

| | |
|---------------------------|---|
| CYFARFOD | Pwyllgor Craffu Addysg ac Economi |
| DYDDIAD | 17/10/24 |
| TEITL | Strategaeth Llesiant drafft |
| RHESWM DROS GRAFFU | Wedi ei gynnwys yn y ddogfen gweithdy blynyddol |
| AWDUR | Catrin Love Pennaeth Cynorthwyol Gwasanaethau Corfforaethol. Gail Warrington Rheolwr Iechyd Diogelwch a Llesiant |
| AELOD CABINET | Menna Trenholme |

1. Pam fod angen ei graffu?

- 1.1. Mae'r eitem hon wedi ei hadnabod yn y gweithdy blynyddol craffu fel eitem y credir y byddai yn amserol i'w chyflwyno gerbron y Pwyllgor Craffu Addysg ac Economi ym Mis Hydref 2024.

2. Beth yn union sydd angen ei graffu?

- 2.1. Adnabuwyd y maes hwn i'w graffu gan fod pwysigrwydd llesiant staff wedi ei amlygu fwy fwy yn dilyn pandemig covid-19 a fod ôl-effaith y cyfnod eithriadol hwn yn dal i fod yn fyw iawn ymysg ein gweithlu. Mae costau absenoldebau staff oherwydd salwch hefyd yn her sylweddol sy'n gysylltiedig a'r maes yma, ac felly teimlwyd y byddai yn amserol craffu'r maes er mwyn cael sicrwydd fod trefniadau priodol mewn lle, ac y bydd y Strategaeth arfaethedig yn cyfarch yr heriau hyn.

3. Crynodeb a'r Materion Allweddol

- 3.1. Mae'n allweddol fod gan y Cyngor fframwaith clir i fod yn cefnogi llesiant staff.
- 3.2. Byddai diffygion yn ein trefniadau i warchod llesiant staff yn codi risgiau ariannol a chyfreithiol i'r Cyngor, yn ogystal a methiant moesol i'w diogelu rhag niwed.
- 3.3. Mae'r Strategaeth Llesiant hon wedi ei phlethu yn greiddiol i gynlluniau blaenoriaeth ehangach yng Nghynllun y Cyngor, trwy'r gwaith ar Gynllun Ffordd Gwynedd, a'r ffrwd gwaith 'Gweithlu iach a Bodlon' o fewn y Cynllun hwnnw.
- 3.4. 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.

4. Cefndir / Cyd-destun

- 4.1. Mae'r Strategaeth Llesiant ddrafft 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 wobr Aur sawl tro yn olynol. Yn anffodus, mae'r cynllun achrediad hwnnw bellach wedi dod i ben, ond mae cynlluniau mwy lleol hefyd wedi bod yn cael eu mabwysiadu megis yr Adran Gwasanaethau Corfforaethol sydd wedi dal y Wobr Aur o ran cefnogaeth llesiant i staff gan sefydliad Buddsoddwyr mewn pobl.
- 4.2. 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 2000. 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.
- 4.3. Wrth adlewyrchu ar y cyfnod eithriadol sydd wedi bod ers Mawrth 2000, mae'n deg dweud hefyd fod newid meddylfryd wedi bod o fewn y maes yn gyffredinol ynglŷn ac effeithiolrwydd rhai strategaethau llesiant, 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.
- 4.4. 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.
- 4.5. 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.

- 4.6. 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. Fe welir ar ddiwedd y strategaeth y rhaglen waith am y flwyddyn i ddod, ac er y caiff sawl elfen o'r gwaith hynny ei gydlynu yn ganolog gan y Gwasanaeth Iechyd Diogelwch a Llesiant, 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.
- 4.7. 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.

5. Ymgynghori

- 5.1. *Cyn cael ei mabwysiadu yn derfynol bydd y ddogfen hon wedi ei ymgynghori arni yn y fforymau canlynol, yn ogystal â'r pwyllgor hwn:*
- *Tim Rheoli Corfforaethol*
 - *Fforwm Iechyd Diogelwch a Llesiant*
 - *Panel Iechyd Diogelwch a Llesiant (sy'n cynnwys Aelodau Etholedig a'r Undebau llafur)*
 - *Staff y Cyngor – mae canlyniadau'r Arolwg Llais Staff yn sylfaen i'w cynnwys*
- 5.2. Bydd maes o law yn cael ei chyflwyno i'r Cabinet i gael ei chymeradwyo yn derfynol.

6. Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

- 6.1. Gan mai dogfen fewnol yn unig yw hon at bwrpas llesiant staff, nid oes ymgynghori gyda'r cyhoedd yn uniongyrchol wedi bod ar ei chynnwys, ond dylid nodi fod gweithlu'r Cyngor hefyd yn bobl Gwynedd ac yn ddefnyddwyr Gwasanaethau'r Sir, a'u bod wedi cael cyfle llawn i fynegi barn trwy'r holiadur llais staff.
- 6.2. Mae'r Strategaeth wedi ei selio ar yr egwyddor o gydweithio ar draws y Cyngor, ac yn ehangach. Mae gan sefydliadau allanol megis y Bwrdd Iechyd, Iechyd Cyhoeddus Cymru a'r Gwasanaethau cefnogol arbenigol ydym yn eu comisiynu,

(sydd i gyd yn fusnesau lleol), rôl allweddol i lwyddiant y strategaeth. Fel enghraifft rydym wedi cysylltu â Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr er mwyn cael adborth ar ei rhaglen llesiant i'r dyfodol, ac rydym yn aros am ymateb i'r cais ar hyn o bryd.

- 6.3. Mae gwaith yn digwydd i wella ansawdd ac argaeledd data yn y maes llesiant yn ei gyfanrwydd. Mae hyn yn cynnwys data absenoldebau, data cyfeiriadau i wasanaethau megis Cwnsela Medra, data am ddamweiniau o fewn y Cyngor ayb a bydd hyn yn help mawr o ran gyriant y strategaeth a gallu targedu ymyrraeth wrth symud ymlaen. Yn ogystal, bydd yr Holiadur Llais Staff o eleni ymlaen yn symud i fod yn ymarferiad blynyddol sydd yn caniatâd monitro mwy cyson o deimladau staff.
- 6.4. Mae demograffi y gweithlu yn sicr yn ffactor i'w ystyried ac eto bydd gwell data yn ein caniatáu i dargedu ymyrraethau yn well. Fel enghraifft ar hyn o bryd, mae bwriad sefydlu hwb staff ifanc fel cyfle i staff ifanc cael dod at ei gilydd i rwydweithio. Bydd data cywir a phrydlon at y dyfodol yn ein galluogi i ymateb yn llawer mwy cyflym i heriau datblygol, ynghyd â chadw ar flaen datblygiadau cenedlaethol yn y maes yma.

7. Effaith ar Nodweddion Cydraddoldeb, y Gymraeg a'r Dyletswydd Economaidd-Gymdeithasol

- 7.1. Mae materion cydraddoldeb yn ran pwysig o'r strategaeth gyda bwriad yn ystod y flwyddyn i godi ymwybyddiaeth o bynciau pwysig megis niwro-amrywiaeth, menopôs a dibyniaeth alcohol a chyffuriau.
- 7.2. Un o'r prif heriau y cynllun cyfathrebu ar gyfer y Strategaeth yw sicrhau ein bod yn cyrraedd pob gweithiwr, ym mhob gweithle, gan gynnwys y gweithlu nad oes ganddynt gyfrif digidol ar hyn o bryd.
- 7.3. Mae materion ieithyddol yn fater sy'n derbyn sylw parhaus yn ein rhaglen waith. Mae'r gefnogaeth sydd ar gael i staff yn ddwy-ieithog yn unol a'r egwyddor 'Mwy na Geiriau' gan y Gwasanaethau Iechyd o gael mynediad i wasanaeth Iechyd trwy'r Gymraeg. Un elfen yn unig sy'n eithriad ar hyn o bryd, sef y Meddyg Ymgynghorol Iechyd Galwedigaethol, ond mae gwaith y digwydd ar hyn o bryd gyda meddyg lleol i geisio ganfod olynydd sy'n siaradwr Cymraeg. Fel arall, rydym ymfalchïo o allu darparu Gwasanaeth arbenigol iawn yn gwbl trwy gyfrwng y Gymraeg.

8. Camau Nesaf

Gweler pwynt 5.1. uchod

Atodiadau

Cynllun Llesiant Staff y Cyngor 2024 – 2028

Rhaglen Llesiant Cyngor Gwynedd Mai 2024 - Mawrth 2025