

CABINET CYNGOR GWYNEDD

Adroddiad i Gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

Dyddiad y Cyfarfod:	Medi 17, 2019
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 ar gyfer 2018/19.

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.

	31/3/17	31/3/18	31/3/19
Llawn amser	2,847	2,953	3,011
Rhan amser	2,981	2,938	2,871
Cyfanswm	5,828	5,891	5,882

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



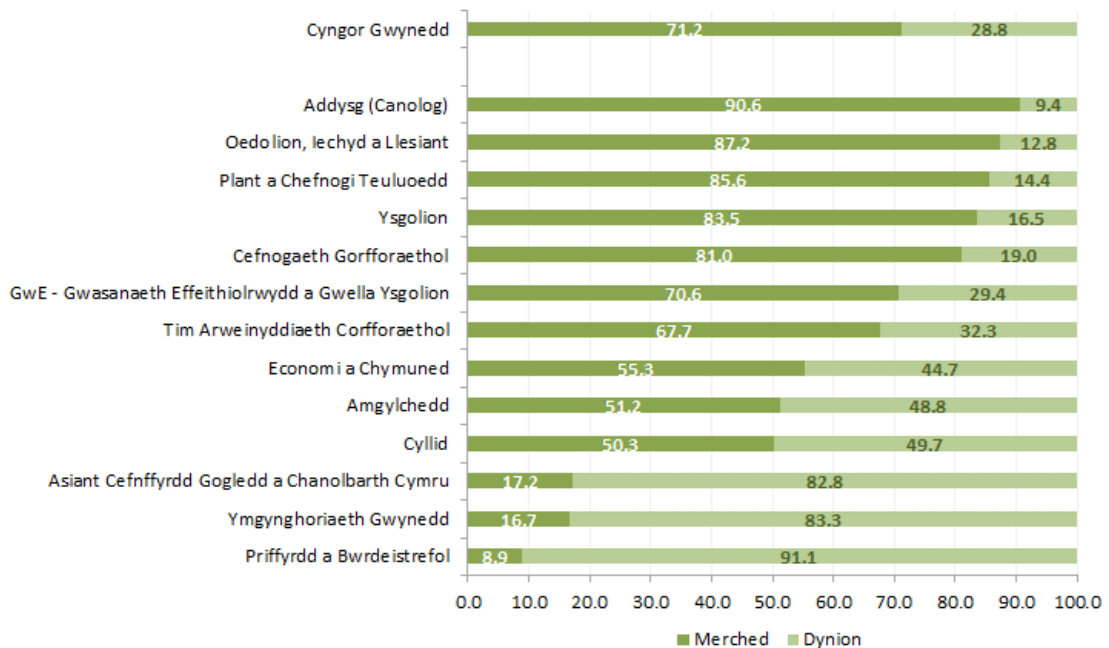
Mae'r manylion yn arddangos lleihad o 9 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd gan y Cyngor ar ddiwedd Mawrth eleni o'i gymharu a'r un adeg yn 2018. Mae'r lleihad cymharol isel yma yn arwyddocaol, o ystyried yr her ariannol sy'n wynebu'r Cyngor yn bresennol a'r pwysau y mae hynny yn ei roi ar y gyllideb staffio. Sylwer bod y nifer o staff a gyflogir yn llawn-amser wedi cynyddu gyda'r nifer a gyflogir ar sail rhan-amser yn gostwng. Mae'r nifer cynyddol o staff sy'n cael eu cyflogi ar oriau uwch nag yn y gorffennol yn fwyaf amlwg yn y maes gofal.

2. Rhaniad y Gweithlu yn ôl 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 rhaniad dros y tair blynedd yn weddol sefydlog yng nghyswllt nifer o ferched a dynion a gyflogir ond sylwer eto ar y cynnydd yn y nifer o ferched sydd yn gweithio oriau llawn-amser a'r gostyngiad bras gyfatebol yn y nifer sy'n gweithio oriau rhan-amser. Mae'r manylion hyn yn atgyfnerthu'r datganiad blaenorol ynglŷn a'r cynnydd yn yr oriau a weithir, gan ferched yn bennaf, o fewn y maes gofal.

		2016/17	2017/18	2018/19
Llawn amser	Dynion	1,360	1,387	1,390
	Merched	1,487	1,566	1,621
Rhan amser	Dynion	327	312	303
	Merched	2,654	2,626	2,568
Cyfanswm	Dynion	1,687	1,699	1,693
	Merched	4,141	4,192	4,189
Cyfanswm %	Dynion	28.9%	28.8%	28.8%
	Merched	71.1%	71.2%	71.2%

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2019



Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

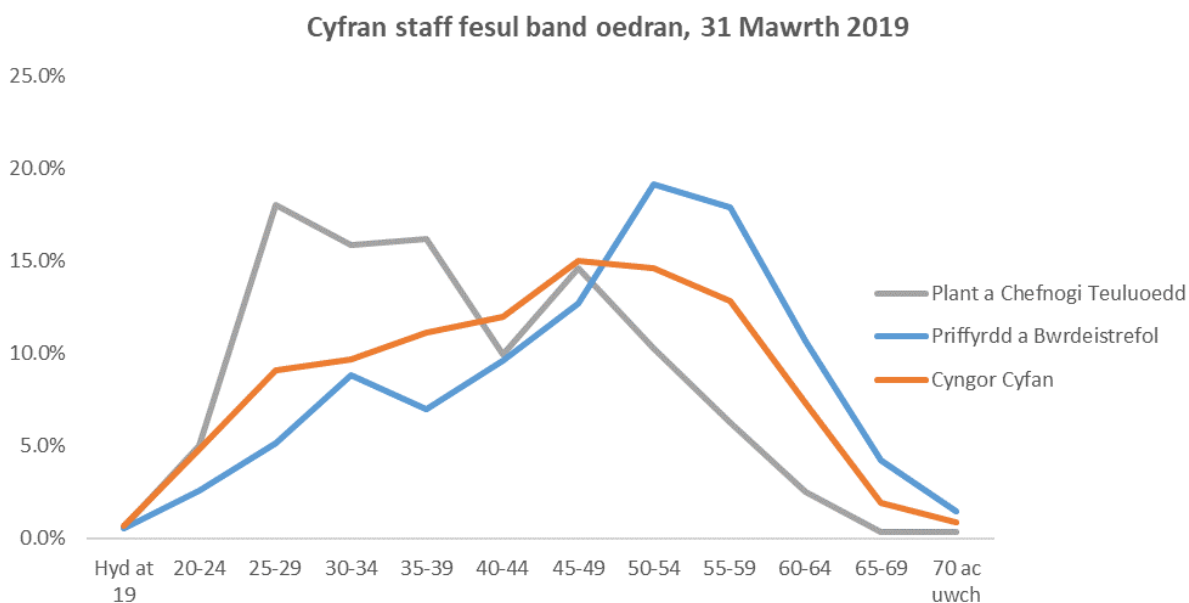
cabinet@gwynedd.llyw.cymru



3. Proffil oedran staff y Cyngor

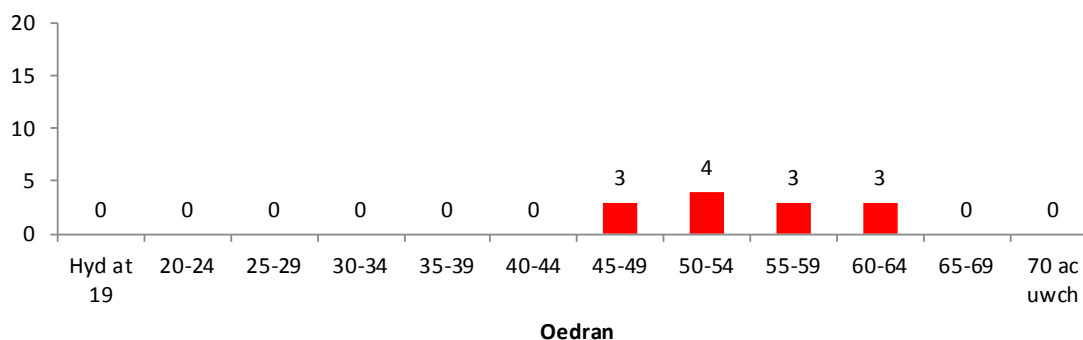
Nodir yma proffil oedran staff y Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2019. Mae'n arddangos bod 64.5% o weithlu presennol y Cyngor yn hŷn na 40 oed (64% yn 2017/18) tra bo 37.5% yn hŷn na 50 oed (36% yn 2017/18). Mae'r cynnydd bychan ond graddol hwn yn y nifer o staff sydd yn hŷn na 40 oed (a 50 oed) dros nifer o flynyddoedd bellach, ynghyd â'r ffaith bod gostyngiad mewn trosiant staff dros y ddwy flynedd blaenorol, yn ffactor pwysig i'w ystyried fel rhan o'r angen i roi sylw gwirioneddol i gynllunio'r gweithlu ar draws gwasanaethau'r Cyngor.

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.



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).

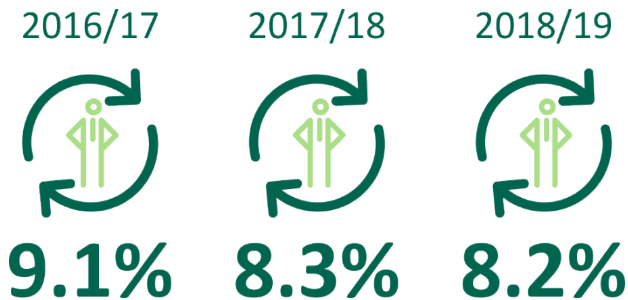
**Nifer staff Cyngor Gwynedd fesul band oedran,
31 Mawrth 2019: Graddfa Penaethiaid ayb
(heb gynnwys athrawon)**



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. Fodd bynnag, mae trosiant wedi gostwng yn y ddwy flynedd diwethaf gan sefydlogi ar ychydig uwch nac 8%. 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 oddeutu 15% ar gyfartaledd).

Mae'r trosiant mwyaf i'w weld o fewn yr Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd (17.7%) yr Adran Economi a Chymuned (16.4%) a Priffyrdd a Bwrdeistrefol (10.2%) tra bo trosiant ar ei isaf o fewn yr Adran Amgylchedd (6.0%) a'r Adran Addysg (6.4%).



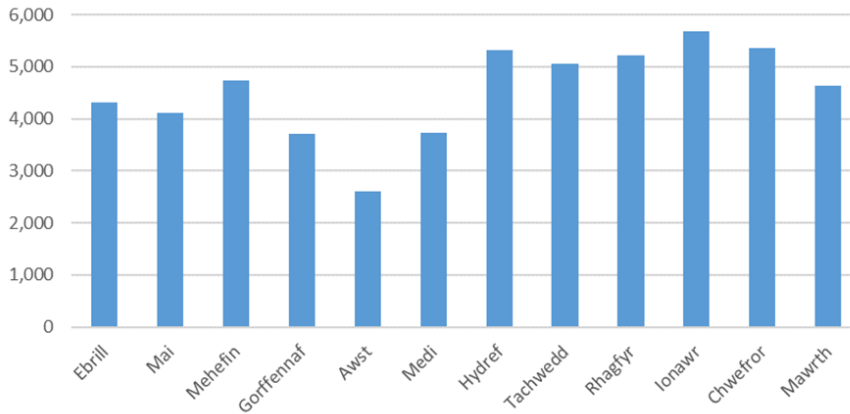
Mae'r ffaith bod lefel trosiant yn gymharol isel (ac yn gostwng), ynghyd â'r wybodaeth bod y proffil oedran yn arddangos cynnydd, yn un elfen sydd angen cadw golwg arno yng nghyd-destun ein gallu i sicrhau parhad gwasanaeth yn y tymor canol a'r tymor hir.

Yn wyneb hynny, mae gwaith (ar y cyd efo'r Gwasanaeth Ymchwil a Gwybodaeth) yn cael ei gynnal yn bresennol er mwyn hwyluso mynediad rheolwyr at wybodaeth sy'n arddangos manylion trosiant ac oedran o fewn gwasanaethau unigol tra bo ffrwd gwaith arall yn canolbwyntio ar adnabod a datblygu talent o fewn y Cyngor yn ogystal a denu'r talent o du hwnt i'r gweithlu presennol e.e. cynlluniau prentisiaeth, arbenigwyr yfory a.y.b.

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 yn 2017/18, o'i gymharu a chyfartaledd o 9 diwrnod y pen yn 2016/17 (8.44 diwrnod y pen yn 2015/16). Gwelwyd cynnydd i 9.45 diwrnod y pen ar gyfartaledd yn 2018/19, sef y lefel uchaf yn ystod y deg mlynedd diwethaf. Mae'r lefel hwn fodd bynnag yn parhau i fod gyda'r isaf ymysg awdurdodau lleol Cymru. Mae'r tabl dilynol yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn.

Diwrnodau salwch fesul mis 2018/19



Mae absenoldeb salwch, yn 2018/19, ar ei uchaf o fewn y Gwasanaeth Preswyl a Dydd (17.03 diwrnod) Gwasanaeth Gofal Cymunedol (14.25 diwrnod), a'r Gwasanaeth Glanhau ac Arlwyyo - Addysg (13.03 diwrnod) tra bo absenoldeb salwch ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (4.78 diwrnod) a'r Adran Economi a Chymuned – heb gynnwys Hamdden (5.14 diwrnod).

Mae'n bwysig nodi yma na fu 41.4% neu 2,435 (2,542 yn 2017/18) o staff y Cyngor yn absennol o gwbl oherwydd salwch yn ystod y flwyddyn diwethaf.

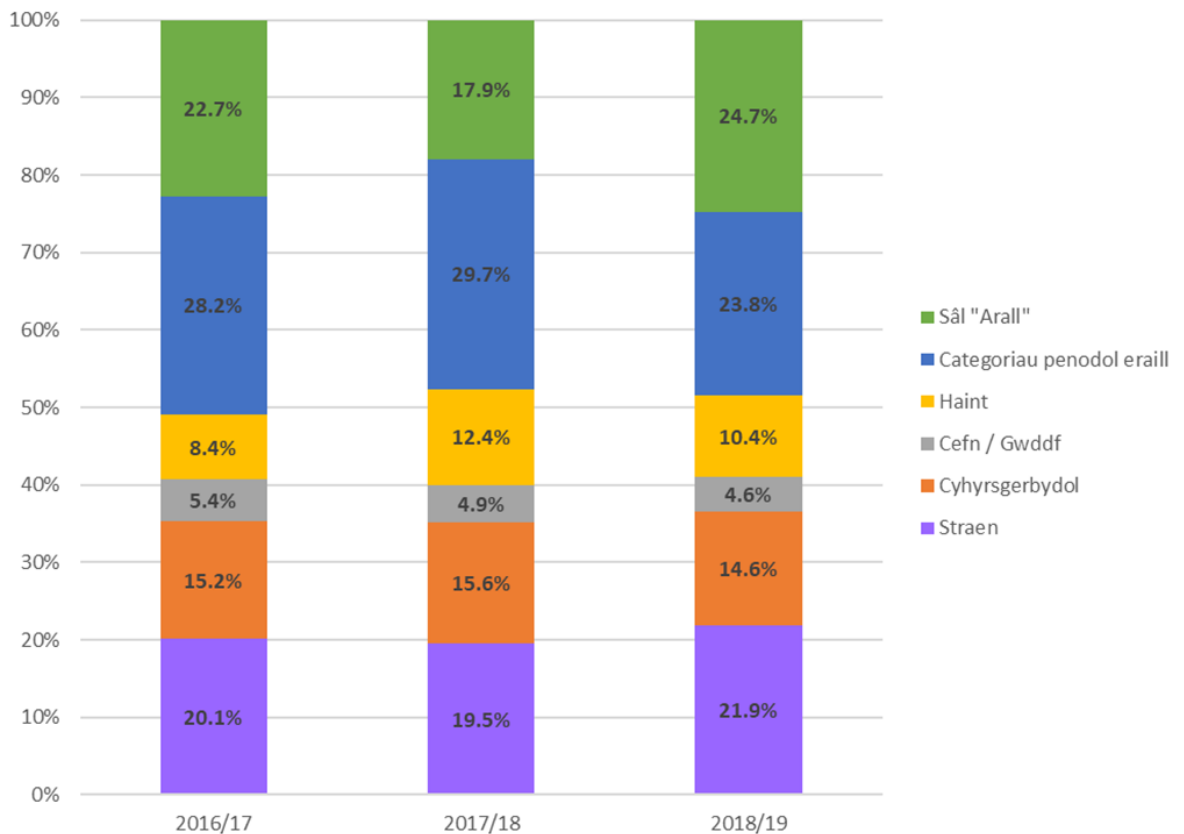
Mae gweithgor o swyddogion yn cyfarfod yn rheolaidd i adolygu achosion unigol o absenoldeb ac yn naturiol yn canolbwyntio eu hymdrechion ar y gwasanaethau hynny ple bo lefelau salwch yn uchel. Cynhelir adolygiadau achosion rheolaidd o fewn y gwasanaethau gofal ple bo absenoldeb salwch ar ei uchaf gyda sylw penodol yn cael ei roi i dueddiadau, sydd wedi arwain at ymgyrchoedd ar y cyd rhwng yr Uned Iechyd Galwedigaethol a rheolwyr y gwasanaethau perthnasol.

Profwyd peth ffrwyth o'r gwaith hwnnw yn ystod 2018/19 gan bod lefelau o absenoldeb salwch o fewn y Gwasanaeth Gofal Cymunedol, er yn parhau'n uchel, wedi gostwng.

Bydd angen dwysau'r ymdrechion hyn yn y flwyddyn i ddod ac ystyried beth yn ychwanegol y gellir ei wneud i hyrwyddo iechyd ymysg y gweithlu gofal yn bennaf.

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 fesul categori, 2016/17 i 2018/19



Mae'r ffaith bod y canran o absenoldebau salwch gaiff eu cofnodi fel "Sâl Arall" wedi cynyddu i bron 1 ymhob 4 achos yn bryderus, yn enwedig felly gan bod gostyngiad graddol wedi bod yn y defnydd o "Sâl Arall" cyn eleni (roedd y gyfradd cyn gymaint ag 1 ymhob 3 achos ychydig flynyddoedd yn ôl).

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 fe lwyddwyd i wneud hynny. Mae'n anorod bod rhai mathau o salwch yn cael eu cofnodi fel "Arall" ond mae tystiolaeth bellach nad dyna yw yr eglurhad ar gyfer y mwyafrif o absenoldebau a gofnodir yn y modd yma. Bydd ymgyrch benodol gan y Gwasanaeth Cefnogol i herio pob salwch a gofnodir fel "Arall" yn ystod y flwyddyn i ddod ac hynny mewn ymgais i sicrhau bod staff yn derbyn y gynhaliath briodol pan yn sâl.

Mae amheuaeth yn parhau bod sawl achlysur o absenoldeb yn sgîl straen, yn cuddio o dan "Arall". Er hynny sylwer bod y ganran o absenoldebau a gofnodwyd oherwydd straen hefyd wedi cynyddu. Mae hynny, ynddo'i hun, yn cyfiawnhau yr ymdrechion a'r buddsoddiad amser presennol a wneir i ganolbwyntio ar les meddyliol yn y Cyngor. Bydd effaith y buddsoddiad amser hwnnw yn dod yn amlycach yn ystod y blynyddoedd nesaf ac yn arddangos os yw yr hyn a wneir i godi ymwybyddiaeth a rhannu arferion da am les meddyliol yn llwyddo ai peidio.

6. Dysgu a Datblygu'r Sefydliad

Adroddwyd y llynedd bod y nifer o ddyddiau hyfforddi wyneb i wyneb a ddarperir gan y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu corfforaethol wedi gostwng yn raddol o 3,043 yn 2013-14 i 1,389 yn 2017/18. Yn 2018/19 bu i'r nifer o'r dyddiau hynny gynyddu i 3,383 ac hynny'n bennaf yn sgil y ffaith bod cynnydd sylweddol yn y nifer o weithdai a gynhelir gyda timau unigol, fel dilyniant i'r hyfforddiant a ddarparwyd i bob rheolwr ar "Ffordd Gwynedd". Mae'r gweithdai hynny wedi cynnwys cefnogi rheolwyr i gyflwyno elfennau penodol o'r "ffordd o weithio" i'w timau e.e. rheoli perfformiad a llif gwaith yn ogystal a gweithdai ar ymddygiadau, rheoli newid a datblygu tîm. Mae'r newid, o'i gymharu a'r blynyddoedd diweddar, yn un arwydd bod y gweithgaredd sydd ynghlwm a datblygu'r "ffordd o weithio" wedi cynyddu yn arwyddocaol ar draws y Cyngor. Rhagwelir bod y patrwm hwn yn parhau, yn ystod y flwyddyn i ddod, gyda'r ceisiadau am gymorth ar agweddau penodol o gyflwyno "Ffordd Gwynedd" i gynulleidfa ehangach yn dwysau.

Un cyfraniad arall arwyddocaol i'r nifer cynyddol o weithdai yn ystod 2018/19 yw y galw am uwch-raddio sgiliau technoleg gwybodaeth ymysg y gweithlu. Cynhaliwyd 23 o'r gweithdai hyn yn ystod y flwyddyn gyda rhagolygon y bydd y nifer yn cynyddu ymhellach yn ystod 2019/20. Mae'r cynnydd hwn, nid yn unig oherwydd y defnydd o dechnoleg a meddalwedd newydd ar draws y Cyngor ond hefyd oherwydd bod technoleg yn brysur dod yn rhan o waith pob aelod o staff.

Mae'r nifer o e-ddysgwyr (a ddefnyddiodd yr adnodd) eto wedi mynd yn groes i'r patrwm adroddwyd arno dros y blynyddoedd diwethaf h.y. wedi gostwng o 2,119 yn 2017/18 i 1,178 yn 2018/19. Roedd cynnydd sylweddol yn y nifer yn 2017/18 yn sgil ymgyrchoedd i annog staff i ymgymryd a'r hyfforddiant e-ddysgu mewn meysydd penodol ac yn hynny o beth nid yw'n syndod profi'r gostyngiad mewn niferoedd yn y flwyddyn diwethaf. Fodd bynnag, parheir i gredu bod hyfforddiant e-ddysgu yn parhau yn fodd effeithiol a hwylus o godi ymwybyddiaeth am faterion penodol ac yn un sy'n cyfrannu at ddatblygiad unigolion. Yn sgil hynny, mae'r gwaith o gynhyrchu pecynnau o safon yn parhau yn un o flaenoriaethau'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad gyda golwg i sicrhau bod y pecynnau hynny yn addas i bwrpas.

Un o flaenoriaethau presennol Cynllun y Cyngor yw rhoi Cynllun Prentisiaethau ar waith. Yn ystod y flwyddyn, llwyddwyd i sicrhau buddsoddiad o £300,000 gan y Cabinet er mwyn penodi o leiaf 20 prentis. Mae'r prentisiaid hyn i'w penodi mewn sawl maes ar draws y Cyngor gan gynnwys peirianeg, technoleg gwybodaeth a gofal. Ystyrir y Cynllun hwn yn un fydd nid yn unig yn gyfraniad at gyflogaeth lleol ond hefyd yn un fydd yn cyfrannu at sicrhau parhad gwasanaethau'r Cyngor i'r dyfodol.

Mae'r Cynllun hwn, ochr yn ochr a'n Cynlluniau Rheolwyr ac Arbenigwyr Yfory yn ogystal a'r pwyslais ar ddatblygu staff presennol, yn ffurfio rhan bwysig yn ein hymdrechion i adnabod a datblygu talent.

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



7. Strwythur Tâl a Chyflog Cyfartal

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2019/20 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth 7fed 2019. 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 golygu bod isafswm cyflog y Cyngor, ers y 1af o Ebrill, 2019 wedi'i sefydlu ar £9.18 yr awr.

Golyga hynny bod isafswm cyflog y Cyngor erbyn hyn yn uwch na'r hyn a nodir fel Cyflog Byw gan y Sefydliad Cyflog Byw (£9 yr awr ers y 1af o Dachwedd, 2018). Mae'r newidiadau hyn ers Ebrill, 2019 wedi arwain at strwythur tâl diwygiedig o fewn y Cyngor (a phob Awdurdod Lleol arall yng Nghymru a Lloegr). Llwyddwyd i weithredu'r trosglwyddiad o'r cyn-strwythur i'r strwythur newydd yn llyfn gyda chydweithrediad y Gwasanaeth Adnoddau Dynol, Gwasanaeth Cyflogau a chynrychiolwyr lleol yr undebau llafur.

Fel ag yr adroddwyd y llynedd, mae adolygiadau annibynnol dros y deg mlynedd diwethaf wedi datgan yn gyson bod y Cyngor yn talu cyflog cyfartal 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 parhau i gael eu gweithredu'n gyson. Mae adolygiad o'r meini prawf o fewn y Cynllun Arfarnu Swyddi yn cael ei gynnal yn bresennol mewn ymdrech i sicrhau bod y meini prawf hynny yn adlewyrchu'r "ffordd o weithio" sy'n cael ei arddel o fewn y Cyngor erbyn hyn. Cydnabyddir yr angen i weithredu'n bwyllog a gofalus yn hyn o beth er mwyn sicrhau na fyddwn yn tanseilio'r trefniadau cadarn sydd yn eu lle yn bresennol. Yn sgîl hynny, ni ragwelir cyflwyno Cynllun diwygiedig am beth amser eto.

Fodd bynnag, mae'r bwloch cyflog rhwng merched a dynion, sydd i'w weld yn gyffredinol o fewn cymdeithas, yn bodoli hefyd o fewn y Cyngor ac mae angen ystyried beth ellir ei wneud i ddylanwadu ar y sefyllfa honno. Mae Cynllun y Cyngor am y cyfnod 2018-23 yn nodi bod adnabod a cheisio dileu unrhyw rwystrau all fod yn atal merched rhag cyrraedd swyddi arweiniol a rheolaethol o fewn y Cyngor yn un o'i amcanion ar gyfer gwella. Mae'r gwaith hwn eisoes wedi cychwyn ac yn un o'r blaenoriaethau pennaf yn y maes cyflogaeth yn ystod y blynyddoedd nesaf.

8. Datblygu'r Arweinyddiaeth

Mae'r prosiect ar ddatblygu'r arweinyddiaeth yn canolbwyntio ar ddatblygiad arweinyddion gwleidyddol ac hefyd (yn briodol i bwrpas yr adroddiad hon) ar ddatblygu arweinyddion o fewn ein hadrannau a'n gwasanaethau.

Atgyfodwyd y Rhwydwaith Rheolwyr yn ystod y flwyddyn – hyn yn dilyn y buddsoddiad a'r canolbwyntio a fu ar sicrhau bod pob rheolwr wedi derbyn hyfforddiant llawn ar gyflwyno y "Ffordd Gwynedd" o weithio dros y ddwy flynedd blaenorol. Mae'r pwyslais ar ddatblygu sgiliau arwain o fewn y Rhwydwaith yn gam allweddol yn y newid o ddiwylliant "rheoli" i "arwain" o fewn y Cyngor. Cynhaliwyd y gyfres cyntaf o'r Rhwydwaith ar ei newydd wedd, ac hynny o dan arweiniad Grŵp o reolwyr eu hunain sy'n cydlynu trefniadau bellach, yn ystod Mawrth 2019, gydag ail gyfres wedi'i chynllunio ar gyfer yr Hydref 2019.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Cynhaliwyd adolygiad o strwythurau rheolaethol y Cyngor yn ystod 2018/19. Prif yrrwyr yr adolygiad hwn oedd;

- i) adnabod y swyddi hynny sydd wirioneddol yn rhai rheolaethol ac yn arwain ar wasanaethau
- ii) ystyried a oedd gan y Cyngor ormod o reolwyr
- iii) sicrhau bod strwythur rheolaethol y Cyngor yn gyson hefo egwyddorion Ffordd Gwynedd

Arweiniodd y gwaith hwn at well adnabyddiaeth o ba swyddi sy'n gweithredu swyddogaeth reolaethol gan ddod i'r casgliad mai 111 o reolwyr a berthyn i strwythur y Cyngor mewn gwirionedd. Daethpwyd i'r casgliad nad oedd hynny yn nifer gormodol o ystyried maint y gweithlu a'r amrywiaeth o wasanaethau a ddarperir, a bod yr addasiadau strwythurol a gyflawnwyd fel rhan o'r adolygiad yn golygu bod ein trefniadau gwaith yn gyson hefo egwyddorion Ffordd Gwynedd.

O ganlyniad i gadarnhau'r swyddi hynny sy'n arddel rôl rheolwr, lluniwyd ac ymgynghorwyd ar gynnwys swydd-ddisgrifiad ddiwygiedig ar gyfer rheolwyr. Mae'r swydd-ddisgrifiad yn nodi'r disgwyliadau sy'n gyffredin i bob rheolwr sy'n arwain tîm o unigolion o fewn y Cyngor i'r dyfodol.

Fel ag y nodwyd eisoes, datblygiad pwysig arall yn y cyd-destun hwn yw sefydlu'r prosiect ar hyrwyddo rôl merched mewn arweinyddiaeth. Gosodwyd y sylfeini ar gyfer gyrru'r gwaith hwn yn ystod y flwyddyn gyda rhagolygon y byddwn yn gweld ffrwyth y gwaith hwnnw dros y ddwy flynedd nesaf.

9. Cynllunio'r Gweithlu

Mae cyswllt agos rhwng y gwaith hwn a'r cynlluniau y cyfeiriwyd atynt eisoes yng nghyd-destun adnabod a datblygu talent. Fodd bynnag, law yn llaw hefo datblygu talent, mae angen i bob rheolwr ganolbwyntio ar pa fylchau posib all godi o fewn ei th/dîm i'r dyfodol. Gall hynny fod yn fwlch mewn arbenigedd a/neu capasiti sy'n bodoli yn bresennol neu yn sefyllfa ple nad yw'r arbenigedd neu'r capasiti hwnnw yn bodoli ar hyn o bryd.

Cyflwynwyd eitem, ar y disgwyliad hwn o waith rheolwyr, yng nghyfes cyfarfodydd y Rhwydwaith Rheolwyr ym Mawrth 2019. Mae'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol o ganlyniad yn cydweithio hefo nifer cynyddol o wasanaethau yn y Cyngor i ystyried a sefydlu beth yw'r anghenion ar gyfer cynllunio'r gweithlu ac yna eu cynorthwyo i fynd i'r afael a'r materion sy'n cael eu hamlygu.

10. Amodau Gwaith Lleol

Mae'r ymdrech i adolygu a sicrhau fod amodau gwaith staff yn adlewyrchu diwylliant y Cyngor yn un o'r blaenoriaethau o fewn Cynllun Ffordd Gwynedd. Mae'r Grŵp sy'n arwain y prosiect wedi treulio llawer o'r flwyddyn yn ymgynghori ar rai o'r amodau gwaith yn ogystal a sicrhau dealltwriaeth glir a gweithrediad cywir yr amodau hynny a ddiwygiwyd yn ystod y flwyddyn h.y. costau teithio, taliadau ar alwad, gweithio oriau anghymdeithasol a gwarchodaeth cyflog. Yn ogystal a hyn, diweddarwyd y polisi sy'n ymwneud a defnydd staff o'r cyfryngau cymdeithasol.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.llyw.cymru



Bydd côd ymddygiad newydd ar gyfer staff yn cael ei gyhoeddi yn fuan ynghyd â fframwaith rheoli newid ar gyfer ail-strwythuro gwasanaethau. Mae gwaith ymchwil ac ymgynghori pellach hefyd wedi'i gynnal ar ddatblygu'r polisïau "ar alwad" a gwarchodaeth cyflog, hynny yn unol ag un o'r addewidion a wnaed o fewn y gytundeb torfol ddiweddaraf efo'r undebau llafur yn lleol. Cyflawnwyd gwaith ar bolisïau newydd ym meysydd trawsrywedd a'r "menopause", na chynhwyswyd o fewn yr amodau lleol cyn hyn. Rhagwelir y bydd y polisïau hynny yn aeddfed i'w cyhoeddi yn ystod y flwyddyn i ddod.

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 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
2015	442	2525	30	106
2016	472	2312	47	179
2017	555	3281	57	240
2018	444	2293	70	187

Mae'r nifer o swyddi a hysbysebwyd yn 2018 wedi gostwng i lefel debyg i'r hyn a brofwyd yn ôl yn 2015. Fodd bynnag mae'r nifer ceisiadau a dderbyniwyd mewn ymateb i'r hysbysebion yn is ac hefyd mae'r nifer o swyddi ple bu gofyn ail-hysbysebu wedi cynyddu'n sylweddol.

Mae hyn yn adlewyrchu'r problemau a wynebwr yn bresennol yng nghyswllt denu ymgeiswyr i weithio mewn rhai meysydd megis maes gofal, gwaith cymdeithasol, arlwy o glanhau yn ogystal ag yn y flwyddyn diwethaf y gwasanaeth ieuenctid.

Byddwch yn ymwybodol o'r ymdrechion a'r sylw sydd yn cael ei roi yn bresennol i'r prinder ymgeiswyr am swyddi yn y maes gofal. Mae'r sylw hwn wedi dwysau yn ystod y misoedd diwethaf gyda'r bwriad i leihau pryderon ynglŷn a pharhad gwasanaeth a'r gallu i recriwtio a chadw staff.

Bydd swyddogion yn yr Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant yn parhau i gydweithio'n agos efo'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol a'r Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad er mwyn cael y maen i'r wal yn hyn o beth.

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



12. Buddiannau Staff

Mae ymdrechion sylweddol wedi'u gwneud yn ddiweddar i ymestyn y buddiannau a gynigir, o fod yn gweithio i'r Cyngor, ac i godi ymwybyddiaeth ymysg y gweithlu o'r buddiannau hynny. Erbyn hyn mae 1369 o staff yn aelodau o Gynllun Disgownt Vectis (sydd yn cynnig arbedion sylweddol ar nwyddau) tra bo 150 o fusnesau lleol eisoes yn cymryd rhan yn y Cynllun Disgownt Lleol.

Mae'r gwaith o dynnu sylw mwy o staff i'r cyfleon hyn, yn ogystal a cheisio cynyddu y nifer o fusnesau lleol sy'n rhan o'r Cynllun Disgownt, yn parhau gyda rhagolygon y bydd y niferoedd yn cynyddu ymhellach yn ystod y flwyddyn i ddod.

13. Cynllun Ffordd Gwynedd

Mae'r cam cyntaf o drwytho holl reolwyr y Cyngor yn egwyddorion sylfaenol Ffordd Gwynedd, er mwyn sicrhau dealltwriaeth o'r cysyniadau, wedi'i gyflawni i raddau helaeth. Bydd y rhan yma o'r Cynllun yn parhau ar gyfer rheolwyr newydd a darpar-reolwyr y dyfodol ond bydd y ffocws o hyn ymlaen ar yr ail ffordd, sef gweithredu ar raglen fydd yn arfogi timau gwasanaeth i adlewyrchu ar eu trefniadau gwaith presennol.

Mae darparu'r wybodaeth a'r sgiliau hyn i reolwyr yn allweddol i'n gallu i gyflawni ar gyfer pobl Gwynedd ond mae'n holl bwysig bod yr hyn sy'n ddisgwyliedig yn awr yn treiddio ymhellach i bob aelod o staff ar draws y Cyngor. Yn allweddol, byddwn yn edrych i fesur y newid yn nhermau ymddygiadau staff a'r diwylliant gwaith sydd ei angen er mwyn i'r "ffordd o weithio" wreiddio yn holl weithgaredd y Cyngor. Byddwn yn cyflawni hyn trwy gyfuniad o holi ac arsylwi gan asesu os yw staff yn perchnogi'r newid a'r cyfrifoldeb a berthyn i bob swydd.

Ymhellach mae rhaglen o gefnogaeth ac hyfforddiant wedi'u rhoi ar waith er mwyn ymestyn trefniadau sydd eisoes yn bodoli o fewn rhai gwasanaethau, ple bo pwyslais ar yr angen i reolwr ac aelod o'r tîm gynnal trafodaeth barhaus ar gyrhaeddiad, perfformiad a datblygiad personol ac hynny er mwyn sicrhau bod gwerthuso yn amserol ac effeithiol.

Fel ag y nodwyd eisoes, bydd pob unigolyn sy'n gweithio i'r Cyngor yn derbyn swydd-ddisgrifiad diwygiedig fydd yn cadarnhau'r disgwyliadau ohonynt yng nghydestun yr ymddygiadau a'r "ffordd o weithio" a berthyn i Ffordd Gwynedd. Bydd y drafodaeth werthuso parhaus yn canolbwyntio ar y disgwyliadau hynny o bob unigolyn.

Mae Cynllun Ffordd Gwynedd am y dair blynedd i ddod yn amlygu'r datblygiadau hyn fel congl feini ar gyfer sefydlu'r diwylliant priodol ar draws y Cyngor.

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 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.

Mae yma negeseuon sydd angen eu cymryd o ddifri os am sicrhau'r defnydd gorau o'r adnodd pwysicaf sydd gan y Cyngor. Bydd y ffocws am y flwyddyn i ddod yn seiliedig ar y negeseuon hyn gyda'r amcan o nid yn unig gynnal gwasanaethau, ond hefyd i arddangos cynnydd a gwelliant parhaus yn yr hyn a gynigir i bobl Gwynedd.

Golyga hyn, yn unol a'r dystiolaeth a'r wybodaeth a gynhwysir yn yr adroddiad blynyddol bod angen i'n hymdrechion yn ystod 2019/20 ganolbwyntio ar;

- i) Gynllunio'r Gweithlu ar gyfer y dyfodol gyda sylw penodol i broblemau recriwtio ym maes gofal
- ii) Hyrwyddo lles meddyliol a iechyd staff yn gyffredinol
- iii) Atgyfnerthu'r diwylliant gwaith a'r ymddygiadau disgwylidig ar draws y Cyngor
- iv) Datblygu'r arweinyddiaeth bresennol ynghyd a chyflwyno camau yn annog mwy o ferched i ymgymryd a chyfrifoldebau uwch-reolaethol

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 a datblygu gweithlu'r Cyngor. Fodd bynnag, nid yw'r penderfyniad gerbron i'r Cabinet ei gymeradwyo yn creu unrhyw ymrwymiad gwariant ychwanegol, felly nid oes gennyf sylwadau i'w hychwanegu i'r adroddiad o safbwynt priodoldeb ariannol.