

CABINET CYNGOR GWYNEDD

Adroddiad i Gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

Dyddiad y Cyfarfod:	Gorffennaf 31, 2018
Aelod Cabinet:	Y Cyngorydd Nia Jeffreys
Swyddog Cyswllt:	Geraint Owen
Rhif Ffon Cyswllt	32335
Teitl yr Eitem:	Adroddiad Blynyddol Cyflogaeth

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.

	31/3/16	31/3/17	31/3/18
Llawn amser	2,965	2,847	2,953
Rhan amser	3,029	2,981	2,938
Cyfanswm	5,994	5,828	5,891

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Mae'r manylion yn arddangos cynnydd o 63 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd gan y Cyngor ar ddiwedd Mawrth eleni o'i gymharu a'r un adeg yn 2017 h.y. cynnydd o 106 cytundeb cyflogaeth llawn-amser ond gostyngiad o 43 swydd rhan-amser. Mae'r cynnydd hwn yn bennaf yn sgil trosglwyddiad staff y Cyd-Bwyllgor Anghenion Addysgol Arbennig i gyflogaeth Cyngor Gwynedd yn hytrach na bod y nifer hyn o swyddi newydd wedi'u creu ar sefydliad staffio'r Cyngor.

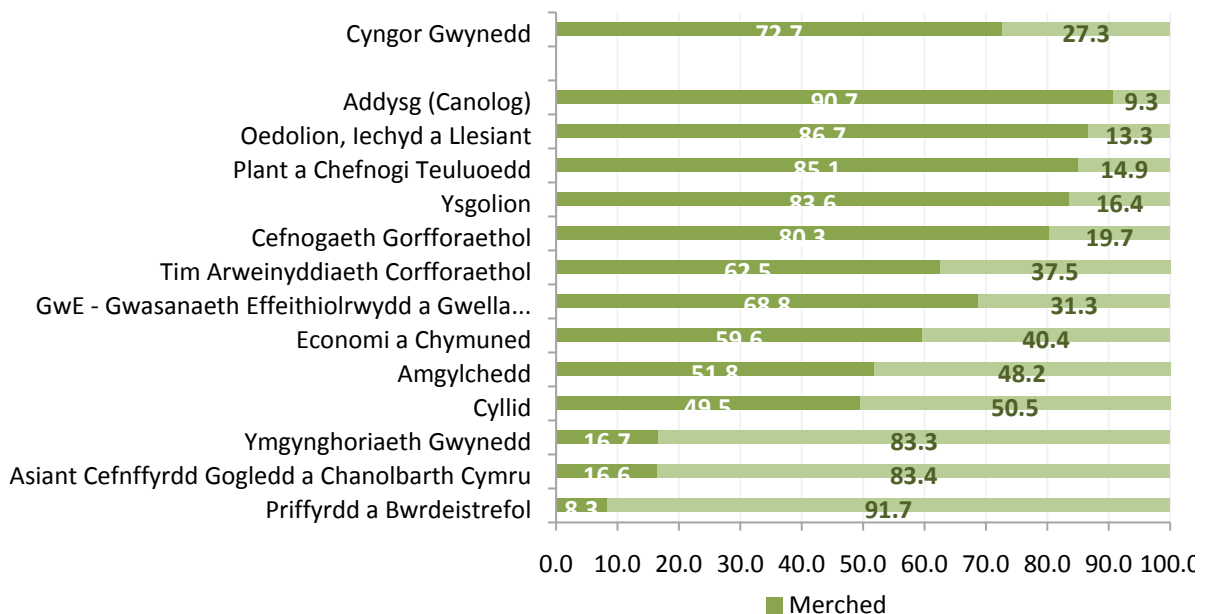
2. Rhaniad y Gweithlu yn ol Rhyw

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 cynnydd o 30 o ddynion dros y tair blynedd a gostyngiad o 133 o ferched er bod cynnydd yn y nifer o ferched llawn-amser a gyflogwyd yn ystod y flwyddyn ariannol diwethaf (hyn eto'n bennaf yn sgil trosglwyddiad cyflogaeth gweithwyr y Cyd-Bwyllgor Anghenion Addysgol Arbennig i gyflogaeth y Cyngor).

		2015/16	2016/17	2017/18
Llawn amser	Dynion	1,370	1,360	1,387
	Merched	1,595	1,487	1,566
Rhan amser	Dynion	299	327	312
	Merched	2,730	2,654	2,626
Cyfanswm	Dynion	1,669	1,687	1,699
	Merched	4,325	4,141	4,192
Cyfanswm %	Dynion	27.8%	28.9%	28.8%
	Merched	72.2%	71.1%	71.2%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2018.

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2018



Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru

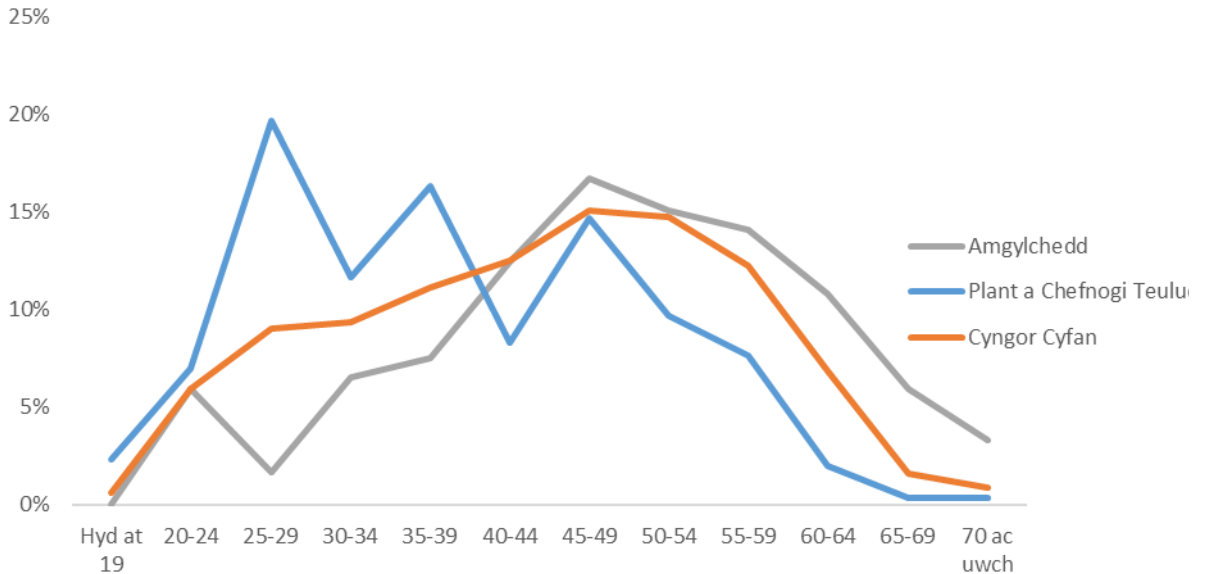


3. Proffil oedran staff y Cyngor

Nodir yma proffil oedran staff y Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2018. Mae'n arddangos bod dros 64% o weithlu presennol y Cyngor yn hŷn na 40 oed (63% yn 2015/16) tra bo 36% yn hŷn na 50 oed (34.5% hefyd yn 2015/16). Mae'r cynnydd bychan ond graddol hwn yn y nifer o staff sydd yn hŷn na 40 oed (a 50 oed), ynghyd a'r ffaith bod gostyngiad mewn trosiant staff dros y ddwy flynedd blaenorol, yn ffactor pwysig i'w ystyried fel rhan o'r sylw presennol sy'n cael ei roi i gynllunio'r gweithlu.

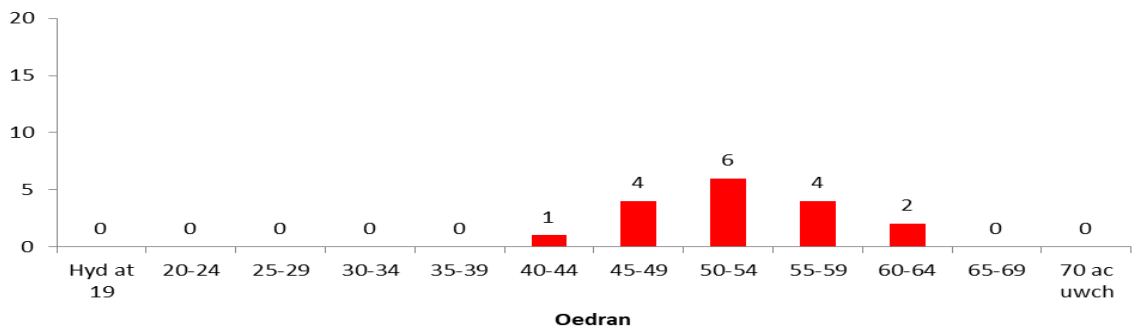
Mae'r graff isod yn arddangos yr Adran gyda'r proffil oedran ieuengaf a'r Adran gyda'r proffil oedran hynaf yn ogystal a'r proffil oedran ar gyfer y Cyngor cyfan.

Cyfran staff fesul band oedran, 31 Mawrth 2018



Gwelir isod dabl enghreifftiol sy'n darparu darlun clir o broffil oedran presennol y Grŵp Rheoli Corfforaethol (penaethiaid adran, y cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr).

Nifer staff Cyngor Gwynedd fesul band oedran, 31 Mawrth 2018: Graddfa Penaethiaid ayb (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.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



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 hyd at 2015/16. Mae'r trosiant eleni wedi gostwng ac mae hynny yn groes i'r patrwm a welir yn genedlaethol o fewn y sector gyhoeddus yn gyffredinol (y ffigyrau diweddaraf a gyhoeddwyd ar gyfer y sector yn arddangos trosiant o 15% ar gyfartaledd).

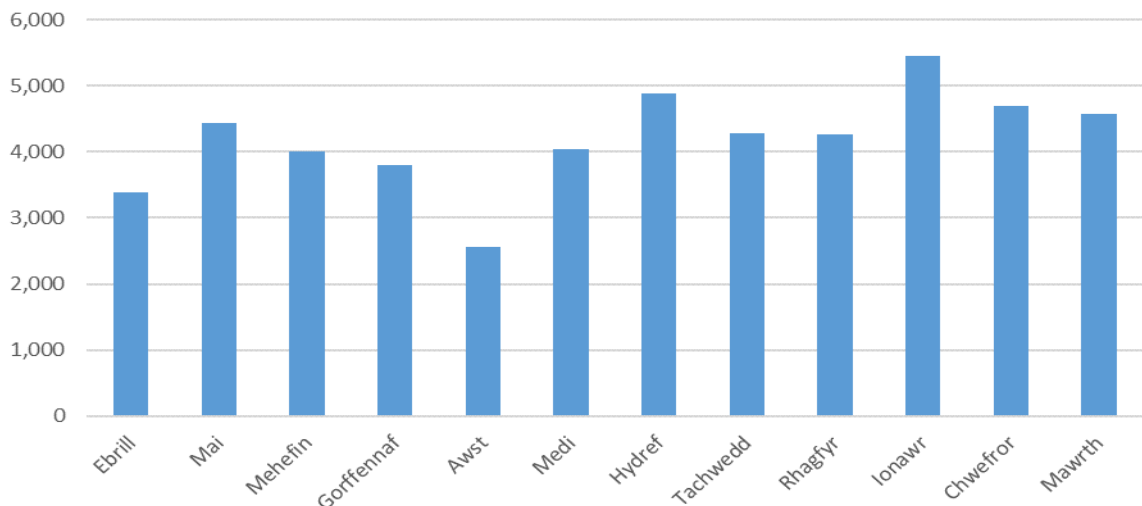
Mae'r trosiant mwyaf i'w weld o fewn rhai o wasanaethau'r Adran Economi a Chymuned (16.5%) a Priffyrdd a Bwrdeistrefol (10.7%) tra bo trosiant ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (5.6%), Amgylchedd (6.5%) a'r Adran Addysg (7.1%).



5. Absenoldebau Salwch

Bu i'r nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar draws y Cyngor ostwng i 8.72 diwrnod y pen ar gyfartaledd y llynedd, o'i gymharu a chyfartaledd o 9 diwrnod y pen yn 2016/17 (8.44 diwrnod y pen yn 2015/16). Mae'r tabl dilynol yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn.

Diwrnodau salwch fesul mis 2017/18

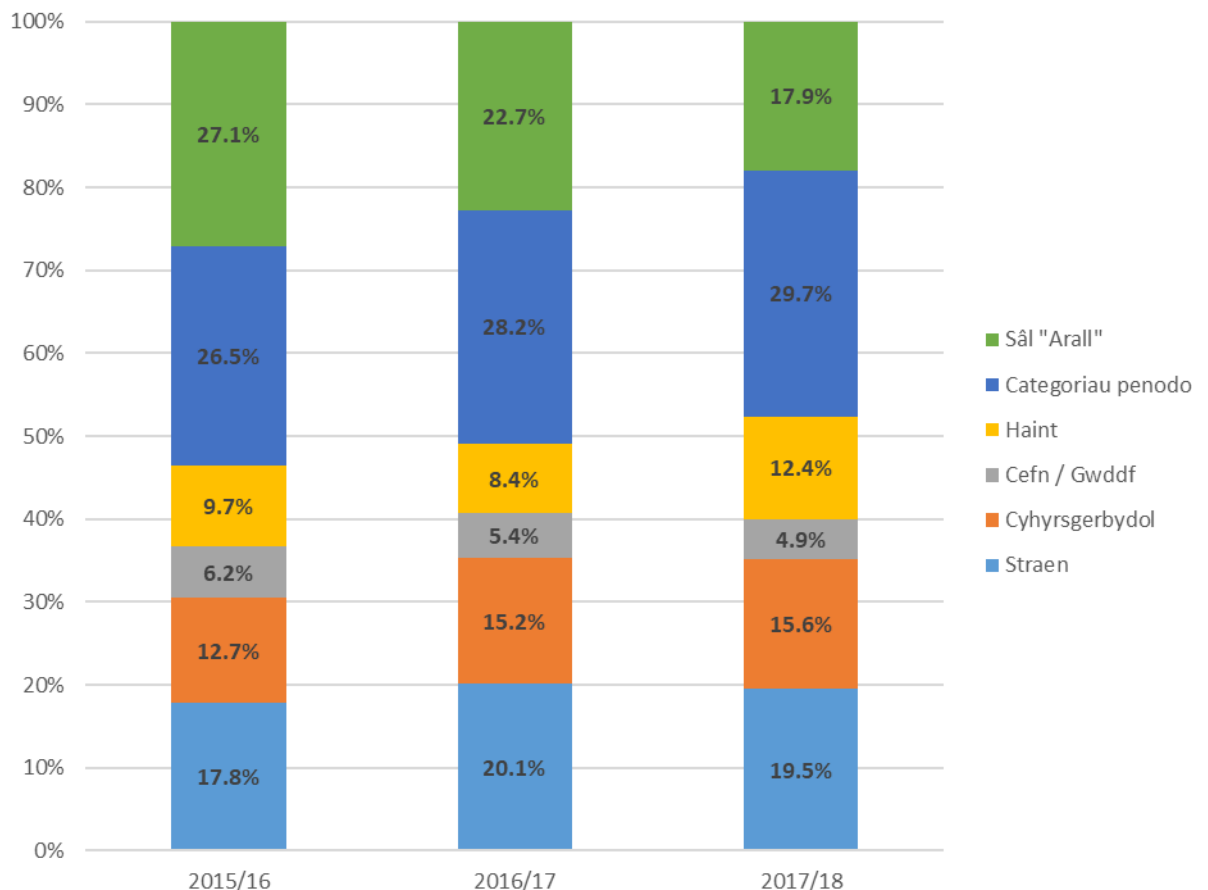


Mae absenoldeb salwch, yn 2017/18, ar ei uchaf o fewn y Gwasanaeth Gofal Cymunedol (18.02 diwrnod), Gwasanaeth Preswyl a Dydd (16.56 diwrnod) a'r Gwasanaeth Glanhau - Amgylchedd (14.38 diwrnod) tra bo absenoldeb salwch ar ei isaf o fewn yr Adran Addysg ganolog (3.4 diwrnod), Economi a Chymuned – heb gynnwys Hamdden (4.96 diwrnod) a'r Gwasanaeth Hamdden ei hun (5.1 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. Gwelir peth ffrwyth o'r gwaith hwnnw yn ystod 2017/18 gan bod lefelau o absenoldeb salwch o fewn y Gwasanaeth Preswyl a Dydd a'r Gwasanaeth Glanhau – Amgylchedd, er yn parhau'n uchel, wedi gostwng

Mae'n bwysig nodi yma na fu 42.5% neu 2,542 (2,518 yn 2016/17) o staff y Cyngor yn absennol o gwbl oherwydd salwch yn ystod y flwyddyn diwethaf. Ymhellach, gellir adrodd bod y canran o ddyddiau a gollwyd i salwch tymor hir wedi gostwng o 57% yn 2016/17 i 54% yn 2017/18.

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 llesiant yn flynyddol.

Dadansoddiad absenoldeb salwch Cyngor Gwynedd fesul categori, 2015/16 i 2017/18



Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Mae'r ffaith bod y canran o absenoldebau salwch gaiff eu cofnodi fel "Sal Arall" wedi gostwng yn hynod galonogol gan bod ymdrech benodol i annog staff i adrodd ar natur eu salwch ac hynny fel bo modd darparu'r gefnogaeth orau posib iddynt yn ystod eu hadferiad.

Adroddwyd y llynedd a'r flwyddyn cynt bod lleihau y nifer achlysuron salwch a gofnodir fel "Arall" yn un o'r amcanion yn y maes hwn ac roedd amheuaeth bod sawl achlysur o absenoldeb yn sgil straen, yn cuddio o dan "Arall". Nid yw hynny wedi'i brofi i fod yn wir hyd yma, fel ag y mae'r graff uchod yn ei arddangos h.y. mae'r canran o absenoldeb salwch oherwydd straen wedi gostwng rhyw gymaint yn ystod y deuddeg mis diwethaf. Er hynny, ac yn sgil y ffaith bod straen yn parhau yn gyfrifol am bron i un ymhob pump o'r dyddiau gwaith a gollir oherwydd salwch, mae swyddog wedi'i secondio ers Ionawr 2018, am flwyddyn yn y lle cyntaf, er mwyn rhoi sylw i'r gynhaliaeth a'r gefnogaeth a ddarperir i staff yn y cyd-destun penodol hwn gyda golwg i ychwanegu at yr hyn sydd eisoes yn cael ei gynnig trwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol ac Asiantaethau allanol eraill.

6. Dysgu a Datblygu

Fel ag yr adroddwyd y llynedd, bu i'r nifer o ddyddiau hyfforddi traddodiadol a ddarperir gan y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu corfforaethol ostwng o 3,043 yn 2013-14 i 915 yn 2016/17. Bu i'r nifer dyddiau hynny gynyddu fodd bynnag yn ystod 2017/18 i 1,389 ac hynny'n benodol yn sgil y buddsoddiad amser sylweddol a roddwyd i ddarparu holl reolwyr gwasanaeth y Cyngor ar gyfer rhoi Ffordd Gwynedd ar waith. Mae'r pwyslais ar y cyfuniad o ddysgu trwy brofiad, dysgu'n gymdeithasol (megis cymell, mentora, derbyn adborth) yn ogystal a dysgu traddodiadol, yn gwreiddio o fewn y Cyngor ac fe adlewyrchir hynny yn y rhaglen hyfforddi a ddarparwyd ar gyfer rheolwyr gwasanaeth dros y flwyddyn diwethaf.

Mae'r nifer o e-ddysgwyr (a ddefnyddiodd yr adnodd) hefyd wedi cynyddu ymhellach yn ystod 2017/18, hynny o 1,433 yn 2016/17 i 2,119 yn y flwyddyn diwethaf. Mae'n wir datgan bod peth o'r cynnydd hwn yn sgil ymgyrchoedd i annog staff i ymgymryd a'r hyfforddiant e-ddysgu mewn rhai meysydd penodol e.e. trais yn y cartref, atal terfysgaeth, diogelu. Teg hefyd yw nodi nad yw ansawdd y pecynnau a ddarperir i'r pwrpas hwn gan sefydliadau cenedlaethol wedi taro'r nod a chydabyddir bod angen mwy o waith er mwyn sicrhau bod y pecynnau e-ddysgu gaiff eu cynnig yn cyfleu'r negeseuon pwysig yn fwy effeithiol ac yn arwain at brofiad dysgu hwylus a defnyddiol i staff. Mae'r gwaith hwn wedi'i nodi fel un o'r blaenoriaethau yng Nghynllun Busnes cyfredol yr Adran Cefnogaeth Gorfforaethol.

Un o'r blaenoriaethau eraill yn y Cynllun Busnes yw rhoi Cynllun Prentisiaethau ar waith yn y Cyngor. Secondiwyd un o swyddogion y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu i ganolbwyntio ar greu a gweithredu'r Cynllun hwn. Treuliwyd y rhan helaethaf o 2017/18 yn gosod sylfeini a chodi ymwybyddiaeth am y datblygiad pwysig hwn ond edrychir i gyflwyno nifer sylweddol o brentisiaethau newydd yn ystod 2018/19. I'r perwyl hwnnw, bydd cyfres o argymhellion yn cael eu cyflwyno i'w hystyried gan y Cabinet yn yr Hydref.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



7. Strwythur Tâl a Chyflog Cyfartal

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2018/19 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth 8fed 2018. Bu i'r Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol ddod i gytundeb ar godiadau cyflog am y ddwy flynedd oddi ar y 1af o Ebrill, 2018, sydd wedi arwain at godiad cyflog o hyd at 9.1% i'r staff hynny sydd ar isafswm cyflog y Cyngor gyda phob pwynt cyflog hyd at bwynt 19 yn derbyn codiad cyflog uwch na'r 2% a gynigwyd i weddill y staff. Mae hyn yn golygu bod pwynt 8 (sef isafswm cyflog y Cyngor) yn £8.61 yr awr (o'i gymharu â £8.75 yr awr adnabyddir fel Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw) yn bresennol.

Oddi ar y 1af o Ebrill, 2019, fel yr ail gam o'r gytundeb dwy flynedd, bydd isafswm cyflog y Cyngor yn codi i £9.18 yr awr gyda phob pwynt cyflog hyd at bwynt 19 eto yn derbyn mwy o gynnydd na'r 2% a ddyfernir i bawb arall. Golyga hyn y bydd isafswm cyflog y Cyngor yn uwch na'r hyn a nodir fel Cyflog Byw oddi ar ddechrau'r flwyddyn ariannol nesaf (gellir datgan hyn ar y sail ei bod yn annhebygol iawn y byddai'r Sefydliad Cyflog Byw yn gosod y Cyflog Byw yn uwch na £9.18 pan yr adolygir y raddfa ym mis Tachwedd eleni). Bydd y newidiadau o Ebrill, 2019 yn arwain at strwythur tâl diwygiedig o fewn y Cyngor hwn (a phob Awdurdod Lleol arall yng Nghymru a Lloegr) a bydd trosglwyddo cyflogau staff o un strwythur i'r un arall yn fater ple bydd angen cydweithio hefo swyddogion yr Adran Gyllid a chynrychiolwyr yr undebau yn lleol.

Cwblhawyd archwiliad ar gyflog cyfartal o fewn y Cyngor gan adolygwyr annibynnol yn ystod y flwyddyn. Derbyniwyd cadarnhad nad yw'r Cyngor yn talu cyflog gwahaniaethol am waith o werth cyfartal rhwng merched a dynion. Mae'r farn honno yn adlewyrchiad o'r ffaith bod gan y Cyngor gynllun cydnabyddedig ar gyfer arfarnu swyddi a bod meini prawf y Cynllun hwnnw yn cael eu gweithredu'n gyson. Fodd bynnag, bu i'r adroddiad hefyd nodi bod y bwch cyflog rhwng merched a dynion, sydd i'w weld yn gyffredinol o fewn cymdeithas, yn bodoli hefyd o fewn y Cyngor a bod angen ystyried beth ellir ei wneud i ddylanwadu ar y sefyllfa honno. Yn hynny o beth, gellir cyfeirio at yr hyn y mae'r Cyngor eisoes wedi ymrwymo iddo, fel rhan o'i Gynllun Busnes am y pum mlynedd nesaf, sef i ymchwilio i sut mae modd lleihau'r bwch cyflog rhwng merched a dynion gyda golwg ar hybu'r nifer o ferched sy'n cyrraedd swyddi uwch o fewn y sefydliad.

8. Datblygu'r Arweinyddiaeth

Bu cryn bwyslais ar ddatblygu'r arweinyddiaeth wleidyddol ers mis Mai 2017 ac mae aelodau'r Cabinet yn benodol wedi manteisio ar gyflwyniad model, "The Five Behaviours", o fewn y Cyngor. Mae'r model hwn yn cyd-fynd yn agos gydag egwyddorion Ffordd Gwynedd ac yn ffurfio rhan o'r hyfforddiant a ddarperir i reolwyr gwasanaeth er mwyn rhoi Ffordd Gwynedd ar waith. Ymhellach mae swydd-ddisgrifiad generig ar gyfer rheolwyr gwasanaeth wedi'i mabwysiadu gyda trafodaethau wedi cychwyn ar ddiwygio swydd-ddisgrifiadau penaethiaid adran ac uwch reolwyr er mwyn adlewyrchu'r diwylliant o arwain yn hytrach na rheoli o fewn y Cyngor.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Cytunwyd hefyd i ail-sefydlu cyfarfodydd y Coleg Rheolwyr ar ei newydd wedd, nid yn unig fel modd o sicrhau dilyniant i'r hyfforddiant penodol a ddarparwyd i reolwyr ond hefyd i annog y rheolwyr hynny i gymryd cyd-berchnogaeth am eu datblygiad fel carfan allweddol o weithlu'r Cyngor..

9. Cynllunio'r Gweithlu

Un o'r ffrydiau gwaith sydd wedi'i flaenoriaethu o fewn Cynllun Pobl y Cyngor ac sy'n cael lle blaenllaw o fewn y Cynllun Busnes adrannol, yw y gefnogaeth a'r anogaeth i reolwyr gynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol.

Mae'r gwaith hwn yn ymgorffori nifer o wahanol ffrydiau gwaith fydd i gyd yn cynorthwyo gwasanaethau i gynllunio a chymryd camau i sicrhau parhad gwasanaeth a wynebu datblygiadau newydd i'r dyfodol e.e.cynllun arbenigwyr a rheolwyr yfory, rheoli a datblygu talent, gwella'r wybodaeth sydd ar gael ynghylch gweithlu'r Cyngor.

Canolbwyntiwyd hyd yma ar rai o wasanaethau'r Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant, ple mae'r ymgynghorwyr adnoddau dynol yn cydweithio hefo uwch reolwyr yr Adran honno er mwyn eu cynorthwyo i ystyried beth yw anghenion eu gweithlu i'r dyfodol a beth ellir ei wneud yn ymarferol er mwyn osgoi problemau recriwtio yn y maes gofal yn gyffredinol. Bydd y gwaith hwn yn cael ei ledaenu i feysydd gwaith eraill yn ystod y flwyddyn i ddod gyda'r pwyslais ar fesur yr effaith a gaiff y camau a gyflwynir yn y tymor byr, canolig a phellach.

10. Amodau Gwaith Lleol

Mae'r gwaith o adolygu a sicrhau fod amodau gwaith staff yn adlewyrchu diwylliant y Cyngor yn un arall o'r blaenoriaethau o fewn y Cynllun Pobl. Mae'r Grŵp sy'n arwain y prosiect wedi bod yn ymgynghori ynglŷn ag adolygu rhai amodau eisoes gyda golwg i gyflwyno rhai newidiadau i'w mabwysiadu yn ystod 2018/19 e.e. trefn absenoldebau salwch, cynllun oriau ystwyth, gwyliau ac amser rhydd, prynu gwyliau ychwanegol, trefn gwynion a threfn ddisgyblu.

Cyflwynwyd newidiadau eraill i'r amodau gwaith lleol oddi ar y 1af o Orffennaf, 2018 yn dilyn trafodaethau a gynhaliwyd hefo cynrychiolwyr yr undebau ers Hydref 2015. Fel y gwybyddir, ni fu modd sicrhau cytundeb torfol ar y newidiadau hyn yn sgil y ffaith bod un o'r undebau, sef UNSAIN, wedi derbyn cyfarwyddyd gan ei Swyddfa Genedlaethol i beidio negodi a chynnal balot ymysg eu haelodau yn lleol.

Hysbyswyd staff o'r penderfyniad, a wnaed gan y Cabinet ar y 13eg o Fawrth, mewn llythyr ddiwedd y mis hwnnw, a oedd hefyd yn cyflwyno rhybudd ffurfiol o ddeuddeg wythnos i staff bod y newidiadau i'w gweithredu arnynt. Ymddiheurwyd am dôn y llythyr hwnnw yn ddiweddarach a dilynodd cyfres o gyfarfodydd gyda cynrychiolwyr yr undebau. Mae'r trafodaethau hynny, erbyn hyn, wedi arwain at argymhelliad gan y tri undeb i'w haelodau dderbyn y pecyn sydd eisoes yn weithredol ynghyd a rhai ychwanegiadau y cytunwyd arnynt fel rhan o'r trafodaethau pellach.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



11. Recriwtio a Penodi

Gwelir 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 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
2014	433	2055	29	138
2015	442	2525	30	106
2016	472	2312	47	179
2017	555	3281	57	240

Mae'r gwaith o ddynodi lefelau ieithyddol sydd yn cyd-fynd â lefelau iaith CBAC (Cymraeg i Oedolion) wedi'i gwblhau ac mae'r dynodiadau newydd hyn yn cael eu defnyddio ar gyfer recriwtio a penodi ers y 1af o Ionawr, 2018. Fel ag yr adroddwyd y llynedd, cymrwyd camau i gryfhau'r adnodd ar gyfer hyfforddiant iaith oherwydd y rhagolygon y byddai'r datblygiad yma yn arwain at ofyn cynyddol i loywi a dysgu'r Gymraeg i'r lefel priodol ymysg staff y Cyngor.

Fel enghraifft o arfer dda, mae Ymgynghoriaeth Gwynedd wedi brasgamu gyda'r datblygiad hwn a bellach mae trefniant wedi'i wneud ar gyfer y rhan helaethaf o'r rheiny a adnabuwyd i dderbyn hyfforddiant iaith tra bo trafodaethau bellach wedi dechrau gyda'r gwasanaeth Hamdden i gynnig cefnogaeth i aelodau o staff mewn canolfannau hamdden yn y dyfodol agos. Bydd y Swyddog Dysgu a Datblygu (Iaith Gymraeg) yn ymweld â gweddill yr adrannau yn eu tro er mwyn adnabod a gweithredu ar anghenion hyfforddi a gloymi'r Gymraeg ymysg y gweithlu presennol, hynny ochr yn ochr a chefnogi gweithwyr newydd sydd angen yr un ddarpariaeth.

12. Cynllun Pobl

Bu i'r Cabinet gymeradwyo'r Cynllun Pobl ar gyfer y Cyngor yn ei gyfarfod ar y 1af o Dachwedd, 2016. Cyfeiriwyd eisoes at rai o'r ffrydiau gwaith sydd wedi'u blaenoriaethu i dderbyn sylw. Rhaglen waith am y cyfnod rhwng 2016-18 sydd yn y Cynllun ac mae angen cynnal adolygiad o'r cynnwys a'r blaenoriaethau hynny yn ystod y misoedd nesaf gyda'r bwriad i gyflwyno diweddariad yn yr Hydref er mwyn gofyn am gymeradwyaeth y Cabinet i'r Cynllun Pobl diwygiedig ar gyfer y cyfnod rhwng 2019-2021.

Mae'r ystyriaeth cynnar i'r adolygiad hwnnw yn cynnig y dylai'r Cyngor ganolbwyntio ar y prif flaenoriaethau yn hytrach nac ar hyd at y 24 prosiect unigol a restrir yn y Rhaglen Waith bresennol. Mae buddsoddi ein hymdrechion yn y ffrydiau gwaith sy'n ymwneud ag;

- ymestyn trefniadau hunan-wasanaeth ar-lein i staff y Cyngor
- cynllunio'r gweithlu
- datblygu talent o fewn y Cyngor yn ogystal a thrwy gynlluniau hyfforddeion a phrentisiaethau
- datblygu ymhellach y gyfundrefn sy'n defnyddio gwybodaeth a data adnoddau dynol i arwain penderfyniadau
- ychwanegu at y gefnogaeth ym maes iechyd a llesiant staff
- adolygu a diweddarau amodau gwaith er mwyn adlewyrchu diwylliant gwaith presennol y Cyngor

yn cynnig eu hunain fel y blaenoriaethau hynny yn bresennol.

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.

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. Daw hyn yn gynyddol bwysig o fewn diwylliant gwaith ple bo seilio penderfyniadau ar dystiolaeth llawn a chadarn yn greiddiol.

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 gymeradwyo'r adroddiad ar gyfer 2017/18.

BARN Y SWYDDOGION STATUDOL

Y Swyddog Monitro:

Mae'r adroddiad yn gyfle i'r Cabinet gymryd trosolwg o sefyllfa a phroffiliau staff y Cyngor. Dim sylwadau o safbwynt priodoldeb.

Pennaeth yr Adran Cyllid:

Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer ymdrin â materion cyflogaeth. Fodd bynnag, nid yw'r penderfyniad gerbron i'r Cabinet ei gymeradwyo yn creu ymrwymiad gwariant, felly nid oes gennyf sylwadau i'w hychwanegu i'r adroddiad o safbwynt priodoldeb ariannol.

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru

