

## CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

<b>Teitl yr eitem:</b>	Strategaeth / Cynllun Llesiant
<b>Aelod Cabinet:</b>	Cynghorydd Llio E. Owen
<b>Swyddog perthnasol:</b>	Catrin Love
<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	17ain Rhagfyr 2024

### 1. Penderfyniad a Geisir:

Derbyn y Cynllun Llesiant fel cynllun ar gyfer cefnogi a hybu llesiant staff tros y blynyddoedd nesaf.

### 2. Beth yw'r rheswm pam fod angen i'r Cabinet wneud y penderfyniad:

Mae'n bwysig fod Aelodau'r Cabinet yn ymwybodol ac yn fodlon â chynnwys y cynllun hwn sy'n strategaeth allweddol i fod yn cefnogi llesiant staff am y blynyddoedd nesaf.

Daw'r Cynllun ger bron y Cabinet i gael ei derbyn yn ffurfiol wedi proses ymgynghoriad faith. Mae'r ymgynghoriad hynny wedi cynnwys y Tîm Rheoli Corfforaethol, y Panel, a'r Fforwm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol, Fforymau Iechyd a Diogelwch Adrannol, Fforwm Penaethiaid Cynorthwyol a'r Rhwydwaith Rheolwyr. Mae'r ddogfen hefyd wedi ei chraffu yn y Pwyllgor Craffu Addysg ac Economi nol ym Mis Hydref.

### 3. Cyflwyniad a Rhesymeg

Mae'n allweddol fod gan y Cyngor fframwaith clir i fod yn cefnogi llesiant staff.

Mae gwarchod llesiant ei staff yn gyfrifoldeb moesol ar unrhyw gyflogwr. Mae methiant i wneud hynny hefyd yn cyflwyno risgiau ariannol a chyfreithiol i'r Cyngor.

Mae'r buddion o ymgorffori llesiant i bob agwedd o ddiwylliant y Cyngor yn cynnwys:

- Denu gweithwyr newydd
- Cadw ein gweithwyr presennol
- Gostwng cyfraddau absenoldeb salwch
- Gwella perfformiad a datblygiad ein staff.

Yn hynny o beth, mae'r Strategaeth hon yn clymu mewn i sawl prosiect blaenoriaeth arall sydd yng Nghynllun y Cyngor, megis Cynllunio'r Gweithlu.

### 3.1 Cefndir/ Cyflwyniad

Mae'r Cynllun Llesiant a gyflwynir ger eich bron yn ddogfen sy'n amlinellu blaenoriaethau y Cyngor o ran llesiant staff tros y blynyddoedd nesaf. Mae gan y Cyngor raglen waith fanwl ar gynnal a chefnogi llesiant staff ers blynyddoedd lawer, ac mae hynny wedi arwain yn ei dro at gydnabyddiaeth trwy achrediad y Safon Iechyd Corfforaethol gan Lywodraeth Cymru ble dyfarnwyd y wobwr Aur sawl tro yn olynol. Yn anffodus, mae'r cynllun achrediad hwnnw bellach wedi dod i ben.

Ers y cyfnod clo fodd bynnag, caiff ei gydnabod fod yr her o ran llesiant staff, a llesiant meddyliol yn boblogaeth yn gyffredinol wedi cynyddu'n arw. Mae ffigyrau diweddar gan sefydliad 'MIND' yn amlygu fod traean o'r boblogaeth oed gwaith o'r farn fod eu iechyd meddwl wedi dirywio yn sylweddol ers Mawrth 2020. Caiff hyn ei adlewyrchu yn y niferoedd staff sydd wedi bod yn gwneud defnydd o gefnogaeth sydd ar gael trwy'r Cyngor, ple bu cynnydd sylweddol mewn defnydd y Gwasanaeth Cwnsela ayb. Gwyddom hefyd wrth gwrs fod ffigyrau absenoldebau salwch y Cyngor yn her gynyddol gyda'r gwir gost yn 23/24 wedi ei gyfrifo i fod yn £5.7 miliwn.

Wrth adlewyrchu ar y cyfnod eithriadol sydd wedi bod ers Mawrth 2020, mae'n deg dweud hefyd fod newid meddylfryd wedi bod o fewn y maes yn gyffredinol ynglŷn ac effeithiolrwydd rhai strategaethau llesiant yn y gorffennol, a chydabyddiaeth nad yw unrhyw strategaeth llesiant yn mynd i gyrraedd ei llawn botensial pan yn bodoli yn ynysig o fewn sefydliad, heb fod yn plethu mewn yn greiddiol gyda cynlluniau blaenoriaethau eraill o ran diwylliant, ac arweinyddiaeth. I'r perwyl hwn, mae 'Gweithlu Iach a Bodlon' bellach yn un o ffrydiau gwaith yng Nghynllun Ffordd Gwynedd sydd yn flaenoriaeth yng nghynllun y Cyngor 2023-28, ac mae'r strategaeth hon yn ddarn pwysig o'r gwaith hwnnw. Mae hyn yn gosod seilwaith gadarn i faterion llesiant staff fod yn greiddiol yn natblygiad diwylliant y Cyngor yn gyffredinol, a'r ffordd ydym yn datblygu ein Arweinyddiaeth a'n Rheolwyr i'r dyfodol. Yn syth, trwy fod wedi datblygu linciau agosach i waith ehangach ar ddiwylliant y cyngor, fe ymgorfforwyd rhan gyfan yn yr Holiadur Llais Staff eleni ar lesiant staff, ac mae'r canlyniadau wedi eu bwydo mewn i'r Strategaeth hon.

Yn Ddeddfwriaethol, mae dyletswydd statudol i fod yn cefnogi a chyfarch llesiant staff. Mae Deddfau Cyflogaeth, megis y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith, a'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gosod gofynion caeth, ac yn wir, mae'r dyletswydd i fod yn gwarchod iechyd meddwl staff yn un sy'n cael sylw cynyddol gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Mae'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol hefyd yn gosod gofynion o ran ddatblygu rhaglenni cynaliadwy sy'n cyfarch llesiant, economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol.

Trwy'r uchod, fe welir felly fod camau eisoes wedi eu cymryd i roi seilwaith i'r strategaeth hon, a'i bod yn amser am strategaeth newydd sy'n cyfarch gofynion yr oes ôl-bandemig, a'r heriau penodol a ddaw yn sgil hynny. Mae'r risgiau o beidio cael strategaeth yn dri-phlyg. Maent yn rai moesol o fod yn cyfrannu at ddirywiad llesiant staff, yn rai ariannol yn sgil y ffigyrau absenoldeb a'r risgiau o hawliadau iawndal yn erbyn y Cyngor, ac yn rai cyfreithiol o fod yn methu cyrraedd isafswm yr hyn y dylid fod yn ei wneud i warchod gweithwyr. Mae gweithlu iach wrth galon popeth y mae'r Cyngor wedi ei ymrwymo iddo o ran gwasanaethu'r Cyhoedd, ac mae'n ffactor sy'n plethu mewn i gymaint o ffrydiau gwaith blaenoriaeth eraill o ran y gweithlu, megis denu a chadw staff, a'r drefn gwerthuso staff, er mwyn eu cael i ffynnu yn y gwaith a gallu rhoi'r Gwasanaeth gorau posibl i'r Cyhoedd.

Mae'r Strategaeth drafft yn seiliedig ar ymarfer da a'r ymchwil diweddaraf yn y maes yn genedlaethol a rhyngwladol, ac yn cyflwyno tri sylfaen i lesiant sydd yn seiliedig ar waith gan sefydliad Buddsoddwyr mewn Pobl. Mae llwyddiant y strategaeth yn ddibynnol ar gydweithio ar lefel Cyngor cyfan ac ar bob lefel o'r Sefydliad, fel fo'r egwyddorion yn treiddio trwy'r sefydliad ac yn cyrraedd pob aelod staff ar y rheng flaen.

Mae'r cydlynu yn gorfforaethol ar y maes yma yn digwydd o fewn y Gwasanaeth Iechyd Diogelwch a Llesiant. Caiff gwariant a'r angen am adnodd ei fonitro a'r asesu fel rhan o redeg y Gwasanaeth hwnnw, ac yn y gorffennol mae bidiau am fwy o arian wedi ei wneud, ac wedi eu cymeradwyo. Yn y blynyddoedd diweddar, mae hyn wedi cynnwys bid am arian un tro i fod yn targedu llesiant meddyliol o fewn y gweithlu, a bid arall am gynnydd parhaol i'r gyllideb ar gyfer Cwnsela Medra. Eto, cafodd hwn ei gymeradwyo. Byddwn yn monitro yn ofalus y cynnydd mewn cyfeiriadau i'r Uned Iechyd Galwedigaethol yn sgil lansio polisi a system absenoldebau newydd er mwyn sicrhau fod yr adnodd yn ddigonol i ymdopi. Dylid nodi fod denu a cadw staff yn Nhîm Iechyd Galwedigaethol y Cyngor yn hanesyddol heriol.

### **3.2 Rhesymeg a chyflwyniad dros argymell y penderfyniad**

Mae'r Cynllun yn gyffredinol wedi ei groesawu yn ystod y broses ymgynghorol, gyda unrhyw sylwadau perthnasol wedi eu hymgorffori, ac mae'n amserol iawn cael derbyniad y Cabinet cyn diwedd y flwyddyn er mwyn cael gyrru ymlaen a chynlluniau gwaith manwl yn syth yn y flwyddyn newydd.

Mae asesiad cydraddoldeb ar y Cynllun wedi ei atodi a'r prif fater sydd wedi codi yw'r angen i sicrhau fod gwybodaeth cyfartal i bawb o staff y Cyngor am y Cynllun, boed ganddynt fynediad i gyfrif digidol a'i peidio.

### **3.3 Camau nesaf**

Bydd rhaglen waith manwl yn cael ei rhoi ar waith yn seiliedig ar y tri sylfaen llesiant o fewn y Cynllun, ac mae sylwadau pendant wedi eu derbyn yn ystod y broses ymgynghori o beth yw'r blaenoriaethau ar gyfer y rhaglen honno.

#### **4. Sylwadau Swyddogion Statudol.**

##### **4.1 Prif Swyddog Cyllid**

"Yn ogystal â'r dyletswydd foesegol a chyfreithiol, mae oblygiadau ariannol bositif o wneud y gorau gallwn i warchod llesiant. Mae'r adroddiad yn amlygu cost ariannol sylweddol absenoldeb salwch, a thra na allwn fyth ddileu absenoldeb salwch yn llwyr rwyf yn cefnogi'n llawn yr ymdrechion i wneud cymaint ag y gellir i amddiffyn llesiant staff y Cyngor.

##### **4.2 Swyddog Monitro**

Fe nodir yn yr adroddiad fod sawl amcan yn cael ei gyfarch wrth fabwysiadu a gweithredu Strategaeth Llesiant staff. Mae'n cynrychioli ymrwymiad pwysig a chadarnhaol i les cyflogeion y Cyngor. Ond, mae hefyd yn gyfrwng pwysig i sicrhau fod y Cyngor yn cyflawni ei ddyletswydd gofal tuag at ei staff. Rwy'n croesawu y Strategaeth a chadarnhau priodoldeb y penderfyniad a geisir

**Rhestr Atodiadau:**

**Rhestr Dogfennau Cefndir:**