

CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd



Teitl yr eitem:	Adroddiad Blynyddol Cyflogaeth
Aelod Cabinet:	Cyng. Llio Elenid Owen
Swyddog perthnasol:	Eurig Williams (Rheolwr – Gwasanaeth Adnoddau Dynol)
Dyddiad y cyfarfod:	16 Rhagfyr 2025

1. Penderfyniad a Geisir:

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol ar gyfer 2024/25.

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

Ar gyfer adlewyrchu ar y strategaeth gorfforaethol yn y maes allweddol hwn i'r dyfodol.

3. Cyflwyniad a Rhesymeg

3.1 Cefndir / Cyflwyniad

Mae'r adroddiad yn crynhoi'r prif weithgareddau ym maes cyflogaeth o fewn y Cyngor yn ystod 2024/25. Mae'r wybodaeth hefyd yn rhoi trosolwg cyffredinol o nodweddion ein gweithlu, ac yn rhoi sylwadau ar sut y mae hynny yn llywio rhai elfennau o'n strategaeth staffio.

GWEITHLU'R CYNGOR

Nodir yn y tabl isod y niferoedd a gyflogwyd ar sail llawn-amser a rhan-amser o fewn y Cyngor dros y bum mlynedd diwethaf. Mae'r 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.

	31/3/21	31/3/22	31/3/23	31/3/24	31/3/25
Llawn amser	3,073	3,258	3,306	3,354	3,334
Rhan amser	2,776	2,650	2,689	2,648	2,561
Cyfanswm	5,849	5,908	5,995	6,002	5,895

Mae'r data a rennir yn yr adroddiad hwn hefyd yn cynnwys staff GwE ac Uchelgais Gogledd Cymru. Mae sefydliad GwE wedi ei ddiddymu bellach, ac yn gynharach yn y flwyddyn trosglwyddodd staff Bwrdd Uchelgais Cymru i endid newydd Cyd-bwyllgor Corfforedig y Gogledd. Fodd bynnag ni fyddant yn cael eu cynnwys fel rhan o ddata Cyngor Gwynedd ar gyfer 2025/26.

RHANIAD Y GWEITHLU YN ÔL RHYW

Gwelir yma ddadansoddiad pellach o'r nifer dynion a merched a gyflogwyd yn llawn amser ac yn rhan amser yn ystod yr un cyfnod. Y brif neges yma yw'r ffaith fod yna nifer sylweddol uwch o ferched yn gweithio i'r Cyngor, gyda nifer sylweddol uwch o'r merched hynny yn cael eu cyflogi ar sail rhan amser. Mae'r rhaniad hwn wedi bod yn thema gyson, nid yn unig yn Ngwynedd ond hefyd o fewn llywodraeth leol yn gyffredinol.

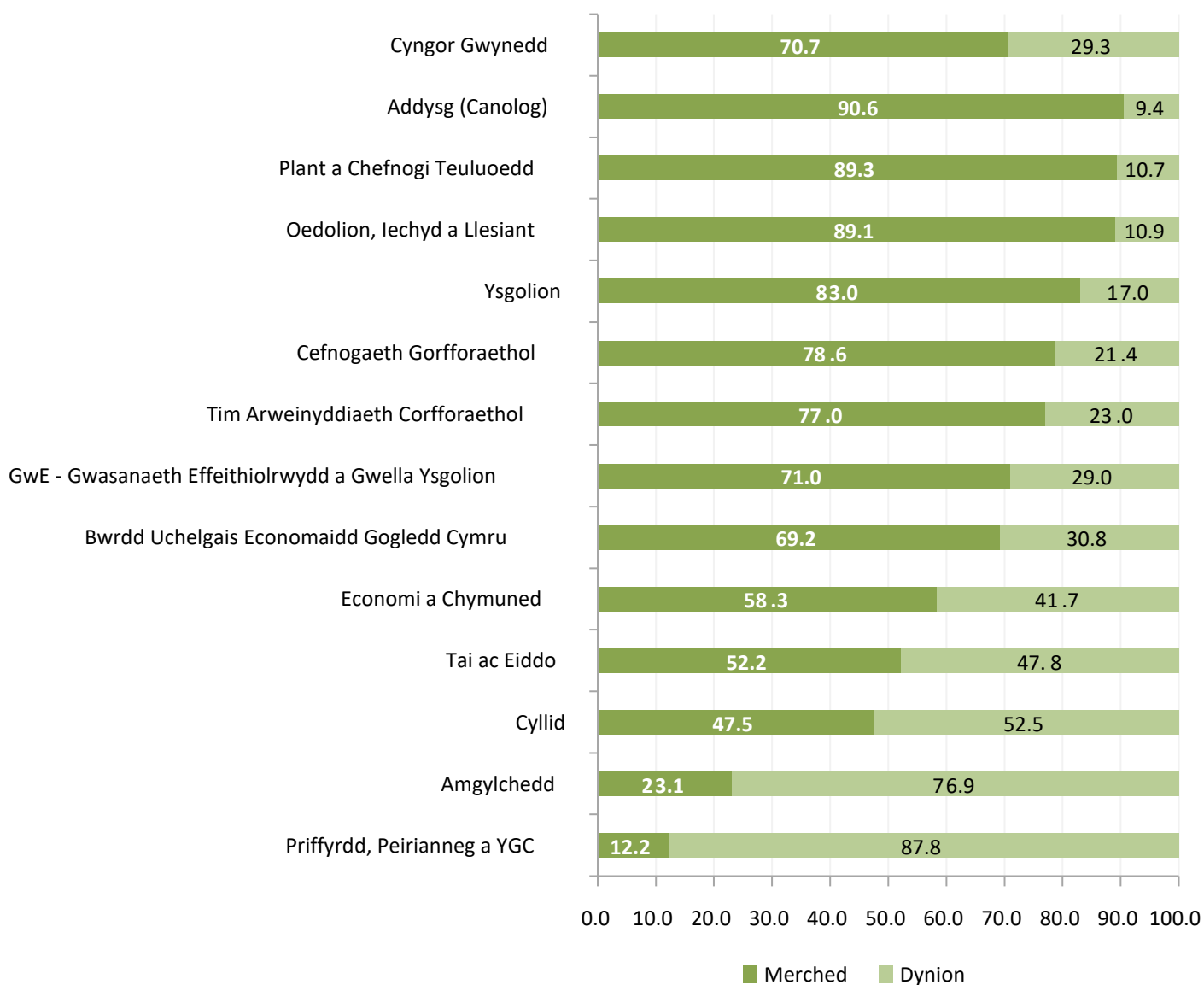
		31/3/23	31/3/24	31/3/25
Llawn amser	Dynion	1,462	1,501	1,480
	Merched	1,844	1,853	1,854
Rhan amser	Dynion	264	259	247
	Merched	2,425	2,389	2,314
Cyfanswm	Dynion	1,726	1,760	1,727
	Merched	4,269	4,242	4,168
Cyfanswm %	Dynion	28.8%	29.3%	29.3%
	Merched	71.2%	70.7%	70.7%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar 31 o Fawrth 2025.

	Merched	Dynion	Cyfanswm
Addysg (Canolog)	634 (91%)	66 (9%)	700
Amgylchedd	85 (23%)	290 (77%)	375
Gwasanaethau Gorfforaethol	121 (79%)	33 (21%)	154
Cyllid	103 (47%)	114 (53%)	217
Economi a Chymuned	105 (59%)	75 (41%)	180
Oedolion, Iechyd a Llesiant	812 (89%)	99 (11%)	911
Plant a Chefnogi Teuluoedd	335 (89%)	40 (11%)	375
Priffyrdd , Peirianeg a YGC	51 (12%)	368 (88%)	419
Tai ac Eiddo	95 (52%)	87 (48%)	182
Tim Arweinyddiaeth Corfforaethol	77 (77%)	23 (23%)	100

Ysgolion	1,633 (83%)	334 (17%)	1,967
Is -gyfanswm	4,051 (73%)	1,529 (27%)	5,580
Asiant Cefnffyrdd Gogledd a Chanolbarth Cymru	50 (23%)	170 (77%)	220
GwE - Gwasanaeth Effeithiolrwydd a Gwella Ysgolion	49 (71%)	20 (29%)	69
Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru	18 (69%)	8 (31%)	26
Cyfanswm – cyson efo'r hyn adroddir i Data Cymru	4,168 (71%)	1,727 (29%)	5,895

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2025



PROFFIL OEDRAN STAFF Y CYNGOR

Mae proffil manwl o broffil oedran y Cyngor yn **Atodiad 1**. Mae'r wybodaeth hon yn bwysig gan ei bod yn sail dda ar gyfer gweithgareddau cynllunio gweithlu'r Cyngor. Er mwyn ein galluogi i sicrhau bod y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad angenrheidiol ar gael o fewn gweithlu'r Cyngor, mae'n bwysig bod gennym ddealltwriaeth o gynlluniau hirdymor cydweithwyr a pha risgiau allai fod o ran darparu gwasanaethau o ganlyniad? Mae'r math hwn o wybodaeth a thrafodaethau o fewn timau yn galluogi adrannau i gynllunio a datblygu eu gweithlu yn rhagweithiol i fynd i'r afael â risgiau o'r fath.

Ers sawl blwyddyn, adroddwyd fod y patrwm o broffil oedran ar gyfer staff yn dangos fod y mwyafrif o'r gweithlu dros eu 40 mlwydd oed, a bod hyn yn peri risg o ran cadw gwybodaeth, sgiliau a phrofiadau. Roedd y ffigyrau yn gyson eto ar gyfer 2024/25, gyda 65.5% dros 40 oed a bron i 42% dros 50 mlwydd oed. Nid yw proffil oedran fel hyn yn broblem ynddo ei hun; wedi'r cyfan mae proffil gweithlu o'r fath yn golygu fod gan lawer iawn o staff sgiliau sydd wedi eu datblygu a phrofiadau gwerthfawr sydd yn eu galluogi i gyfrannu yn llawn i waith y Cyngor. Yr her mewn gwirionedd ydi'r angen i ni baratoi at y cyfnod pan y bydd y staff hynny yn gadael cyflogaeth y Cyngor, a sut y gallwn ni ein gosod ein hunain mewn sefyllfa lle nad oes bylchau allweddol yn dod i'r amlwg yn ngweithlu'r Cyngor. Mae hon yn her sylweddol i ni fel cyflogwr, ond hefyd i lywodraeth leol a'r sector gyhoeddus yn gyffredinol. Dyna pam, er enghraifft, fod yna ymdrechion yn y maes gofal cymdeithasol yn genedlaethol i geisio gwella delwedd rhai elfennau o'r maes hwnnw, a hefyd pam bod yna drafodaethau yn cael eu cynnal ar lefel Cymru ynghylch a oes angen edrych ar gysoni cyflogau a thelerau gwaith gweithwyr cymdeithasol ar draws Cymru. Mae'r rhain yn gamau mawr a chymhleth, ond cymaint yw'r her sydd yn wynebu cyflogwyr mae rhaid ceisio ystyried pob opsiwn wrth edrych ymlaen dros heriau'r blynnyddoedd sydd i ddod. Gwaith tymor hir yw hyn i gyd, ond mae'n allweddol i barhad ac effeithiolrwydd gwasanaethau i'r dyfodol. Un enghraifft o'r gwaith yw'r pwyslais parhaus sydd yna ar fuddsoddi a denu prentisiaid a hyfforddeion proffesiynol, ac mae gwaith yn digwydd ar hyn o bryd ar hyrwyddo cynllunio gweithlu effeithiol ymysg gwasanaethau'r Cyngor.

TROSIANT STAFF

Mae'r gyfradd trosiant staff, sef staff sydd yn gadael cyflogaeth y Cyngor yn gyfan gwbl, wedi bod yn eithaf sefydlog ers blynnyddoedd lawer. Wedi dweud hynny, mae yna gynnydd graddol wedi bod dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Gellir cysylltu rhywfaint o hynny i'r newidiadau penodol a fu yn GwE (o ystyried fod ystadegau staff wedi bod yn cael eu cynnwys yn ffigyrau Gwynedd) er na ddaeth y sefydliad i ben yn llawn tan ddechrau'r haf eleni.

Dyma'r lefelau blynyddol ers 2020/21

2020/21	6.8%
2021/22	8.5%
2022/23	8.1%
2023/24	8.9%
2024/25	9.9%

Mae yna amrywiaeth hefyd yn y sefyllfa ar draws adrannau'r Cyngor. Roedd y trosiant ar ei uchaf eleni yn yr adrannau Economi a Chymuned (23.5%), a'r Gwasanaethau Corfforaethol (13.3%). Mae yna gyswllt rhwng lefel trosiant yr adran Economi a Chymuned a'r dull o ariannu nifer sylweddol o gytundebau gwaith yno; mae nifer o staff yn gweithio i gytundebau gwaith sydd yn cael eu hariannu trwy grantiau o du allan i Gyngor Gwynedd. Mae trefniadau gwaith o'r fath yn gallu creu ansicrwydd mawr i staff wrth gwrs, gan er enghraifft greu rhwystr gyda phrynu cartref. Er bod y grantiau yn aml iawn yn rhai sydd yn cael eu hadnewyddu yn flynyddol (gan felly olygu ymestyn cyflogaeth am flwyddyn arall), mae yn hwyr iawn yn y dydd ar benderfyniadau o'r fath yn cyrraedd y Cyngor, ac felly mae'n creu ansicrwydd mawr i staff sydd yn cael eu heffeithio.

Ar y llaw arall, nid oes rheswm amlwg pam fod y Gwasanaethau Corfforaethol gyda'r lefel ail uchaf o drosiant dros 2024/25. Yn wir, y llynedd, adroddwyd fod gan yr adran honno y gyfradd gyda'r isaf yn y Cyngor. Gan gofio fod trosiant staff yn gallu bod yn beth iach ac yn rhan naturiol o gyflogaeth o fewn sefydliad, mae'n ymddangos nad oes angen pryderu yn ormodol mewn sefyllfa lle nad oes patrwm a rhesymau cyson dros adael; mae'n rhaid parchu fod staff am fanteisio ar gyfleoedd i ddatblygu a symud ymlaen.

Yn ystod 2024/25 roedd trosiant ar ei lefel isaf o fewn yr adrannau Tai ac Eiddo (2.5%), Plant a Chefnogi Teuluoedd (6.3%) a Priffyrdd, Peirianeg a YGC (6.5%).

Mae'n bosib treiddio ymhellach i'r ystadegau lefel uchel yma, er mwyn deall yn well beth yw'r rhesymau dros drosiant uchel ac isel, ac er mwyn gweld a oes modd dysgu oddi ar unrhyw ffactor benodol. Mae'r math yma o wybodaeth, law yn llaw â dadansoddiad o'r arolwg staff, yn gallu rhoi arweiniad i benaethiaid adrannau ar sut i geisio dylanwadu ar lefelau trosiant.

ABSENOLDEBAU SALWCH

Gweler isod dabl syml sydd yn dangos y lefel o salwch yn y Cyngor dros y dair mlynedd ddiwethaf, sydd yn cael ei ddangos fel y cyfartaledd nifer o ddyddiau o absenoldeb salwch y pen dros y flwyddyn dan sylw.

2022/23	2023/24	2024/25
10.22	10.29	12.94

Mae'r patrwm o gynnydd wedi bod yn raddol ers sawl blwyddyn, ond yn ystod 2024/25 gwelwyd cryn gynnydd. Un rheswm dros hynny ydi'r gwelliant a fu yn y cofnodi salwch gan wasanaethau ar draws y Cyngor. Yn ystod 2024/25 cyflwynwyd modiwl cyfrifiadurol o'r newydd i reolwyr ar system Hunanwasanaeth y Cyngor, sydd yn eu galluogi i gofnodi sgysiau gyda staff. Mae'r system hefyd yn tywys rheolwyr trwy bolisi a'r trefniadau rheoli absenoldebau salwch. Credwn o'r data sydd gennym fod cyflwyno'r system hon wedi golygu gwella yn safon y cofnodi; roedd yn gam mawr ymlaen o'r hen drefniadau papur oedd yn bodoli am flynyddoedd lawer. Yn ogystal, mae ymdrech sylweddol a pharhaus gan adrannau a nifer o wasanaethau cefnogol i ymdrin ag absenoldebau salwch o fewn gwasanaethau. Dyma flas ar y gwaith hwnnw dros y flwyddyn:

1. Cyflwyno polisi a threfniadau newydd.
2. Cyflwyno system gofnodi gyfrifiadurol i gynorthwyo rheolwyr, gan ddarparu rhaglen o hyfforddiant ar ei defnyddio.
3. Gwasanaeth lechyd Galwedigaethol sydd yn cynnig ystod o gefnogaeth a chynghor arbenigol i staff a rheolwyr.
4. Trefniadau adolygu achosion unigol gydag adrannau penodol sydd yn profi lefelau uchel o absenoldebau salwch.
5. Rheoli achosion unigol trwy drefniadau paneli medrusrwydd, gyda'r pwyslais ar gefnogi a chynorthwyo staff i wella'u hiechyd a dychwelyd i'r gwaith.

Un her gyda'r rhaglen waith uchod fodd bynnag ydi ceisio sicrhau cysondeb gweithredu ar draws holl wasanaethau'r Cyngor. Mae gofyn i reolwyr feddu ar sgiliau penodol er mwyn ymdrin ag absenoldebau salwch mewn modd sydd yn gofalgwr ond sydd hefyd yn cymryd penderfyniadau anodd pan fo wirioneddol angen gwneud hynny. Mae cyngor ar gael i reolwyr mewn sefyllfaoedd felly, ond wrth gwrs wrth i lefelau salwch gynyddu mae'r galw am y cyngor hwnnw yn mynd yn uwch.

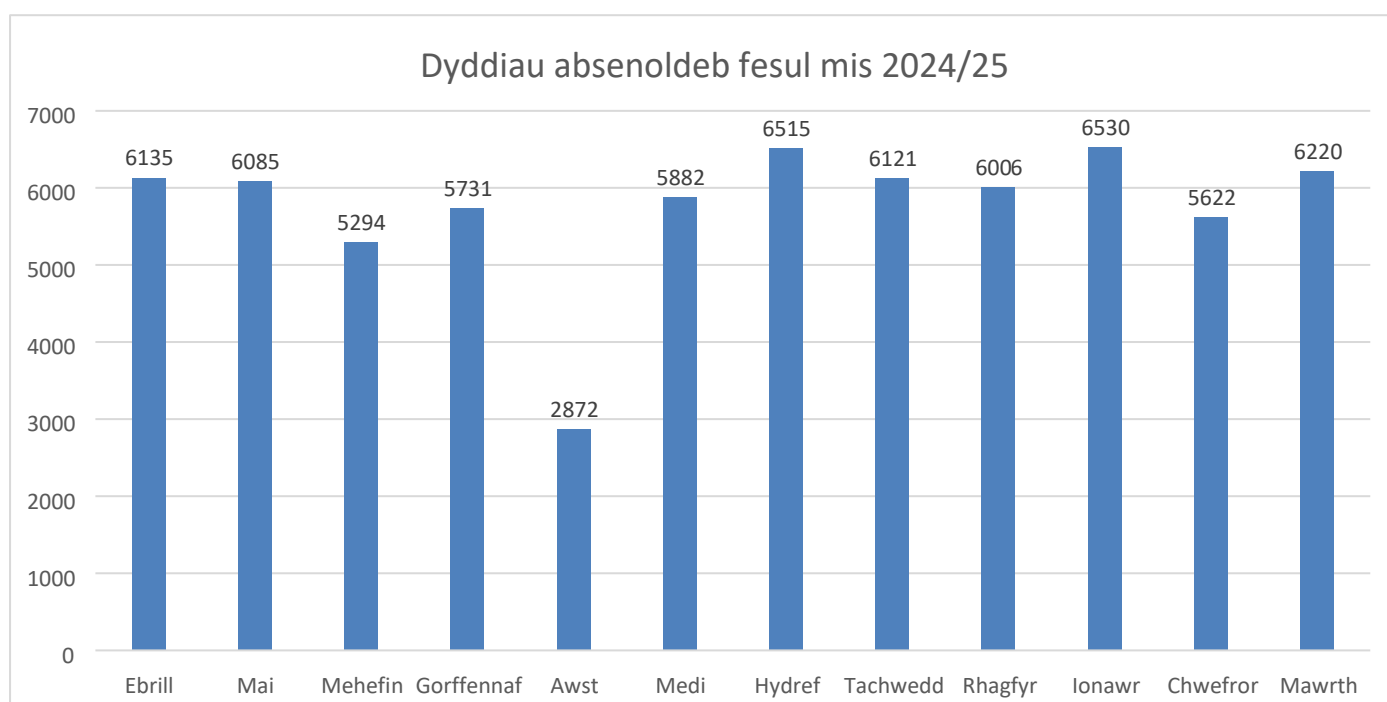
Mae'r canlynol yn rhannu'r absenoldeb salwch i salwch tymor hir a thymor byr. Diffinnir salwch tymor hir fel 28 neu fwy diwrnod olynol o salwch.

% O W	2022/23	2023/24	2024/25
Tymor Hir	53%	51%	58%
Tymor Byr	47%	49%	42%

Fe welir fod yna newid yn y ganran salwch tymor hir a thymor byr yn ystod 2024/25 o'i gymharu a'r blynedd blaenorol. Eto, gellir cysylltu hyn â gwelliant mewn cofnodi, ond rhaid cofio hefyd am y cyd-destun. Mae lefelau salwch ar gynnydd ar draws gwahanol sectorau'r economi. Gwyddom hefyd, o'r achosion unigol rydym ni yn ymdrin â nhw, fod problemau'r gwasanaeth iechyd yn effeithio ar ein lefelau salwch; mae nifer o staff yn aros am driniaeth ar y rhestrau aros ac nid oes amheuaeth fod hyn yn cael effaith ar ein lefelau salwch tymor hir.

O'r holl staff oedd yn gyflogedig â'r Cyngor dros 2024/25, 55% ohonynt a fu ar gyfnod o absenoldeb salwch. Golyga hyn na fu i 45% o staff y Cyngor fod yn absennol yn sgil salwch o gwbl dros y flwyddyn.

Mae'r tabl dilynol yn dangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn diwethaf.



Mae'r tabl canlynol yn dangos y nifer o ddyddiau y pen a gollwyd i salwch, ar gyfartaledd, o fewn adrannau'r Cyngor yn ystod y flwyddyn.

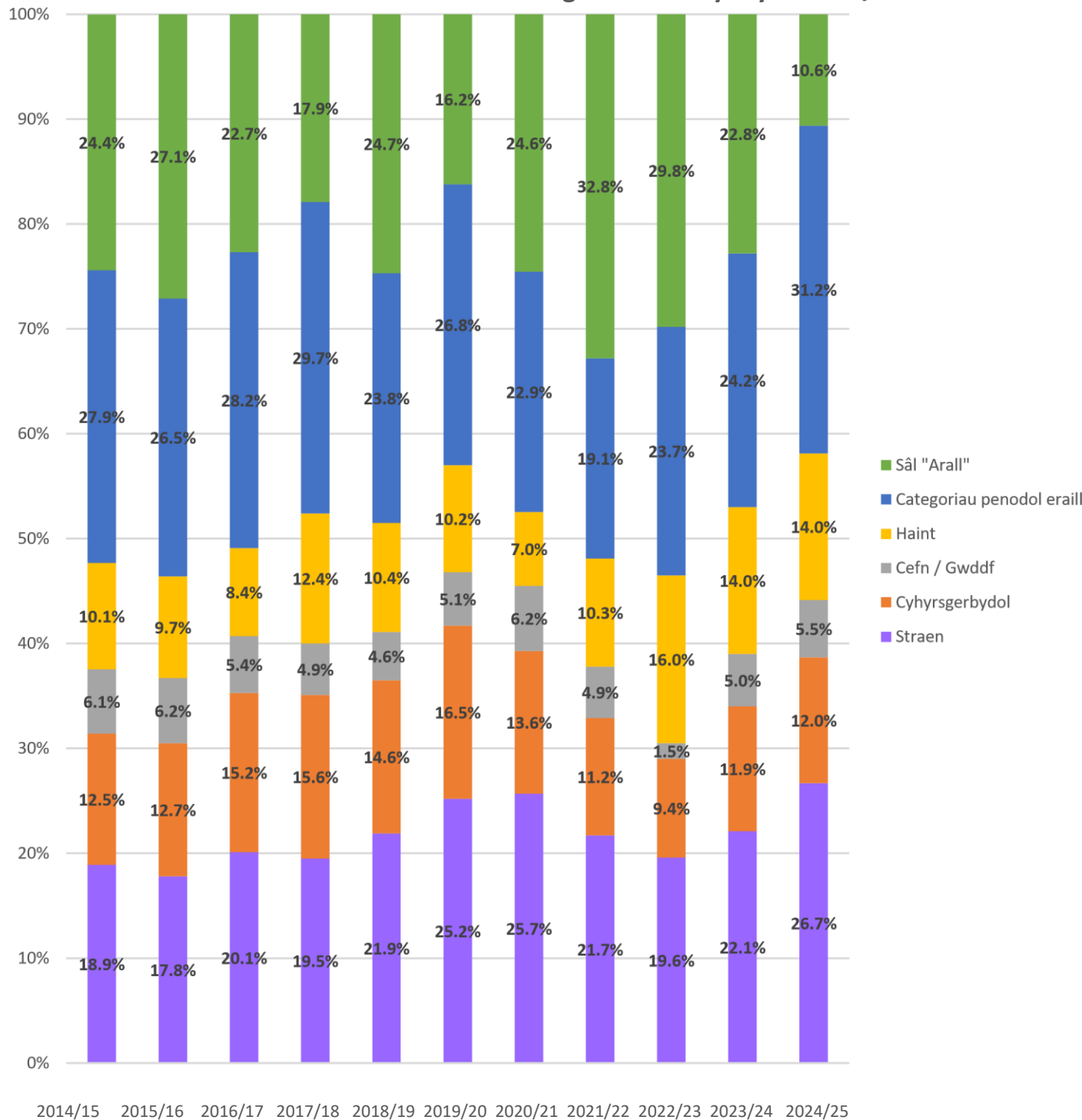
Dyddiau salwch fesul aelod staff	Cyfanswm
----------------------------------	----------

Addysg - Canolog	13.11
Addysg - Ysgolion	14.43
Amgylchedd	16.79
Asiant Cefnffyrdd Gogledd a Chanolbarth Cymru	7.08
Cyllid	7.97
Economi a Chymuned	8.02
Gwasanaethau Corfforaethol	11.28
GwE	6.73
Oedolion, Iechyd a Llesiant	17.13
Plant a Chefnogi Teuluoedd	11.79
Priffyrdd, Peirianeg a YGC	8.37
Tai ac Eiddo	10.02
Tim Arweinyddiaeth Corfforaethol	7.43
Uchelgais Gogledd Cymru	2.72
Cyfanswm y Cyngor	12.94

Noder unwaith eto fod y ffigyrau uchod yn cynnwys rhai GwE ac Uchelgais Gogledd Cymru; ni fyddant yn cael eu cynnwys yn y ffigyrau ar gyfer 2025/26. Yn yr un modd, mae'r ffigyrau yn cynnwys yr Asiantaeth Cefnffyrdd hefyd, sydd eto hyd braich oddi wrth y Cyngor.

Mae'r siart canlynol yn dadansoddi y math o salwch sydd wedi'i gofnodi ar gyfer absenoldebau dros y bum mlynedd ddiwethaf.

Dadansoddiad absenoldeb salwch fesul categori bob blwyddyn i 2024/25



Yn nghanol ystadegau sydd yn dangos fod absenoldeb salwch ar gynydd, mae yn gadarnhaol gweld fod y salwch a gofnodir fel “sâl arall” yn wedi gostwng yn sylweddol dros y flwyddyn. Mae hyn yn sicr yn sgil effaith y pwyslais sydd ar gofnodi’n gywir gyda chyflwyno’r system gyfrifiadurol newydd i reolwyr; mae’r system honno yn golygu fod mwy o opsiynau ar gael i staff allu cofnodi’r cyflwr. Ar y llaw arall, fe welwch hefyd fod y lefelau straen wedi codi, sy’n amlwg yn bryderus. Fodd bynnag, er yr lefelau uwch o straen mae cael cofnodi cywir yn un cam cadarnhaol ymlaen i’n galluogi i adnabod y broblem. Tra bod yr wybodaeth yn yr adroddiad yma yn canolbwyntio ar roi dadansoddiad lefel

uchel iawn, ar lefel Cyngor cyfan ac adrannau, rydym yn defnyddio data ar lefel mwy manwl er mwyn ei ddefnyddio gyda'r adrannau hynny sydd angen ceisio datrys sefyllfaoedd penodol o fewn eu gwasanaethau.

STRWYTHUR TÂL A CHYFLOG

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2024/25 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth y 7fed, 2024. Yn ystod y misoedd dilynol, daeth y Cyd-Bwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Gweithwyr Llywodraeth Leol i gytundeb ar godiadau cyflog am y flwyddyn hyd nes yr 31ain o Fawrth eleni. Roedd y cytundeb yn golygu cynnydd blyneddol o £1,290 ar bob pwynt cyflog hyd nes pwynt 43, ac yna 2.5% o gynnydd ar y cyflogau uwchben hynny.

RECRIWTIO A PHENODI

Gweler isod fanylion ystadegol ynglŷn â'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod blyneddoddi diweddar ynghyd â'r nifer ceisiadau a dderbyniwyd ac hefyd y nifer o swyddi a ail hysbysebwyd. Mae dadansoddi'r manylion hyn eto yn cyfrannu at ein gallu i adnabod meysydd y dylai'r Cyngor ganolbwyntio arnynt yng nghyswllt datblygu arbenigeddau a chynllunio'r gweithlu i'r dyfodol.

Blwyddyn	Nifer o swyddi a hysbysebwyd	Nifer ceisiadau	Nifer o swyddi a ail hysbysebwyd	Nifer ceisiadau yn dilyn yr ail hysbysebu
2017 / 2018	472	2312	47	179
2018 / 2019	555	3281	57	240
2019 / 2020	586	2726	101	249
2020 / 2021	486	2112	77	227
2021 / 2022	515	2394	114	369
2022 / 2023*	1054	3402	259	315
2023 / 2024	848	3608	195	471
2024 / 2025	855	3038	163	254

***noder fod y ffigurau ers 2022 /23 ymlaen yn cynnwys swyddi ein hysgolion, sy'n egluro'r gwahaniaeth mewn rhifau o gymharu â blyneddoddi blaenorol.**

ACHREDIAD HYDERUS O RAN ANABLEDD (LEFEL 2)

Yn ystod y flwyddyn llwyddodd y Cyngor i ennill achrediad Hyderus o Ran Anabledd (Lefel 2), sydd yn arwydd o'n hymrwymiad fel cyflogwr i wella sut rydym yn denu a chadw staff sydd yn anabl. Ein nod yn y tymor hir ydi cyrraedd Lefel 3 o'r Achrediad, sef y lefel uchaf, ac er mwyn gwneud hynny bydd angen i ni allu dangos ein bod dros amser yn arwain ar y maes ac yn dylanwadu ar gyflogwyr eraill. Mae'r nod hon yn gyson gydag uchelgais Llywodraeth Cymru, a byddwn yn manteisio ar gefnogaeth sydd yn cael ei chynnig gan swyddogion y Llywodraeth er mwyn cyrraedd y gofynion yn y tymor hir.

CYSYLLTIADAU GWAITH AC ACHOSION UNIGOL

Rydym ers blynyddoedd yn ymfalchïo yn y berthynas adeiladol sydd yna rhwng yr undebau yn lleol a ninnau fel swyddogion. Mae'r pwyslais ar geisio cydweithio er mwyn sicrhau perthynas esmwyth rhwng rheolwyr a staff, ac mae yna gydweithio da rhyngom yn sicr.

Wedi dweud hynny, rhaid cydnabod fod yna sefyllfaoedd dyrys i'w trafod ar adegau, ond credwn fod yna werthfawrogiad o'r ddwy ochr o'r cymhlethdod all fod yn y berthynas rhwng staff a'r cyflogwr, ac oherwydd hynny mae yna wirioneddol awydd i gydweithio er lles pawb sydd yn gweithio i'r sefydliad. Mae'r berthynas yn cael ei meithrin trwy gyswllt a thrafodaethau cyson rhyngom fel swyddogion a swyddogion yr undebau, gyda'r bwriad yn y pen draw o geisio datrys materion cyflogaeth cyn i sefyllfaoedd ddirywio i'r fath raddau fel bod y berthynas waith rhwng unigolion yn torri i lawr. Rydym yn cyd-gyfarfod fel grwp yn fisol fel rheol, ac mae yna hefyd drefniant yn ei le i gyfarfod y swyddogion undeb yn unigol ar sail misol, er mwyn ceisio datrys unrhyw sefyllfaoedd sydd yn unigryw i'r undeb honno. Mae yna gyswllt cadarn rhwng y swyddogion undeb a timau rheoli rhai adrannau unigol hefyd, ond mae lle i ddatblygu mwy ar hynny eto.

Llwyddwyd i sicrhau cyllid i'n galluogi i gefnogi'r undebau i ryddhau staff er mwyn ymgymryd â gweithgareddau undebau; yn gyffredinol, mae hyn yn gam mawr ymlaen gan y gallwn roi sicrwydd y gellir rhyddhau staff o'u swyddi er mwyn ymgymryd â'u rolau gyda'r undebau. Rydym yn cydweithio er mwyn sicrhau fod yna drefniadau yn eu lle sydd yn hwyluso gwaith cydweithwyr o'r undebau, a hefyd byddwn yn edrych i gryfhau ymhellach y berthynas sydd rhyngom ar lefel mwy strategol o fewn y Cyngor, er mwyn cyrraedd dyhead Llywodraeth Cymru o weithio ar sail

Partneriaeth Gymdeithasol. Mae'r dull hwn o weithio yn golygu ymgynghori a chydweithio gyda'r undebau ar faterion allweddol a strategol.

Wedi dweud hyn oll, mae'n anorffod fod yn rhaid i reolwyr y Cyngor ymdrin ag achosion unigol anodd weithiau, ac mae gan swyddogion y Gwasanaeth Adnoddau Dynol rôl allweddol yn cynghori a rhoi arweiniad ar sefyllfaoedd o'r fath. Mae'r canlynol yn crynhoi'r nifer o achosion ffurfiol y bu rheolwyr y Cyngor a swyddogion y tîm yn ymwneud â nhw dros y flwyddyn a fu.

Achosion unigol 2024/25

Ymchwiliadau disgyblu	117
Cwynion	15
Diswyddiadau gorfodol a gwirfoddol (<i>voluntary and compulsory redundancy</i>)	15

Mae'r ffigyrau uchod yn cynnwys staff ein hysgolion hefyd. Wedi dweud hynny, mae'n rhaid nodi fod ffigwr o 117 o ymchwiliadau disgyblu yn gryn naid, o ystyried ein bod dros y blynyddoedd diwethaf yn adrodd fod yna tua 50 - 60 o achosion yn cael eu cynnal yn flynyddol. Nid oes patrwm amlwg o gwbl ynghanol yr achosion hynny, ond nid oes amheuaeth fod sefyllfaoedd o'r fath yn gallu bod yn anodd i bawb sydd ynghlwm â nhw, yn staff sydd yn wynebu'r achosion, ond hefyd y rheolwyr sydd yn cynnal ymchwiliadau a'r gwasanaeth adnoddau dynol sydd yn cynghori a chefnogi.

SIARTER IAITH Y TUC

Mae'r Cyngor a'r undebau yn lleol yn anelu at fod yr awdurdod lleol gyda'r cyntaf a fydd yn mabwysiadu Siarter Iaith sydd wedi ei datblygu gan y Gyngres Undebau Llafur yn Nghymru.

CYNLLUNIAU PRENTISIAID A CHYNLLUN HYFFORDDEION GRADDEDIG

Mae'r cynlluniau hyn yn elfen bwysig o ddenu a datblygu talent y dyfodol, fel rhan o ymdrechion ehangach y Cyngor i gynllunio'r gweithlu. Dyma'r ystadegau am y flwyddyn a fu:

Cynllun Prentisiaethau:

- Mae'r Cynllun wedi rhoi cyfle i **81** o brentisiaid ers ei lansio
- **10** prentis o'r newydd wedi eu penodi ar gyfer eleni, yn y meysydd Technoleg Gwybodaeth, Ynni, Cyllid, Tai ac Eiddo, Peirianeg Sifil, Fflyd.

- **Dros 50%** o'r penodiadau yn ferched a nifer mewn meysydd technegol.
- **Dros 79%** o brentisiaid wedi cychwyn yn 16-19 mlwydd oed.

Hyfforddeion Graddedig:

- Ers 2017, mae'r Cyngor wedi penodi **43** hyfforddai proffesiynol, gyda 98% o'r hyfforddeion wedi cael cynnig swydd ar y diwedd.
- **6 hyfforddai graddedig** newydd wedi eu penodi yn y meysydd Cyllid a Cyfrifeg, Iechyd, Diogelwch a Llesiant, Iechyd yr Amgylchedd, Cynllunio, Ecolegydd Cynllunio, Trethi a Budd-Daliadau.

SYSTEM ADNODDAU DYNOL A CHYFLOGAU

Bydd system adnoddau dynol a chyflogau newydd yn cael ei chyflwyno i'r Cyngor dros y flwyddyn nesaf. Mae'r angen hwnnw wedi codi wrth i'r system dalu cyflogau presennol ddod i ben yn ngaeaf 2026. O safbwynt data ar faterion adnoddau dynol, mae'r datblygiad hwn yn un cyffrous ac fe fydd yn gam mawr ymlaen; bydd yr hyn sydd gan y math yma o systemau i'w cynnig yn hwyluso gwaith rheolwyr a timau sy'n eu cefnogi, a hefyd yn golygu y bydd modd i ni adrodd ar benawdau gwybodaeth o'r newydd i chi maes o law. Mae'r prosiect yn uchelgeisiol o ran amserlen, ac mae yn wir flaenoriaeth am y 12 mis sydd i ddod.

CASGLIADAU

Gwybodaeth lefel uchel iawn sydd yn yr adroddiad hwn, ond mae'r math yma o wybodaeth ar lefel mwy manwl 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 ymhellach a gweithredu arnynt. Maent yn gyrru ein blaenoriaethau am 2025/26 a'r blynyddoedd dilynol, sydd yn cynnwys:

1. Cynllunio'r gweithlu.
2. Datblygu'r bartneriaeth gymdeithasol gyda'r undebau.
3. System Adnoddau Dynol
4. Absenoldebau salwch.
5. Newidiadau i ddeddfwriaeth cyflogaeth – ers blwyddyn bellach mae'r Llywodraeth yn Llundain wedi bod yn gweithio ar gyflwyno deddfwriaethau newydd a fydd yn cyflwyno newidiadau eang i gyfraith cyflogaeth; o gael ei fabwysiadu mae'n ymddangos y bydd y pecyn o newidiadau yn dechrau dod i rym yn ngwanwyn 2026 ac yn cael eu cyflwyno dros sawl blwyddyn.

4. Barn swyddogion statudol

4.1 Prif Swyddog Cyllid

Rwyf yn fodlon fod yr adroddiad yn adlewyrchiad teg o sefyllfa gyflogaeth Cyngor Gwynedd yn 2024/25. Mae'r Adroddiad Blynnyddol Cyflogaeth yn cynnwys gwybodaeth defnyddiol a phwysig fydd yn cynorthwyo'r Cyngor i gynllunio ar gyfer heriau'r dyfodol, ond ni fyddai mabwysiadu'r penderfyniad a geisir yn creu ymrwymiad gwariant ychwanegol.

4.2 Swyddog Monitro

Mae'r adroddiad yn darparu trosolwg pwysig o sefyllfa cyflogaeth a staffio o fewn yr Cyngor. Nid oes gennyf sylwadau pellach i'w hychwanegu os safbwynt priodoldeb.