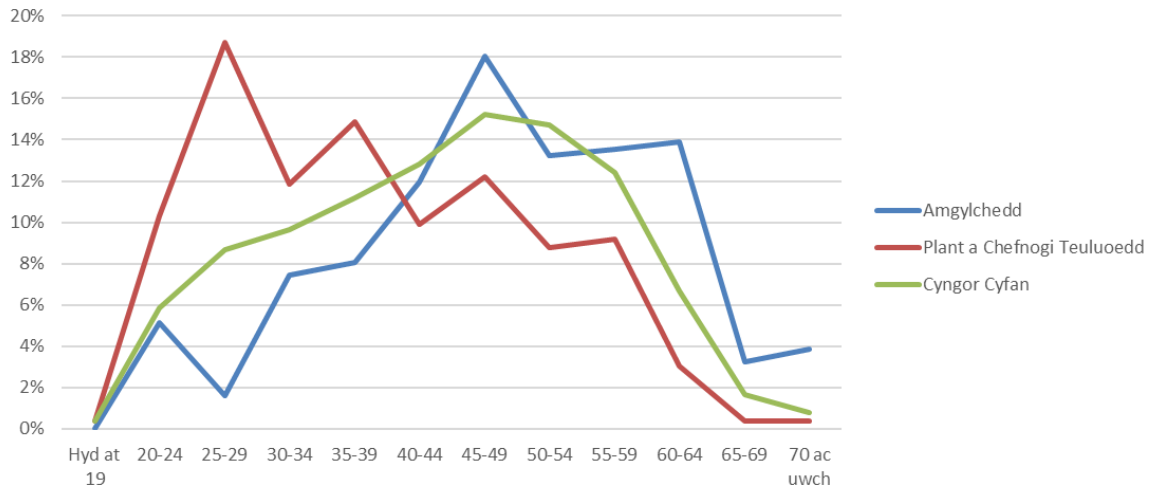
Cyswllt:
01286 679868
01286 679490
cabinet@gwynedd.llyw.cymru



3. Proffil oedran staff y Cyngor

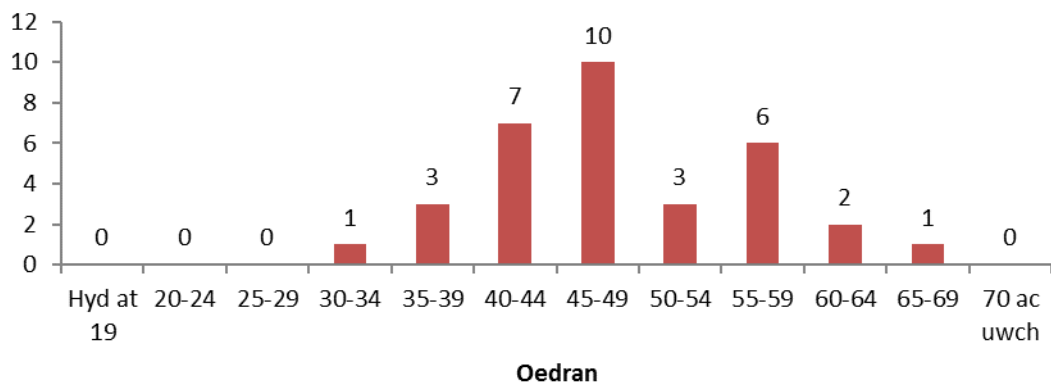
Nodir yma proffil oedran staff y Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2017. Mae'n arddangos bod dros 64% o weithlu presennol y Cyngor yn hyn na 40 oed (63% yn 2015/16) tra bo 36% yn hyn na 50 oed (34.5% yn 2015/16).

Cyfran staff fesul band oedran, 31 Mawrth 2017

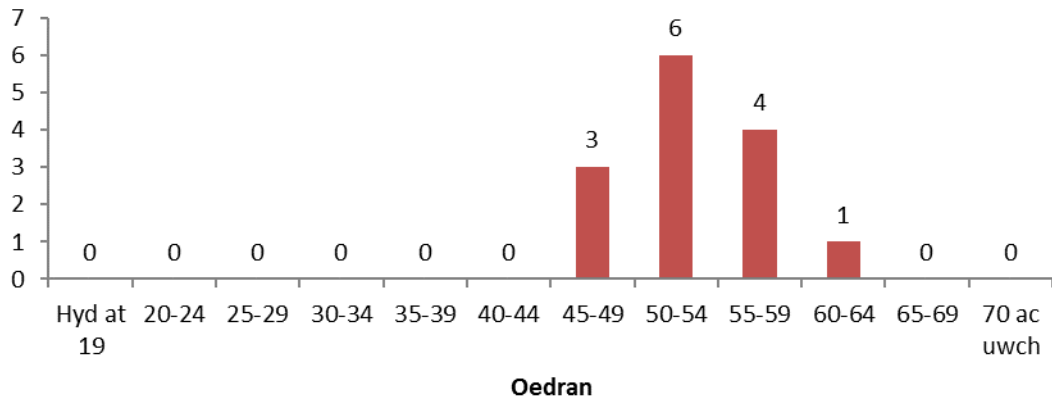


Gwelir isod ddau dabl enghreifftiol sy'n darparu darlun clir o broffil oedran presennol ein huwch reolwyr a'n Grŵp Rheoli Corfforaethol (penaethiaid adran, y cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr). Noder nad yw'r tablau isod yn cynnwys staff mewn ysgolion ond maent yn cynnwys swyddogion yr Asiantaeth Cefnffyrdd a GwE.

Nifer staff Cyngor Gwynedd fesul band oedran,
31 Mawrth 2017: Graddfa UR1-4
heb gynnwys athrawon



Nifer staff Cyngor Gwynedd fesul band oedran,
31 Mawrth 2017: Graddfa Pennaeth neu uwch
heb gynnwys athrawon

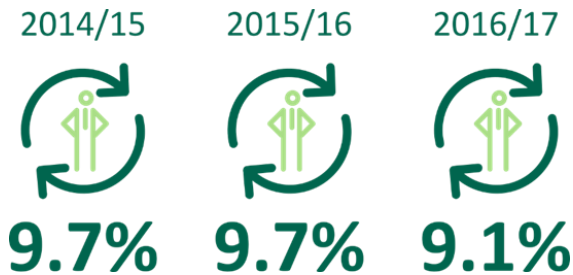


Mae cadw cofnod, dadansoddi a rhannu'r wybodaeth yma yn allweddol i allu rheolwyr i gynllunio ar gyfer y dyfodol ac yn hynny o beth i ystyried y camau sydd angen eu cymryd yn rhagweithiol er mwyn sicrhau parhad gwasanaethau.

4. Trosiant Staff

Yn hanesyddol mae trosiant o fewn y Cyngor wedi bod yn gymharol sefydlog ond bu patrwm o gynnydd bychan dros y blynyddoedd diwethaf. Fodd bynnag, bu i'r lefel trosiant ostwng rhyw gymaint yn ystod 2016/17.

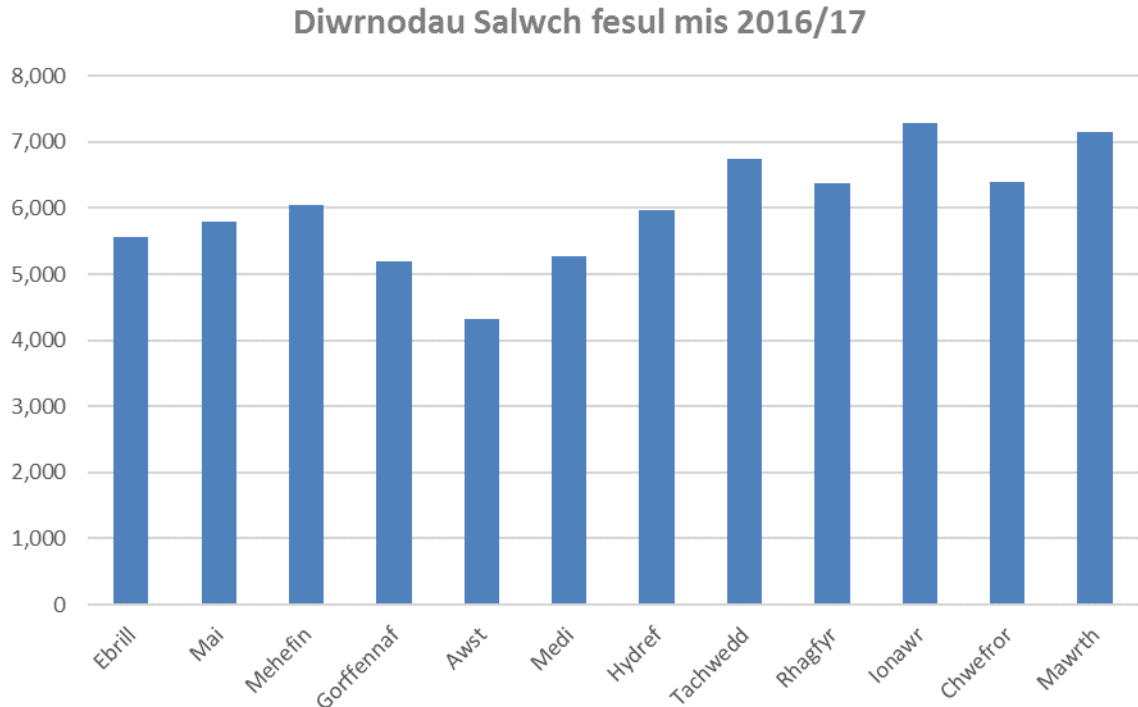
Mae'r trosiant mwyaf i'w weld o fewn rhai o wasanaethau'r Adran Economi a Chymuned (18.7%), Plant a Chefnogi Teuluoedd (11.7%) a Cefnogaeth Gorfforaethol (11.2%) tra bo trosiant ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (6.7%), yr Adran Addysg (7.6%) ac Amgylchedd (8.1%).



5. Absenoldebau Salwch

Bu i'r nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar draws y Cyngor gynyddu i 9 diwrnod y pen ar gyfartaledd y llynedd, sef y lefel uchaf ers 2009/10 (8.44 diwrnod y pen yn 2015/16).

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



Mae absenoldeb salwch, yn 2016/17, ar ei uchaf o fewn y Gwasanaeth Preswyl a Dydd (19.2 diwrnod), Gwasanaeth Glanhau - Amgylchedd (18.39 diwrnod) a Gwasanaeth Glanhau ac Arlwyyo Addysg (14.64 diwrnod) tra bo absenoldeb salwch ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (6.16 diwrnod), Adran Priffyrdd a Bwrdeistrefol (6.98 diwrnod) a'r Adran Addysg ganolog (6.99 diwrnod). Mae gweithgor o swyddogion yn cyfarfod yn rheolaidd i adolygu achosion unigol o absenoldeb ac yn naturiol yn canolbwyntio eu hymdrechion o fewn y gwasanaethau hynny ple bo lefelau salwch yn uchel.

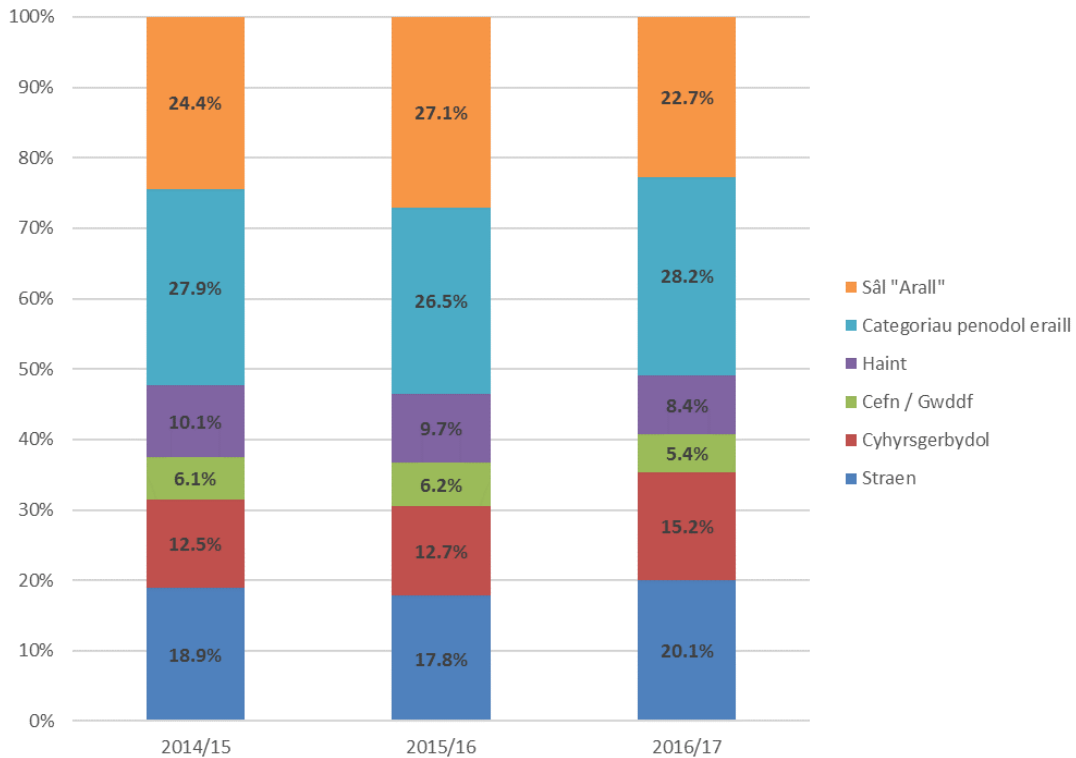
Mae'n bwysig nodi yma na fu 43.2% neu 2,518 (2,301 yn 2015/16) o staff y Cyngor yn absennol o gwbl oherwydd salwch yn ystod y flwyddyn diwethaf. Mae'r ffaith bod y nifer hyn yn uwch na'r llynedd, er bod cyfanswm y dyddiau a gollwyd hefyd yn uwch, yn rhannol egluro'r cynnydd bychan yn y canran o ddyddiau a gollwyd i salwch tymor hir yn ystod y flwyddyn diwethaf h.y. 57% yn 2016/17 o'i gymharu a 56% yn 2015/16

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

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490
cabinet@gwynedd.llyw.cymru



**Dadansoddiad absenoldeb salwch Cyngor Gwynedd fesul
categori, 2014/15 i 2016/17**



Mae'r ffaith bod y canran o absenoldebau salwch gaiff eu cofnodi fel "Sal Arall" yn arwyddocaol (ac yn galonogol), hyd yn oed mewn sefyllfa ple bo absenoldebau ar gynnydd h.y, mae'r tebygolrwydd o allu cynnig y cymorth priodol i unigolyn yn llawer uwch pan yn ymwybodol o'r rheswm am yr absenoldeb.

Roedd lleihau y nifer achlysuron salwch a gofnodir fel "Arall" yn un o'r amcanion adroddwyd arno y llynedd. Ymddengys bod sawl achlysur o absenoldeb yn sgil straen, wedi ac (mae'n debyg) yn parhau i guddio o dan "Arall". Yn sgil hynny, mae'r Gwasanaeth Iechyd, Diogelwch a Llesiant yn ymgymryd a chynllun penodol, o fewn y Rhaglen Hybu Iechyd a Lles, ar gyfer rhoi sylw i'r maes hwn.

6. Dysgu a Datblygu

Mae'r nifer o ddyddiau hyfforddi traddodiadol a ddarperir gan y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu corfforaethol wedi gostwng dros y dair blynedd diwethaf (o 3,043 yn 2013-14 i 915 yn 2016/17). Ar yr wyneb, ac fel yr adroddwyd y llynedd, byddai hynny yn creu pryder bod y cyfleon i staff y Cyngor ddysgu a datblygu yn gostwng. Fodd bynnag, yr hyn mae'r ffigyrau hyn yn eu hadlewyrchu mewn gwirionedd yw'r ffaith bod dysgu a datblygu o fewn y Cyngor yn cael ei ddarparu mewn nifer o ffyrdd amgen erbyn hyn. Mae'r nifer o e-ddysgwyr (a ddefnyddiodd yr adnodd) wedi cynyddu o 928 yn 2015/16 i 1,433 y llynedd tra bo cynnydd sylweddol yn y nifer o staff sy'n cymryd rhan mewn "weminarau" ac yn manteisio ar y ddarpariaeth cymell ac ymgynghoriadau personol. Mae twf cyffredinol hefyd mewn sesiynau datblygu hefo timau unigol.

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Mae datblygu Cynllun Prentisiaethau ar gyfer y Cyngor wedi'i adnabod fel blaenoriaeth yn ystod y flwyddyn diwethaf ac mae'r rhaglen waith o fewn y Cynllun Pobl angen ei diweddarau er mwyn adlewyrchu hyn. Secondiwyd un o swyddogion y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu i ganolbwyntio ar greu a gweithredu Cynllun penodol i'r Cyngor.

Mae'r pwyslais ar y cyfuniad o ddysgu trwy brofiad, dysgu'n gymdeithasol (megis cymell, mentora, derbyn adborth) yn ogystal a dysgu traddodiadol, yn dechrau gwreiddio o fewn y Cyngor. Yr uchelgais yw mai 10% yn unig o'r holl ddysgu a datblygu a ddarperir trwy hyfforddiant traddodiadol i'r dyfodol ac hynny gan bod ymchwil a phrofiad yn arddangos bod dysgu trwy brofiad ac yn gymdeithasol yn fwy effeithiol mewn sawl sefyllfa.

7. Strwythur Tal a Chyflog Cyfartal

Cymeradwywyd y Polisi Tal ar gyfer 2017/18 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth 1af 2017. Bu i'r Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol ddod i gytundeb dwy flynedd yn 2016 a olygodd y bu codiad cyflog o 3.2% yn 2017/18 i'r gweithwyr hynny sydd ar y cyflog isaf o fewn y Cyngor gyda phob pwynt cyflog hyd at bwynt 13 yn derbyn codiad cyflog uwch na'r 1% a gynigwyd i weddill y staff. Mae hyn yn golygu bod pwynt 8 (sef isafswm cyflog y Cyngor) yn £7.90 yr awr (o'i gymharu â £8.45 yr awr adnabyddir fel Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw).

Ni fu newidiadau i gyfrifoldebau ar lefel Penaethiaid Adran a Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn ystod 2016/17 ac ni fu arfarniad o'r newydd ar gyfer y swyddi hynny yn 2017/18. Mae cyflogau presennol Prif Swyddogion wedi'u seilio ar un ai chwarter isaf neu ganolrif swyddi o faint cyfatebol o fewn y Farchnad Sector Gyhoeddus Cenedlaethol, fel ag yr oedd yn ymddangos yn Ionawr 2012.

Mae'r gwaith o geisio setlo y ceisiadau cyflog cyfartal a gyflwynwyd i'r Tribiwnlys yn ôl yn 2008 wedi'i gwblhau i bob pwrpas erbyn hyn a gellir datgan na fydd yna unrhyw gostau pellach i'r Cyngor yn deillio o'r ceisiadau a gyflwynwyd.

Bu peth oedi yn cyflawni'r adolygiad annibynnol o'r sefyllfa yng nghyswllt cyflog cyfartal o fewn y Cyngor ond rhagwelir y bydd modd rhannu casgliadau'r gwaith hwnnw yn fuan hefo'r Cabinet.

8. Datblygu'r Arweinyddiaeth

Penderfynwyd gohirio cynnal y grwpiau ffocws ar y cyd, rhwng aelodau o'r Grŵp Rheoli a'r Cabinet, fel ag y bwriadwyd yn ystod 2016/17 ac yn hytrach daethpwyd i gasgliad i ganolbwyntio ar ddatblygiad nifer o aelodau unigol yn y naill grŵp a'r llall, e.e. sesiynau cymell, hyfforddiant adolygu gwasanaethau.

Ers yr etholiad ym mis Mai eleni, ac yn dilyn trafodaethau hefo'r Arweinydd a'r Dirprwy Arweinydd, cynhaliwyd cyfarfod anffurfiol hefo Aelodau'r Cabinet er mwyn trafod eu anghenion datblygol. Mae'r drafodaeth yn y cyfarfod hwnnw wedi arwain

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



at nifer o ffrydiau gwaith fydd yn ffurfio rhaglen ddatblygu diwygiedig ar gyfer yr Aelodau Cabinet. Rhagwelir mai dyma fydd angen canolbwyntio arno yn ystod y flwyddyn o'n blaenau.

9. Cynllunio'r Gweithlu

Un o'r ffrydiau gwaith sydd wedi'u blaenoriaethu o fewn Cynllun Pobl y Cyngor yw y gefnogaeth a'r anogaeth i reolwyr gynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol. Mae'r gofyn ar wasanaethau i newid yn gyflym, sydd yn ei dro yn gallu arwain at heriau o ran staffio'r gwasanaethau hynny. Mae'r gwaith hwn yn ymdrech i geisio cefnogi gwasanaethau wrth iddyn nhw baratoi ar gyfer sefyllfaoedd felly, a hefyd i gefnogi gwasanaethau sydd ar hyn o bryd yn wynebu problemau staffio.

Mae'r ffocws yn y lle cyntaf wedi bod ar wasanaethau sydd â risg o fethu cael y nifer digonol o staff sydd yn meddu ar y sgiliau angenrheidiol i gynnal gwasanaethau.

Mae'r gwaith hyd yma wedi canolbwyntio ar:

- Ddatblygu canllawiau ymarferol all fod o help i reolwyr ystyried beth ydi eu anghenion gweithlu.
- Ystyried pa ddata ar staff y gweithlu y gellir ei ddefnyddio a'i drafod â rheolwyr, fel modd o ysgogi'r drafodaeth ynghylch proffil presennol y gweithlu, a'r anghenion posib ar gyfer y dyfodol.
- Meithrin cysylltiad â'r prosiect sydd ar y gweill ar ddatblygu rhaglen brentisiaethau o fewn y Cyngor.
- Ystyried sut y gellir datblygu ymhellach y proffil posib sydd gan y Cyngor fel cyflogwr, yn arbennig felly ymysg ysgolion Gwynedd / sefydliadau addysg uwch. Mae camau ar y gweill i ddatblygu'r cydweithio â Gyrfa Cymru yn hynny o beth.
- Datblygu opsiynau ar gyfer cynnig profiad gwaith di-dâl ar gyfer disgyblion ysgol / myfyrwyr uwchradd / myfyrwyr addysg uwch ayb.

10. Amodau Gwaith Lleol

Mae'r gwaith o adolygu a sicrhau fod amodau gwaith staff yn adlewyrchu diwylliant y Cyngor hefyd yn un o'r blaenoriaethau o fewn y Cynllun Pobl. Mae'r Grŵp sy'n arwain y prosiect yn ymgynghori ac yn adolygu'r amodau yn bresennol gan ganolbwyntio ar gyflwyno amodau gwaith lleol sy'n hyrwyddo diwylliant o ymddiriedaeth, grymuso ac arfogi staff.

Mae yna gyfeiriad clir o ran yr hyn sydd angen ei gyflawni, ac mae rhestr swmpus o amodau sydd angen eu hadolygu. Mae'r prif flaenoriaethau wedi eu hadnabod; mae gwaith ar y gweill yn y meysydd absenoldebau salwch, gwyliau ac amser rhydd, gweithio oriau ychwanegol, trefn gwynion a threfn ddisgyblu.

Mae trafodaethau efo'r undebau yn parhau er mwyn ceisio newid rhai o'r amodau gwaith lleol hynny, gyda golwg i sicrhau cytundeb torfol fydd yn weithredol yn Ebrill 2018.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



11. Recriwtio a Penodi

Gwelir isod fanylion ystadegol ynglŷn a'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod y bedair blynedd diwethaf ynghyd a'r nifer ceisiadau a dderbyniwyd ac hefyd y nifer o swyddi ple bu'n angenrheidiol ail-hysbysebu. Mae dadansoddi'r manylion hyn eto yn cyfrannu at ein gallu i adnabod meysydd ple bo angen i'r Cyngor ganolbwyntio arnynt yng nghyswllt datblygu arbenigeddau a chynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol.

Blwyddyn	Nifer o swyddi hysbysebwyd	Nifer Ceisiadau	Nifer o swyddi a ail hysbysebwyd	Nifer ceisiadau am yr ail hysbyseb
2013	462	2938	20	115
2014	433	2055	29	138
2015	442	2525	30	106
2016	472	2312	47	179

Mae'r gwaith o ddynodi lefelau ieithyddol sydd yn cydfynd a lefelau iaith CBAC (Cymraeg i Oedolion) bron wedi'i gwblhau gyda'r bwriad o ddefnyddio'r dynodiadau newydd hyn ar gyfer recriwtio a penodi oddi ar y 1af o Dachwedd, 2017. Cymrwyd camau i gryfhau'r adnodd ar gyfer hyfforddiant iaith ac hynny mewn rhagdybiaeth y bydd y datblygiad yma yn arwain at ofyn cynyddol i loywi a dysgu'r Gymraeg i'r lefel priodol ymysg staff y Cyngor.

12. Cynllun Pobl

Bu i'r Cabinet gymeradwyo'r Cynllun Pobl ar gyfer y Cyngor yn ei gyfarfod ar y 1af o Dachwedd y llynedd. Cyfeiriwyd eisoes at rai o'r ffrydiau gwaith sydd wedi'u blaenoriaethu i dderbyn sylw. Nodwyd yn adroddiad y llynedd bod "Ffordd Gwynedd" yn yrrwr canolog i'r uchelgais yn y Cynllun a bod y rhaglen waith yn seiliedig ar yr hyn sydd angen ei wneud i gyrraedd yr uchelgais.

Mae trefniadau ar gyfer ymestyn hunan-wasanaeth ar-lein i staff y Cyngor, ynghyd a chyflwyno a gweithredu cyfundrefn sy'n defnyddio gwybodaeth a data adnoddau dynol i arwain penderfyniadau, yn amlgu'i hun fel blaenoriaeth uchel arall yn ystod y blynyddoedd nesaf. Mae'r ymdrechion yn y maes yma eisoes wedi dwyn peth ffrwyth ond bydd angen ymdrech a buddsoddiad amser sylweddol eto er mwyn cyrraedd y nod ac hwyluso gwaith rheolwyr a staff.

Mae'n bwysig pwysleisio eto eleni pa mor allweddol yw i bob rheolwr ac arweinydd gymryd perchnogaeth o'r hyn a geisir ei wireddu o fewn y Cynllun Pobl ac i ni beidio ystyried y ffrydiau gwaith yn faterion i'r swyddogion sy'n cydlynu yn unig, oherwydd bod yr uchelgais yn perthyn i'r Cyngor yn ei gyfanrwydd.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



CASGLIADAU

Mae'r holl wybodaeth ystadegol a gynhwysir yma, o'i ddadansoddi 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 e.e. cynllunio'r gweithlu.

Ymhellach, mae'r manylion eraill a gyflwynir ynglŷn a chynnydd o fewn y gwahanol feysydd a flaenoriaethwyd yn y Cynllun Pobl, yn arddangos y camau sy'n cael eu cymryd, nid yn unig i gyfarch anghenion presennol o fewn y gweithlu ond hefyd yr hyn a ragwelir fel gofynion y dyfodol.

Gofynnir i'r Cabinet gyflwyno sylwadau ar gynnwys yr adroddiad yn ogystal a chymeradwyo'r amcanion a nodwyd ar gyfer y dyfodol yn y Cynllun Pobl.

BARN Y SWYDDOGION STATUDOL

Y Swyddog Monitro:

Dim sylwadau o safbwynt priodoldeb

Pennaeth yr Adran Cyllid:

Dim i'w ychwanegu at yr adroddiad o safbwynt priodoldeb ariannol.