

CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

Teitl yr eitem:	Adroddiad Blynyddol - Cyflogaeth
Aelod Cabinet:	Cyng. Menna Trenholme
Swyddog perthnasol:	Eurig Williams (Rheolwr – Gwasanaeth Adnoddau Dynol)
Dyddiad y cyfarfod:	15 Hydref 2024

1. Penderfyniad a Geisir:

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol ar gyfer 2023/24.

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 2023/24. 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. Mae hefyd yn amlinellu rhai o'r prif faterion yn y maes hwn ar gyfer 2024/25.

Gweithlu'r cyngor

Nodir yn y tabl isod y niferoedd o unigolion a gyflogwyd ar sail llawn-amser a rhan-amser o fewn y Cyngor dros y bedair blynedd diwethaf. Mae'r niferoedd hyn yn cynnwys staff sy'n gweithio yn ein hysgolion ac y staff tymhorol, 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
Llawn amser	3,073	3,258	3,306	3,354
Rhan amser	2,776	2,650	2,689	2,648
Cyfanswm	5,849	5,908	5,995	6,002

Rhaniad y gweithlu yn ôl rhyw

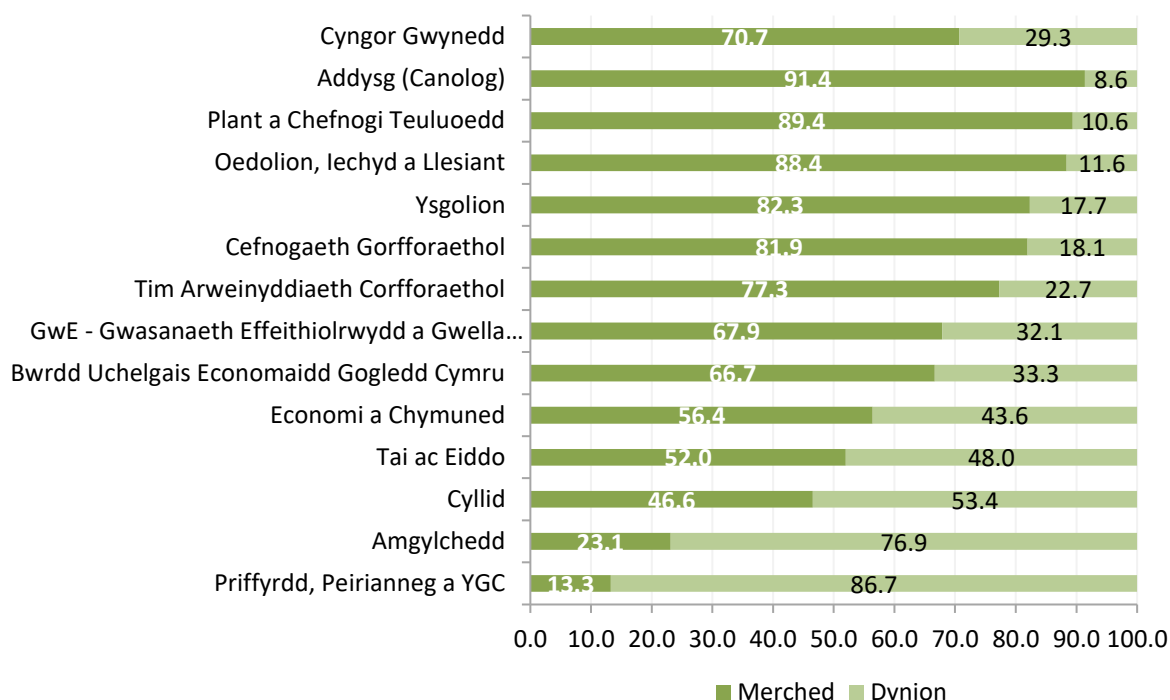
Gwelir yma ddadansoddiad pellach o'r nifer o bobl a gyflogwyd yn llawn amser ac yn rhan amser yn ystod yr un cyfnod. Y brif neges yma yw'r ffaith fod yna nifer sylweddol

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 hwn yn batrwm sefydlog ers blynyddoedd lawer, nid yn unig yma yn Ngwynedd ond hefyd ym maes llywodraeth leol yn gyffredinol.

		31/3/21	31/3/22	31/3/23	31/3/24
Llawn amser	Dynion	1,336	1,434	1,462	1,501
	Merched	1,737	1,824	1,844	1,853
Rhan amser	Dynion	314	280	264	259
	Merched	2,462	2,370	2,425	2,389
Cyfanswm	Dynion	1,650	1,714	1,726	1,760
	Merched	4,199	4,194	4,269	4,242
Cyfanswm %	Dynion	28.2%	29.0%	28.8%	29.3%
	Merched	71.8%	71.0%	71.2%	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 2024.

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2024



Proffil Oedran Staff y Cyngor

Ceir dadansoddiad manwl o broffil oedran y Cyngor yn **Atodiad 1**. Mae'r wybodaeth hon yn bwysig gan ei bod yn sail gychwynnol i weithgareddau cynllunio'r gweithlu y Cyngor.

Er mwyn i ni allu sicrhau fod yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiadau angenrheidiol ar gael o fewn gweithlu'r Cyngor, mae'n bwysig fod gennym ddealltwriaeth o beth yw cynlluniau tymor hir ein staff; pwy sydd yn ystyried ymddeol dros y misoedd a'r blynyddoedd nesaf a pha risgiau o ran parhad gwasanaethau allai ddeillio o hynny? Mae'r math yma o wybodaeth a thrafodaethau o fewn timau wedyn yn galluogi adrannau'r Cyngor i gynllunio'n rhagweithiol a datblygu eu gweithluoedd i gyfarch y risgiau hynny.

Dyma gyfartaledd oedran y Cyngor dros y dair blynedd yn arwain hyd at yr 31ain o Fawrth 2024:

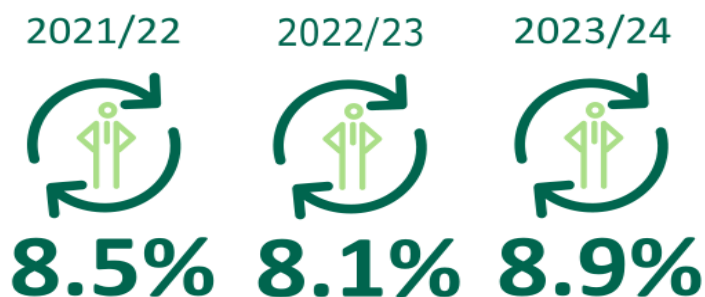
Blwyddyn	Cyfartaledd oedran
2023/24	44.92
2022/23	44.78
2021/22	44.49

Rydym yn adrodd ers sawl blwyddyn bellach fod mwyafrif gweithlu'r Cyngor o ddigon dros eu 40 mlwydd oed, a bod hynny yn peri risg yn y tymor hir o golli llawer o wybodaeth, sgiliau a phrofiadau ar yr un pryd. Yn wyneb y risg hwn, mae cynllunio'r gweithlu yn flaenoriaeth corfforaethol i'r Cyngor hwn, sydd dros amser yn edrych i sicrhau fod gennym gynlluniau i ymdopi â sefyllfaoedd o'r fath. Gwaith tymor hir yw hynny, ond mae'n allweddol i barhad ac effeithiolrwydd gwasanaethau i'r dyfodol. Un arwydd fod y Cyngor yn cael llwyddiant mewn denu gweithlu ieuanc ydi'r ffaith fod y cynllun prentisiaid eleni wedi denu 300 o geisiadau, bron i ddwbl y nifer ceisiadau a ddenwyd yn y flwyddyn flaenorol. Un enghraifft o'r gwaith yw'r pwyslais parhaus sydd yna ar fuddsoddi a denu prentisiaid a hyfforddeion proffesiynol, ond ni all hynny yn unig newid y sefyllfa, ac mae ein prosiect yn y maes hwn yn edrych i wedd-newid a moderneiddio agweddau eraill o drefniadau recriwtio'r Cyngor.

Trosiant Staff

Ers sawl blwyddyn bellach, mae'r adroddiad hwn, ar y cyfan, wedi bod yn adrodd fod lefelau trosiant staff o fewn y Cyngor yn bur sefydlog. Yn wir, yn ystod cyfnod y

pandemig gwelwyd gostyngiad yn y nifer o staff oedd yn gadael cyflogaeth y Cyngor, gyda'r patrwm hwn yn parhau yn ystod 2022/23. Fodd bynnag, bu cryn gynydd yn ystod 2023/24:



Roedd yna beth amrywiaeth yn y gyfradd trosiant ar lefel adrannol. Roedd y trosiant ar ei isaf yn yr adrannau Tai ac Eiddo (5.7%), Plant a Chefnogi Teuluoedd (6.2%) a Priffyrdd, Peirianeg a YGC (11.4%). Roedd trosiant staff ar ei uchaf yn yr adrannau Economi ac Chymuned (26.9%), Cefnogaeth Gorfforaethol (16.3%) a'r Tîm Arweinyddiaeth a Gwasanaethau Cyfreithiol (11.4%).

Mae yna amrywiaeth eang o ffactorau a rhesymau'n bosib y tu ôl i lefelau trosiant. Mae gennym drefniadau mewn lle sydd yn galluogi staff i rannu â ni pam eu bod wedi dewis gadael; o'r bobl sydd yn dewis rhannu gwybodaeth â ni nid oes yna unrhyw ffactor benodol (nas gwyddom amdani eisoes) yn sefyll allan. Mae'r rhesymau yn amrywiol ac ar y cyfan yn ymwneud â dewisiadau personol o ran llwybr gyrfa, rhesymau ariannol ac ymddeol. Nid oes cyfeiriad hyd yn hyn at anhapusrwydd â'r Cyngor fel cyflogwr na chwaith am bryderon penodol ynghylch pa mor gadarn ydi bod mewn cyflogaeth o fewn llywodraeth leol ar hyn o bryd. Wedi dweud hynny, mae'r lefelau uchel yn y maes Economi a Chymuned o bosib yn gysylltiedig â'r cytundebau gwaith sydd yn cael eu hariannu â grantiau, hynny ydi, ffactor sydd yn aml iawn y tu hwnt i reolaeth cyflogwyr. Mae cyfle i ddysgu mwy am hyn dros y flwyddyn i ddod, rhag ofn fod ffactorau eraill allai fod o fewn ein dylanwad fel cyflogwr.

Er mwyn amlygu'r ffaith fod y rhesymau y tu ôl i drosiant staff yn amrywio llawer ac yn wir yn gallu bod yn anwadal o flwyddyn i flwyddyn, y llynedd adroddais fod lefelau

trosiant yr adran Cefnogaeth Gorfforaethol gyda'r isaf yn y Cyngor. Eleni, mae'r lefel gyda'r uchaf ond mae Pennaeth yr Adran yn glir, o fod wedi trafod â'r timau, nad oes unrhyw reswm pryderus y tu ôl i hynny, ond yn hytrach fod llawer o'r newid yn naturiol wrth i bobl ddatblygu gyrfaedd a symud ymlaen.

I gloi, wrth drafod pwnc trosiant staff mae angen i ni fod yn fyw i'r risg sydd yna i'r negeseuon cyffredinol o amgylch gwasgfa gyllidol llywodraeth leol i gael effaith andwyol ar ein gallu i gadw staff, yn ogystal â denu gweithlu o'r newydd. Byddwn yn ceisio perswadio mwy a mwy o unigolion i gwblhau holiadur neu gyfweiliad gadael yn ystod y flwyddyn i ddod, er mwyn i ni geisio cael darlun cliriach o'r sefyllfa, yn enwedig hefyd os ydi lefelau trosiant yn parhau i gynyddu.

Absenoldebau Salwch

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

2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
9.78	6.35	10.07	10.22	10.29

Bu cynnydd pellach mewn lefelau salwch ymhlith y gweithlu yn ystod 2023/24 felly, i 10.29 diwrnod y pen. I roi ychydig o gyd-destun, mae nifer fawr o gynghorau Cymru yn profi lefelau salwch lawer yn uwch na 10.29, ond i ni yma yn Ngwynedd mae'r gyfradd wedi bod yn crafu yn uwch ers sawl blwyddyn bellach, o gyfnod pan ein bod ni yn gweld lefelau o gwmpas 8 diwrnod y pen rai blynyddoedd yn ôl. Mae hynny yn gallu creu problemau ar sawl lefel wrth gwrs, i staff yn uniongyrchol, ond hefyd o safbwynt gwytnwch gwasanaethau a chostau yn y pen draw. Mae'r rhesymau dros absenoldebau salwch yn gallu bod yn gymhleth a niferus, ond mae ein polisiau a'n systemau ni yma yn y Cyngor yn canolbwyntio ar wella ein dealltwriaeth o'r rhesymau hynny a sicrhau fod staff yn derbyn y gefnogaeth a'r gofal i wella a dychwelyd i'r gwaith.

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

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Tymor Hir	62%	71%	57%	53%	51%
Tymor Byr	38%	29%	43%	47%	49%

Fe welwch y gostyngiad graddol yn lefelau absenoldebau salwch tymor hir. Mae hyn yn adlewyrchiad o'r pwyslais cynyddol sydd yn cael ei roi ar weithio â'n staff i ostwng lefelau. Ar yr un pryd, rydym yn ymwybodol fod salwch tymor byr yn peri her gynyddol i ni, gan fod gofyn i reolwyr fonitro a rheoli sefyllfaoedd yn gyson.

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

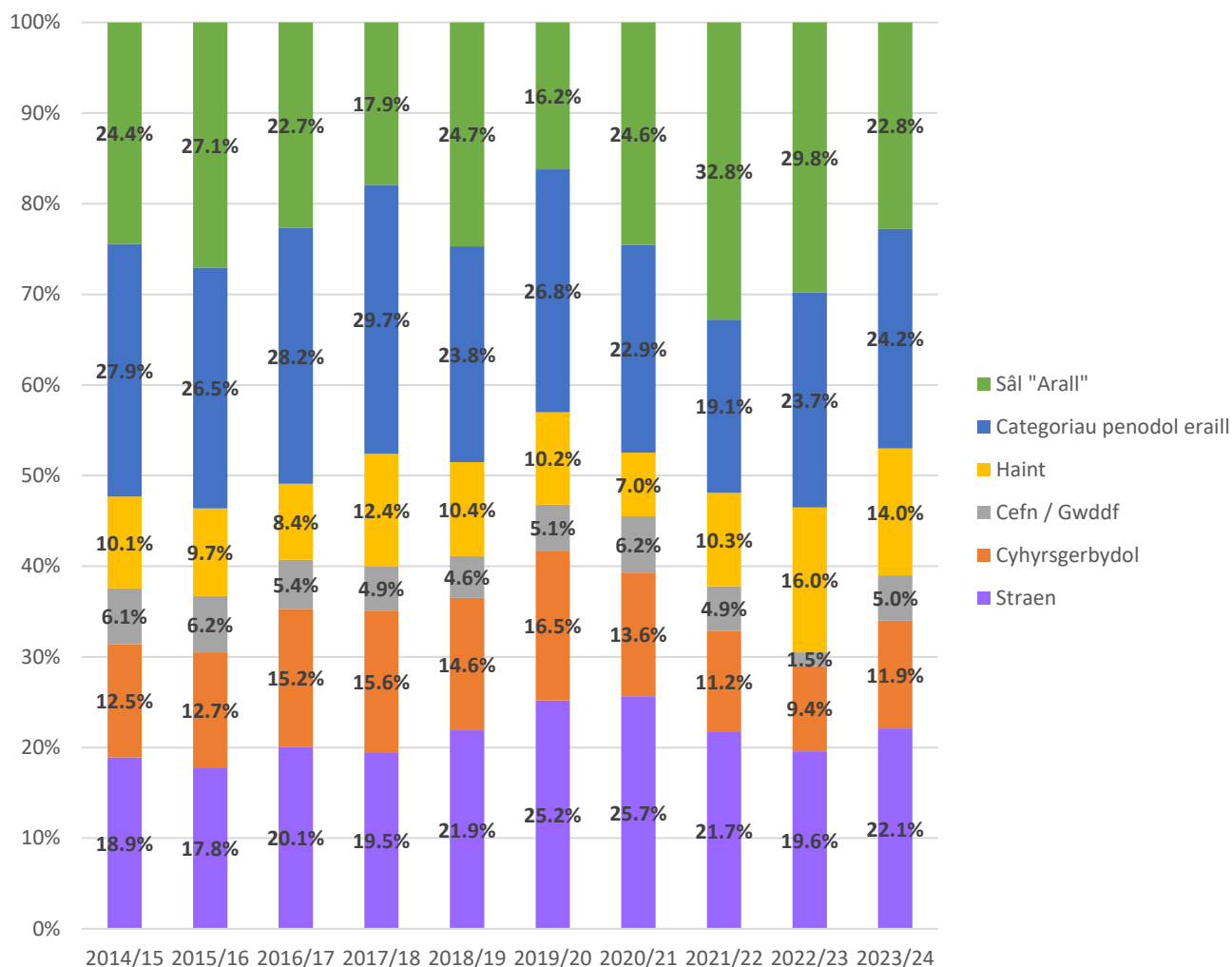
Dyddiau salwch fesul aelod staff	Cyfanswm
Addysg - Canolog	8.10
Addysg - Ysgolion	9.46
Amgylchedd	14.73
Cefnogaeth Gorfforaethol	9.62
Cyllid	10.08
Economi a Chymuned	8.78
Oedolion, Iechyd a Llesiant	15.75
Plant a Chefnogi Teuluoedd	9.38
Priffyrdd, Peirianeg a YGC	8.09
Tai ac Eiddo	8.21
Tim Arweinyddiaeth Corfforaethol	4.45
Eraill	5.00
Cyfanswm y Cyngor	10.29

'Eraill' = Asiantaeth Cefnffyrdd, Uchelgais Gogledd Cymru, GwE

O'r holl staff a fu'n gyflogedig gan y Cyngor yn 2023/24, ni fu 40.2% o'r gweithlu yn absennol o gwbl oherwydd salwch.

Mae'r tabl canlynol yn dadansoddi y math o salwch sydd wedi'i gofnodi ar gyfer absenoldebau dros y blynyddoedd diwethaf. Defnyddir yr wybodaeth yma i lywio'r drafodaeth pan yn ystyried cynnwys y rhaglen hybu iechyd a llesiant er enghraifft.

Dadansoddiad absenoldeb salwch fesul categori, 2014/15 i 2023/24



Un datblygiad cadarnhaol yn y ffigyrau ar gyfer 2023/24 oedd y gostyngiad a fu yn y nifer o absenoldebau salwch a gofnodwyd fel sâl 'Arall'. Mae hyn yn arwyddocaol oherwydd mae pryder ers sawl blwyddyn fod y gwir reswm dros absenoldeb salwch yn cael ei golli o dan y pennawd hwn. Bu anogaeth yn ystod 2023/24 ar i reolwyr gofnodi'r absenoldebau salwch o dan un o'r prif benawdau eraill gan geisio osgoi y pennawd 'Arall' ac mae'r newid a fu yn y ffigurwr dros y flwyddyn ddiwethaf i'w groesawu. Ar yr ochr arall, bu cynnydd bychan yn y gyfradd ar gyfer straen; un o'r pryderon dros y blynyddoedd diwethaf oedd fod nifer o staff yn amharod i ddatgan eu bod yn teimlo effeithiau straen a bod yr absenoldeb yn cael ei gofnodi o dan y pennawd 'Arall'. Mae'n bosib felly fod yna fwy o barodrwydd bellach ymysg y gweithlu i rannu pryderon â

rheolwyr, a bod yr ymdrechion o fewn y Cyngor i amlygu pwysigrwydd iechyd meddwl, ac annog trafodaeth ynghylch y pwnc, yn dwyn ffrwyth.

Yn ystod 2023/24 mabwysiadwyd polisi rheoli absenoldebau salwch o'r newydd, ac yn gynharach eleni cyflwynwyd modiwl cyfrifiadurol o'r newydd i reolwyr sydd yn eu galluogi i weithredu'r polisi yn effeithiol. Er mwyn eu cynorthwyo â'r trefniadau newydd, cyflwynwyd cwrs hyfforddi i holl reolwyr y Cyngor ar y polisi a'r rhaglen gyfrifiadurol. Mae'r gwaith o sefydlu hyn i gyd yn parhau, a rhagwelwn y bydd yn cymryd peth amser eto i'r arferion newydd hyn dreiddio i ddulliau gwaith naturiol pob rheolwr. Er mwyn eu cynorthwyo i wneud hynny, mae gennym raglen waith sydd yn canolbwyntio ar roi'r gefnogaeth angenrheidiol i reolwyr, nid yn unig i weithredu'r modiwl cyfrifiadurol newydd ond hefyd i ddilyn gofynion y polisi salwch newydd yn gywir a chyson. Yn bwysicaf oll, a gan gadw gwir bwysigrwydd y polisi rheoli absenoldebau salwch mewn cof, bydd yr holl waith hwn yn sicrhau fod ein staff yn derbyn y gefnogaeth a'r gofal angenrheidiol i wella a dychwelyd i'r gwaith yn holliaich.

Yn ystod y flwyddyn sydd i ddod bydd angen i holl adrannau'r Cyngor i gyfrannu i'r ymdrechion i ddod a lefelau absenoldebau salwch i lawr, a gwireddu'r gwahanol fuddion a ddaw i staff, gwasanaethau a thrigolion Gwynedd o fod yn gwneud hynny.

Strwythur Tâl a Chyflog

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2023/24 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth yr 2il, 2023. Yn ystod y misoedd dilynol, ac wedi peth gweithredu diwydiannol gan rai o'r undebau llafur, 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 blynyddol o £1,925 ar bob pwynt cyflog hyd at bwynt 43, ac yna 3.88% ar bob pwynt uwchlaw hynny. Daeth hyn a'r isafswm cyflog i £11.78 yr awr, sef cynnydd o 9.42%, gyda canran y cynnydd yn lleihau wedyn wrth symud yn uwch i fyny'r raddfa hyd at bwynt 43.

Cynllunio'r Gweithlu

Fel sydd eisoes wedi ei grybwyll ar ddechrau'r adroddiad hwn, mae gallu'r Cyngor i gynllunio ei anghenion staffio yn y tymor canolig a thymor hir yn un o'n prif flaenoriaethau dros y bedair blynedd sydd o'n blaenau. Nid yw Cyngor Gwynedd yn unigryw yn hynny o beth ac mae'r maes bellach yn denu sylw cyflogwyr ar hyd a lled y wlad. Cyfeiriwyd yn gynharach at rai o'r ystadegau lefel uchel sydd yn bwydo i mewn i'r gwaith hwn. Mae'r ystadegau hynny yn fan cychwyn da ar gyfer cynllunio ein anghenion gweithlu yn y tymor hir, dros nifer o flynyddoedd ymlaen llaw o bosib. Dyma yw pwrpas craidd y prosiect cynllunio'r gweithlu sydd yn mynd i'r afael â'r maes, a'r nod tymor hir yw datblygu ymhellach allu'r Cyngor i gynllunio yn rhagweithiol ei anghenion staffio, a sicrhau gwydnwch gwasanaethau.

Mae'r maes hwn yn her ar draws y gogledd ond hefyd yn y gorllewin. O ganlyniad mae'r prosiect sydd yn arwain ar y gwaith hwn wedi dechrau edrych am gyfleoedd i gydweithio â phrosiect Arfor, ac eisoes yn meithrin cysylltiadau gyda sefydliadau sydd ynghlwm â'r gwaith hwnnw er mwyn trafod cyfleoedd. Edrychwn i gryfhau ymhellach ein gallu i recriwtio pobl sydd yn gallu a chynnal eu swyddi yn y Gymraeg; mae trafodaethau eisoes ar y gweill â phrifysgol Bangor ynghylch un cynllun posib.

Y ffocws ar hyn o bryd yw annog rheolwyr a thimau i ddefnyddio'r math o wybodaeth ystadegol sydd yn cael ei thrin a thrafod yn yr adroddiad hwn er mwyn iddynt ddechrau meddwl yn rhagweithiol am anghenion staffio i'r dyfodol. Mae hyn yn golygu newid dull o weithio a cheisio symud i ffwrdd o'r arfer o ddelio â'r problemau recriwtio presennol yn unig.

Er sawl blwyddyn bellach, mae yna ymdrech benodol i ddenu gweithwyr ieuanc i'r gweithlu, yn brentisiaid a hyfforddeion ar y Cynllun Yfory, ac mae hyn i gyd yn bwydo i mewn i'r agenda cynllunio'r gweithlu tymor hir. Ers cychwyn y cynlluniau yn 2017 mae 109 o unigolion wedi derbyn cefnogaeth i ddatblygu eu gyrfaedd fel unai prentis neu hyfforddai o fewn y Cyngor. Cyflwynwyd bid am arian tair blynedd ar gyfer diwedd 2023/24, gyda £1.65 yn cael ei rhoi fel cronfa i ddenu mwy trwy ffrydiau'r cynllun. Dyma ychydig o fanylion pellach a diweddar am y cynlluniau hyn:

Cynllun Prentisiaethau:

- Mae'r Cynllun wedi rhoi cyfle i **72** o brentisiaid ers ei lansio
 - **15** prentis o'r newydd wedi eu penodi ar gyfer eleni, yn y meysydd gofal plant, peirianeg sifil, adnoddau dynol, para-gyfreithiol, gwyddor data, cefnogi'r gweithlu gofal ac addysg gynradd, mecaneg a goleuo stryd.
 - **Dros 65%** o'r penodiadau yn ferched a nifer mewn meysydd technegol.
 - **Dros 80%** o brentisiaid wedi cychwyn yn 16-19 mlwydd oed.

Hyfforddeion Graddedig:

- Ers 2017, mae'r Cyngor wedi penodi **37** hyfforddai proffesiynol, gyda 95% o'r hyfforddeion wedi cael cynnig swydd ar y diwedd.
 - **5 hyfforddai graddedig** newydd wedi eu penodi yn y meysydd arwain a rheoli, newid hinsawdd, iechyd a diogelwch a rheoli risg lonydd.

Yn ogystal â'r penodiadau uchod, mae'r Cyngor wedi penodi 4 person ychwanegol drwy'r Pwl Talent. Cronfa o unigolion sydd wedi dangos potensial arbennig yn y canolfannau recriwtio ond heb fod yn llwyddiannus am swydd benodol ydi'r Pwl Talent.

Mae adnoddau a threfniadau newydd ar gyfer cynnig ac asesu profiad gwaith wedi eu datblygu. Mae hyn yn cynnwys system ar-lein ar gyfer gwneud cais a chymryd adborth, pecynnau croeso i'r unigolion ac i'r rheolwyr ac e-fodiwlau i unigolion eu cwblhau cyn cychwyn eu profiad gwaith. Y bwriad fydd datblygu'r cynllun ymhellach dros y blynyddoedd i ddod, gan gynnwys cynllun lleoliadau (*intern*) newydd.

Cynllun Gweithio'n Hybrid

Mae'r cynllun gweithio'n hybrid, sydd yn rhan o gynigion gweithio'n hyblyg ehangach y Cyngor, bellach yn sefydlu ei hun, wedi cyfnod trosiannol yn ystod y flwyddyn hyd nes

Mawrth 2023 o gyflwyno staff i'r gofynion. Disgwylir i staff sydd yn gymwys i weithio o dan drefniadau'r cynllun i fynychu a gweithio o swyddfa o leiaf ddeuddydd yr wythnos. Mae'r cynllun yn ddull effeithiol o sicrhau fod staff yn gallu elwa o drefniadau rhithiol, gan felly leihau ar y teithio i'r swyddfeydd, ond hefyd o hybu cydweithio a chyfarfod wyneb i wyneb. Law yn llaw â'r cynllun mae yna ddatblygiadau mewn trefniadau gwaith o fewn y swyddfeydd hefyd, gyda mwy o ddefnydd o dechnoleg a rhai addasiadau i ystafelloedd. Pwrpas hyn i gyd ydi hybu a chryfhau ymhellach y cydweithio iach o fewn timau, yn dilyn cyfnod y pandemig.

Recriwtio a phenodi

Gweler isod fanylion ystadegol ynglŷn â'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod y blynyddoedd diwethaf 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

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

Fe welwch fod yna ostyngiad nodedig yn y nifer o swyddi a hysbysebwyd ac a ail hysbysebwyd, a bod y niferoedd ceisiadau yn uwch na blynyddoedd blaenorol. Mae hyn

yn arwydd fod y cyfleodd am swyddi yn tynhau (fel yn y sector llywodraeth leol a'r economi yn gyffredinol) wrth i ni fel cyflogwyr ystyried yr angen i lenwi swyddi ochr yn ochr â'r heriau cyllidol presennol. Mae'r meysydd lle bod yna angen dyfalbarhau wrth recriwtio yn amrywiol, ond i grynhoi mae'r meysydd yn rhai sydd wedi bod yn destun heriau ers blynnyddoedd, gan gynnwys rhai swyddi yn y sector addysg, amrediad o weithwyr cefnogol a gofal yn y maes oedolion, cogyddion a gweithwyr cegin, gofalwyr, a gweithwyr yn y maes gofal plant.

Cyflawnwyd gwaith sylweddol yn ystod y flwyddyn i hwyluso prosesau recriwtio ar gyfer rheolwyr, yn benodol eu galluogi i gyflawni agweddau o'r broses trwy dechnoleg, ac mae hyn yn cael ei ymestyn yn ehangach eleni i geisio symleiddio prosesau a gwella profiadau ymgeiswyr.

3.2 Casgliadau

Mae'r wybodaeth lefel uchel yn yr adroddiad 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 ymhellach arnynt. Mae'r adroddiad hefyd yn rhoi blas ar y camau sydd yn cael eu cymryd mewn rhai meysydd gwaith allweddol. Pwysleisir mai dadansoddiad ar lefel uchel iawn sydd yn yr adroddiad hwn; mae gennym y gallu i ddadansoddi llawer o'r ystadegau i lefelau adrannol, gwasanaethau a thimau unigol, a'r wybodaeth honno sydd bwysicaf ac o werth gwirioneddol ymarferol i reolwyr a thimau. Mae gennym hefyd y gallu i dreiddio llawer mwy i'r ystadegau ar absenoldebau salwch, ac unwaith eto fe fyddwn, ar y cyd ag adrannau a'u gwasanaethau, yn gwneud llawer o ddefnydd o'r wybodaeth hon wrth i ni ymateb i'r cynnydd yn y lefel salwch a welwyd y llynedd.

Mae'r prif negeseuon o'r adroddiad yn gyson â'r prif heriau hir dymor sydd yn wynebu'r Cyngor fel cyflogwr ers sawl blwyddyn, sef:

- a) Cynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol.
- b) Parhau i hyrwyddo a chefnogi llesiant corfforol a meddyliol ein gweithlu, i gynnwys ymateb i'r her absenoldeb salwch.
- c) Sicrhau fod ein trefniadau gwaith hybrid a hyblyg yn treiddio i ddiwylliant gwaith y Cyngor.

Wrth gloi, mae yma gyfle hefyd i ddwyn i'ch sylw ddatblygiadau mewn agweddau allweddol eraill o gyflogaeth, yn ychwanegol i'r uchod. Dyma faterion eraill sydd yn derbyn sylw yn ystod 2024/25:

- a) **Newidiadau i ddeddfwriaeth cyflogaeth** – yn dilyn yr etholiad cyffredinol diweddar, cyhoeddodd Llywodraeth Prydain gynlluniau i ddiwygio deddfwriaeth a rheolau

cyflogaeth yn sylweddol. Bydd angen i ni ddadansoddi'r cynlluniau manwl pan y byddant yn cael eu cyhoeddi ac ymateb fel bo'r gofyn.

- b) **Cynllun cydraddoldeb 2024 / 28** – mabwysiadodd y Cyngor gynllun cydraddoldeb statudol o'r newydd yn ystod y Gwanwyn eleni, ac mae un o'r amcanion yn canolbwyntio ar faes cyflogaeth, gyda llawer o'r themâu yn gorgyffwrdd â rhai o'r materion y cyfeirir atynt yn yr adroddiad hwn.
- c) **Strwythur tâl a chyflog** – Mae yna beth anghydfod eleni eto ynghylch cyfeiriad y trafodaethau ar gyflogau gweithwyr llywodraeth leol, gyda dwy undeb ar hyn o bryd yn ymgynghori â'u haelodau ar y posibilrwydd o gynnal gweithredu diwydiannol. Yn amlwg, fe allai hynny fod yn bryderus o ran yr effaith ar wasanaethau, ond mae hefyd yn peri ansicrwydd i staff o ran derbyn cynnydd cyflog ar gyfer 2024/25, yn ogystal â chreu ansicrwydd i gynghorau o ran y cyllido.

4. Sylwadau Swyddogion Statudol.

4.1 Prif Swyddog Cyllid

Rwyf yn fodlon fod yr adroddiad yn adlewyrchiad teg o sefyllfa gyflogaeth Cyngor Gwynedd yn 2023/24. Mae'r Adroddiad Blynyddol 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.