

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 cynhaliaeth 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 cyhyrysgerbydol 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 cyhyrysgerbydol 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 gynnal 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!