

Cynllun Ffordd Gwynedd 2023-28

Adroddiad Blynyddol 2024/25



CYNNWYS

Rhagarweiniad	03
Dysgu, Arbrofi a Gweithredu i Wella	04
Arweinyddiaeth	05
Deall a Gwella Perfformiad	06
Cefnogi a Datblygu	07
Trawsnewid Digidol	08
Cynllunio'r Gweithlu a Datblygu Talent	09
Gwerthuso Parhaus	10
Gweithlu Bodlon ac Iach	11
Cyswllt a'r Cwsmer	12
Casgliadau	13

RHAGARWEINIAD

Mabwysiadwyd Cynllun a Rhaglen Waith Ffordd Gwynedd am y cyfnod 2023-28 gan Gabinet y Cyngor yn ei gyfarfod ar y 7 o Fawrth, 2023. Cadarnhawyd naw ffrwd gwaith fel blaenoriaethau ar gyfer datblygu'r sefydliad o fewn y Cyngor yn y Cynllun hwnnw ac fe ymrwymwyd i gyhoeddi adroddiad blynyddol ar gynydd y gwaith i'r dyfodol.

Dyma'r ail yn y gyfres o'r adroddiadau y bwriedir eu cyhoeddi ymhob un o bum mlynedd cyfnod y Cynllun.

Fel rhan o'r strwythur llywodraethu gwreiddiol ar gyfer gweithrediad y Cynllun, sefydlwyd Grŵp Arweiniol Ffordd Gwynedd (oedd yn cynnwys pob aelod o Dim Rheoli Corfforaethol y Cyngor). Llwyddodd y Grŵp hwnnw i gyfarfod ar ddau achlysur yn unig yn ystod blwyddyn gyntaf y Cynllun presennol ac yn sgil hynny, penderfynwyd ymgorffori'r swyddogaeth arweiniol honno fel eitem sefydlog ar agenda misol cyfarfodydd y Tim Rheoli Corfforaethol. Trefnwyd i ganolbwyntio ar un o'r ffrydiau gwaith unigol ymhob cyfarfod misol ers Tachwedd 2024 ac mae hynny wedi caniatáu gwell cyfle i gadw trosolwg cyson ar y cynnydd.

Ymhellach sefydlwyd Grŵp Ymarferwyr er mwyn rhannu arferion gorau yng nghyswllt datblygu'r diwylliant ac adolygu systemau gwaith. Mae aelodaeth gref a niferus i'r Grŵp ond mae'n parhau i geisio ymraffael a'r amcanion y cafodd ei sefydlu ar eu cyfer. Mae'r Grŵp wedi'i ail-ddynodi yn Grŵp Arbroti a Gwella erbyn hyn ac mae ymdrechion i gynnull y Grŵp yn fwy rheolaidd i'r dyfodol er mwyn ceisio manteisio yn llawn ar brofiadau gwahanol wasanaethau wrth ddatblygu'r "ffordd o weithio".

Mae'r Grŵp Swyddogion yn parhau fel rhan o'r strwythur llywodraethu. Hwn yw y Grŵp sy'n cynnwys swyddogion sy'n arwain ar y ffrydiau gwaith unigol ac yn cynnig y gefnogaeth i adrannau ar gyfer hyrwyddo'r diwylliant a'r dulliau gwaith cysylltiedig gan gynnwys y gefnogaeth dysgu a datblygu sy'n allweddol yn hyn oll.

Gwir lwyddiant y Cynllun hwn mewn gwirionedd yw cael sicrwydd, trwy'r mesuryddion perfformiad a'r adborth a dderbynnir, bod y datblygiadau a'r gwaith a wireddir yn arwain at wella gwasanaethau. Mae'r adroddiad hon yn seiliedig ar ddwy brif ffynhonnell gwybodaeth ar gyfer seilio'r casgliadau.

Mae'r hunan-asesiadau adrannol diweddaraf yn bennaf wedi adnabod materion megis gwreiddio yr arfer o gynnal gwerthusiadau parhaus, ymestyn yr hyfforddiant sylfaenol ar y "ffordd o weithio", gwella cyswllt gyda'r rheng-flaen a sicrhau nad yw monitro perfformiad yn cael ei ystyried fel yr angen i adrodd i eraill yn unig.

Mae'r Cyngor yn rhoi cryn bwyslais ar gasglu barn staff er mwyn adnabod sut y caiff y Cyngor ei adnabod fel cyflogwr. Rhennir y canlyniadau hefo Penaethiaid a thimau rheoli ar draws y Cyngor, fel bod cyfle iddynt ymateb i'r prif negeseuon neu unrhyw her benodol ar lefel corfforaethol ac adrannol.

Mae'r Arolwg Llais Staff blynyddol diweddaraf yn amlwg felly wedi llywio'r hyn sydd i'w flaenoriaethu yn ystod y flwyddyn i ddod, gyda sylwadau penodol yn codi o'r ymatebion ar ddathlu llwyddiant a gwerthfawrogi gwaith, codi ymwybyddiaeth am fuddiannau staff, hyrwyddo cydbwysedd bywyd a gwaith a darparu cyfleon i leisio barn ar ddatblygiadau.

Dyma mwy o fanylder i'r datblygiadau a'r adborth yng nghyswllt y naw ffrwd gwaith unigol.



Dysgu, Arbrofi a Gweithredu i Wella

Ail-sefydlwyd y Grŵp Ymarferwyr fel Grŵp Arbrofi a Gwella yn ystod y flwyddyn gyda'r bwriad o ysgogi mwy o rannu arferion gorau a gwersi a ddysgwyd. Cedwir cofrestr o adolygiadau sydd yn cael eu cynnal ar draws y Cyngor ac mae'r gofrestr honno yn arddangos bod adolygiadau o systemau a phrosesau yn cael eu cynnal mewn rhai unedau gwasanaeth ymhob adran yn y Cyngor.

Mae'n ymddangos bod y pwyslais yn y Cynllun cyfredol ar gynnal adolygiadau ar ddarnau llai o systemau gwaith, yn ogystal a chynnal adolygiadau ar systemau cyfan, wedi dwyn ffrwyth ac mae pob Adran yn y Cyngor yn gallu darparu enghreifftiau o adolygiadau sydd wedi arwain at welliannau yn ystod y flwyddyn e.e. dau adolygiad cynhwysfawr yn cael eu cynnal o fewn yr Adran Cyllid (Incwm a Treth Cyngor) tra bo sawl enghraifft o fewn yr Adran Economi a Chymuned sy'n arddangos ple bo gwasanaethau wedi dysgu, arbrofi a gweithredu i wella yn ystod y flwyddyn diwethaf. Mae nifer o'r gwelliannau yn ymwneud a defnydd o dechnoleg gyda datblygiadau yn ymwneud a'r defnydd o ddeallusrwydd artifisial yn dod yn fwyfwy amlwg e.e.

Tîm Trwyddedu o fewn Gwarchod y Cyhoedd wedi gweld gwelliant o ran amser ymdrin â cheisiadau trwyddedau taci ar ôl datblygu a chyflwyno system electroneg penodol.

Amlygwyd yn yr adborth o'r hunan-asesiad eto eleni bod ennyn gwir berchnogaeth o'r angen i ddysgu, arbrofi a gwella ymysg rhannau o'r gweithlu rheng-flaen yn gallu bod yn heriol ac mae angen cydnabod nad yw'r cynnydd disgwylidig yn cael ei wireddu yn gyson yn y cyd-destun yma a bod angen i'r Grŵp Arbrofi a Gwella arwain yr ymdrechion i hyrwyddo'r gwaith hwn ac amlygu'r gwelliannau cadarn sy'n deillio o'r adolygiadau sydd yn cael eu cynnal.



Arweinyddiaeth

Mae pob Adran, heb eithriad, yn cydnabod mai'r nod a'r arfer gan y mwyafrif o reolwyr yw "arwain" yn hytrach na "rheoli" ond mae cydnabyddiaeth nad yw yr arfer hwnnw wedi gwreiddio cystal ym mhob gwasanaeth. Yn hynny o beth, mae'r angen am hyfforddiant yn cael ei ystyried fel rhan o'r symudiad pellach i sicrhau mai arwain yw y norm a'r disgwyliad pan fo rhywun yn ymuno a'r Cyngor.

Mae'r Tîm Rheoli Corfforaethol wedi cynnal dwy sesiwn diwrnod cyfan pellach yn ystod y flwyddyn er mwyn datblygu fel tîm o arweinwyr yn y Cyngor ac mae aelodau'r Cabinet wedi buddsoddi eu hamser mewn datblygiad personol ac fel tîm yn ystod y flwyddyn gyda bwriad clir i adeiladu ymhellach ar y datblygiad hwnnw yn ystod 2025/26. Mae'r Rhaglen Uwch Arweinyddiaeth, sydd wedi'i chyflwyno i'r Tîm Rheoli Corfforaethol, yn ychwanegu at y gefnogaeth sydd ar gael i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth arwain – mae hyn yn cynnwys cydweithio efo Academi Cymru a manteisio ar ddeunyddiau datblygu gan SOLACE.

Mae rhaglen hyfforddiant Ffordd Gwynedd ar ei newydd wedd wedi'i hail-gyflwyno ar gyfer rheolwyr yn ystod y flwyddyn tra bo'r Rhaglen Datblygu Rheolwyr yn mynd o nerth i nerth gyda'r adborth cadarnhaol gan fynychwyr; a'r ffaith bod nifer o'r 36 (sydd wedi cwblhau'r rhaglen eisoes) wedi llwyddo i dderbyn dyrchafiad yn ddiweddarach, yn siarad drosto ei hun. Mae'r un llwyddiant yn perthyn i'r Rhaglen Merched mewn Arweinyddiaeth, sy'n parhau i gael ei chynnig, gyda'r canran o ferched mewn swyddi rheolaethol yn y Cyngor wedi cynyddu i 43% (o 41% yn 23/24).

Cynhaliwyd dwy gyfres o'r Rhwydwaith Rheolwyr ac Arweinyddion Tîm gydag eitemau a thrafodaethau ar faterion megis cydweithio traws-adrannol, strategaeth llesiant, dathlu llwyddiant, deall a gwella perfformiad, rheoli absenoldebau a'r arfer o gynnal adolygiadau o systemau gwaith.

Sefydlwyd Fforwm Penaethiaid Cynorthwyol am y tro cyntaf o fewn y Cyngor ac hynny o ganlyniad i adnabod bwlch yn y cyfleon i'r garfan hon o uwch-reolwyr ddod at ei gilydd, eto i rannu profiadau a chyfrannu at ddatblygiad y sefydliad. Mae'r Fforwm wedi cyfarfod ar dri achlysur yn ystod 2024/25 gyda nifer o'r eitemau a gyflwynwyd i'r Rhwydwaith Rheolwyr yn derbyn sylw yno hefyd.

Mae nifer cynyddol o adrannau yn cynnal gweithgareddau datblygol ar gyfer rheolwyr ac arweinyddion ac mae hyn oll yn gyfraniad ychwanegol i wreiddio'r ffordd o weithio ac, yn allweddol, i hyrwyddo arwain yn hytrach na rheoli e.e "Rising Leaders/Arweinwyr yn Datblygu" yn y sector amgueddfaol, "SOCITM Leadership Academy" yn y maes TG.





Deall a Gwella Perfformiad

Amlygwyd y llynedd bod nifer o adrannau yn nodi'r angen i sicrhau dealltwriaeth, ymysg swyddogion, o'r gwahaniaeth rhwng adrodd a rheoli perfformiad. Roedd pwyslais yn parhau, o fewn nifer o wasanaethau, ar yr angen i gasglu a dadansoddi manylion perfformiad mewn paratoad ar gyfer cyfarfodydd herio a cefnogi yr Aelod Cabinet yn hytrach nac ar gyfer gwella'r ddarpariaeth. Trefnwyd cyflwyniad byr yng nghyfres Tachwedd 2024 o'r Rhwydwaith Rheolwyr i godi ymwybyddiaeth o'r gwahaniaeth hwn gan annog rheolwyr i drafod perfformiad gyda'u timau yn rheolaidd.

Un enghraifft o sut y mae rhai adrannau yn ceisio hyrwyddo hyn ymhellach yw gwahodd aelodau o wasanaethau unigol i gyd-fynychu cyfarfodydd herio a cefnogi perfformiad efo'u rheolwr er mwyn cyfrannu i'r drafodaeth ac arddangos eu dealltwriaeth o sut mae'r uned wasanaeth yn perfformio e.e. Gwasanaethau Corfforaethol.

Fodd bynnag, mae'r adborth o'r hunan-asesiad a'r arolwg llais staff yn cadarnhau eto nad yw pob aelod staff yn ymwybodol o'r hyn adroddir ar berfformiad eu Gwasanaeth nac ychwaith yn derbyn adborth o'r cyfarfodydd herio a chefnogi perfformiad, ple mae cynnydd a datblygiadau o fewn eu maes gwaith yn cael eu trin a'u trafod.

Mae enghreifftiau eraill ple bo trafodaeth ar berfformiad yn rhan gyson o gyfarfodydd timau unigol ond derbynnir bod angen ymdrech pellach i wreiddio'r arferion gorau yma a sicrhau bod pob aelod o staff yn deall ac yn derbyn cyfrifoldeb am wella perfformiad o fewn eu Gwasanaeth.

Ymhellach, mae adroddiadau perfformiad ffurfiol yr Aelod Cabinet i'w cyflwyno i gyfarfodydd y Pwyllgor Craffu priodol yn hytrach nac i gyfarfodydd y Cabinet ei hun o fis Mehefin 2025 gyda mesuryddion perfformiad pob Gwasanaeth yn cael eu cyhoeddi'n rheolaidd ar wefan y Cyngor o ganlyniad. Ystyrir y datblygiad hwn eto yn un modd arall o hyrwyddo perchnogaeth o berfformiad o fewn timau ar draws y Cyngor.



Cefnogi a Datblygu

Mae buddsoddiad sylweddol o fewn y Cyngor i ddatblygiad staff ar lefel corfforaethol, adrannol a gwasanaeth unigol. Mae nifer o adrannau yn adrodd bod ffocws ar gefnogi hyfforddiant arbenigol a phroffesiynol yn amlach na pheidio a bod angen codi ymwybyddiaeth o'r hyfforddiant a ddarperir yn gorfforaethol er mwyn i unigolion fanteisio mwy ar yr hyn a gynigir.

Nodir y farn gan sawl Adran mai un rheswm paham nad yw diwylliant Ffordd Gwynedd wedi gwreiddio'n llawn ymhob man hyd yma yw y ffaith nad yw pob swyddog wedi cael y cyfle i ddilyn hyfforddiant ar y "ffordd o weithio". Mae'r hyfforddiant hwnnw ar ei newydd wedd wedi'i dreialu gyda carfannau gwahanol o staff ac Aelodau erbyn hyn a bydd rhaglen ddwys o hyfforddiant yn cael ei chynnig o Fedi 2025 fydd yn gyfuniad o sesiynau hyfforddi wyneb i wyneb ac e-ddysgu.

Mae Fframwaith Dysgu a Datblygu newydd wedi'i lawnsio gyda'r rhaglen am y flwyddyn gyntaf yn canolbwyntio ar hyfforddiant sylfaenol fel rheolaeth cyllid, llesiant a sgiliau digidol.

Mae cynnwys y fframwaith yma yn bennaf seiliedig ar yr anghenion sy'n cael eu hadnabod o fewn yr adrannau gyda rhaglen dros y dair blynedd nesaf ar y gweill i ddatblygu'r rhaglen ymhellach ac ychwanegu at yr hyn a gynigir.

Mae'r Rhaglen Uwch Arweinyddiaeth, Rhaglen Datblygu Rheolwyr a'r Rhaglen Merched mewn Arweinyddiaeth yn parhau i arddangos eu gwerth gyda nifer fawr o swyddogion yn awyddus i gofrestru ar bob achlysur pan fo cyfres newydd yn cael ei chyhoeddi.

Hefyd, mae tystiolaeth gref o'r adrannau sy'n arddangos bod datblygiad parhaus staff yn flaenoriaeth o fewn y gwasanaethau gyda cyfleoedd datblygu arbenigol ar lefel lleol, rhanbarthol a chenedlaethol. Nodwyd gwerthfawrogiad arbennig o'r gefnogaeth i ddatblygu sgiliau yn y Gymraeg gan mwy nag un Adran.

Un rhwystredigaeth a nodir yn y maes yma yw y diffyg argaeledd o gyfrifon digidol er mwyn hwyluso mynediad staff rheng-flaen at y ddarpariaeth e-ddysgu. Cydnabyddir bod angen sylw pellach i hyn ac mae rhaglen waith y Bwrdd Trawsnewid Digidol wedi nodi'r dasg fel un o'i flaenoriaethau dros y cyfnod nesaf. Mae'r Is-Grŵp Gweithlu eisoes wedi casglu'r manylion angenrheidiol gan staff gyda'r bwriad o weithredu yn ystod y flwyddyn i ddod.





Trawsnewid Digidol

Cymeradwywyd Cynllun Digidol corfforaethol ar gyfer 2023-28 gan y Cabinet ar y 7 o Dachwedd, 2023. Mae cyfnod y Cynllun hwn yn cyd-redeg efo cyfnod Cynllun y Cyngor ac mae Trawsnewid Digidol wedi'i adnabod fel blaenoriaeth gwella yn y Cynllun hwnnw. Mae cyllid eisoes wedi'i sicrhau er mwyn gyrru rhaglen waith dwy flynedd cyntaf y Cynllun Digidol gyda'r blaenoriaethau am y cyfnod hwnnw yn cynnwys system ffôn integredig newydd, system rheoli sefydliad a chyflogau newydd, uwchraddio'r wefan gorfforaethol, sicrhau mynediad holl staff y Cyngor i gyfrif digidol a datblygu defnydd cyfrifol o ddeallusrwydd artiffisial.

Ymhellach, mae digwyddiadau yn ystod y flwyddyn wedi adnabod yr angen i ni ychwanegu'r maes seibr-ddiogelwch i'r blaenoriaethau hynny ac mae sylw eisoes wedi'i roi i drefniadau llywodraethu corfforaethol yn hynny o beth h.y. mae dau grŵp wedi'i sefydlu fydd yn ystyried agweddau penodol o'r bygythiad hwn – un fydd yn edrych ar amddiffyniad yn erbyn ymosodiadau ar ein systemau ac a fydd yn atebol i'r Bwrdd Trawsnewid Digidol a'r un arall yn canolbwyntio ar ein hymateb i ymosodiad seibr-ddiogelwch yng nghyswllt parhad gwasanaeth ac a fydd yn adrodd i'r Panel Strategol ar Gynlluniau Argyfwng. Bydd y Tim Rheoli Corfforaethol a'r Tim Arweinyddiaeth, yn eu tro, yn derbyn diweddariadau rheolaidd ar waith y ddau grŵp er mwyn rhoi sicrwydd o'n gallu i ddygymod efo'r bygythiad cynyddol hwn.

O ran y blaenoriaethau eraill, gellir adrodd ar y cynnydd a ganlyn;

- Mae system ffon newydd wedi'i phrynu ac wedi'i rhyddhau i garfan o staff yn barod gyda rhagolygon y bydd y Cyngor cyfan (gan gynnwys ysgolion) wedi trosglwyddo i'r system newydd erbyn Hydref 2025.
- Mae gwaith paratoi ar gyfer archebu system rheoli sefydliad a chyflogau newydd wedi'i gwblhau gyda'r bwriad o bennu darparwr system erbyn Medi 2025 a gweithredu'r system o'r Hydref 2026.
- Hygyrchedd yn ogystal a'r gallu i chwilio am wybodaeth ar y wefan gorfforaethol wedi'i uwchraddio yn sylweddol gyda lansiad o'r wefan a'r mewnrwyd ar ei newydd wedd i ddilyn yn ystod hanner cyntaf 2025/26.

Tu hwnt i'r blaenoriaethau hyn, mae datblygiadau o fewn adrannau/gwasanaethau unigol wedi digwydd e.e.

- Hyrwyddo'r defnydd o gardiau credyd yn hytrach na chyfrifon arian mân a symud i ffwrdd o sieciau yn llwyr gan ddefnyddio dull electroneg BACS o fewn yr Adran Cyllid
- datblygu 'Power app' i gofnodi a creu adroddiadau ymweliad cefnogi ysgolion a dashfwrdd i gyflwyno, monitro a gwerthuso data grwpiau dysgwyr yn yr Adran Addysg



Cynllunio'r Gweithlu a Datblygu Talent

Mae 7 is-ffrwd gwaith wedi'u hadnabod ar gyfer gyrru'r gwaith hwn yn ei flaen. Maent yn amrywio o fod yn cynnal ymarferiad "Ffordd Gwynedd" ar yr holl broses o ddenu staff i weithio i'r Cyngor i'r angen am sefydlu cynlluniau hyfforddi penodol sydd yn cyfarch sgiliau ac arbenigeddau prin, yn ogystal â'r ymddygiadau priodol, sydd yn angenrheidiol i barhad gwasanaeth yn y dyfodol.

Mae'r gwaith a gyflawnwyd yn ystod y flwyddyn yn cynnwys sefydlu Cynllun Profiad Gwaith o'r newydd a sicrhau gwybodaeth gyfredol am hyfforddiant mandadol ar gyfer pob aelod o staff.

Ymhellach, mae'r cynlluniau datblygu talent sydd gan y Cyngor yn mynd o nerth i nerth. Gyda dros 20 swydd newydd ar gael yn y flwyddyn, cafwyd bron i 130 o geisiadau unigryw ar gyfer cyfleoedd swyddi prentis a hyfforddeion proffesiynol. Roedd ansawdd y ceisiadau a dderbyniwyd yn well nag erioed. Mae'r cynnig o gyfleoedd amrywiol ar draws meysydd gwahanol o fewn y Cyngor wedi golygu bod y Cyngor gyda 43 o brentisiaid a 18 hyfforddai proffesiynol yn ystod 2024/25.

Mae'r mwyafrif o'r unigolion sydd wedi cwblhau'r cynlluniau hyn bellach mewn swyddi llawn amser mewn meysydd amrywiol, gan gynnwys peirianeg systemau, trydanol, rhaglennu digidol, cyfreithiol, digwyddiadau a chyfrifeg. Mae llwyddiant y cynlluniau hyn yn parhau i gryfhau sylfaen dalent y Cyngor ac yn cael eu cydnabod fel arf strategol allweddol wrth gynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol tra bo dyfodiad yr Academi Gofal yn ystod y flwyddyn wedi cyfoethogi'r ddarpariaeth ymhellach fyth.

Mae nifer o Wasanaethau'r Cyngor wedi manteisio ar y cynlluniau yma, gyda'r ceisiadau a gymeradwyir yn rhai sy'n gallu arddangos yr angen i fuddsoddi er mwyn llenwi bylchau a ragwelir a thrwy hynny sicrhau parhad gwasanaeth.

Fodd bynnag, cydnabyddir na lwyddwyd i wireddu nifer o'r is-ffrydiau gwaith eraill o dan y pennawd hwn ac mae hynny yn destun buddsoddiad amser sylweddol ychwanegol ar ddechrau 2025/26, yn benodol felly y gwaith sy'n ymwneud ag adnabod dilyniant i swyddi allweddol a chynnal adolygiad o drefniadau denu staff i weithlu'r Cyngor.





Gwerthuso Parhaus

Mae'r Cynllun a fabwysiadwyd yn datgan ein bod am sicrhau gwerthuso amserol ac effeithiol ym mhob gwasanaeth ar draws y Cyngor.

Mae sgysiau a chyfarfodydd rheolaidd rhwng rheolwr ac aelod o staff yn digwydd yn y mwyafrif o wasanaethau ond ni ellir datgan bod y sgysiau hynny gyfystyr a gwerthusiad o berfformiad ac anghenion ar lefel personol. Nid yw yr arferiad o werthuso wedi gwreiddio ac nid oes trafodaeth reolaidd ar ymddygiadau unigolyn, hyd yn oed o fewn y gwasanaethau hynny ple ystyrir bod gwerthuso parhaus yn digwydd.

Mae arweiniad pellach ynglŷn a sut i gael y gorau o drafodaeth gwerthuso, sut i gofnodi'r gweithrediadau a gytunir arnynt ac hefyd sut i glymu'r casgliadau efo cynlluniau datblygu staff wedi'i ddarparu. Mae timau rheoli pob Adran wedi derbyn cyflwyniad ar yr arweiniad sydd ar gael h.y. cynigir bod sgwrs gwerthusiad yn cael ei rhannu yn dri rhan – llesiant yr aelod o staff, rhaglen waith a datblygiad personol. Mae mynediad at yr arweiniad hwnnw ar gael i bob swyddog ar fewnwyd y Cyngor.

Bydd lansiad swyddogol i'r holl ddeunyddiau cefnogol ym Medi 2025 gyda'r gofyn oddi ar hynny i werthuso parhaus ar gyfer pob swyddog yn y Cyngor.





Gweithlu Bodlon ac Iach

Mae iechyd a llesiant staff yn greiddiol i'n gallu fel Cyngor i ddiwallu anghenion pobl y Sir. Mae cefnogaeth gynhwysfawr ar gael i hyrwyddo a chefnogi iechyd a llesiant ond amlygwyd yn yr adborth o Arolwg Llais Staff 23/24 nad yw'r ddarpariaeth honno yn hysbys i bawb a bod angen lledaenu'r wybodaeth er mwyn treiddio i bob rhan o weithgaredd y Cyngor. Mae'r ymatebion i'r Arolwg Llais Staff diweddaraf yn cadarnhau bod yr ymdrechion i godi ymwybyddiaeth yn y cyd-destun hwn wedi dwyn ffrwyth a bod mwy o staff yn ymwybodol o'r gefnogaeth sydd ar gael erbyn hyn.

Cymeradwywyd Strategaeth Llesiant newydd gan y Cabinet yn ei gyfarfod ar yr 17 o Ragfyr, 2024. Mae'r Strategaeth yn seiliedig ar dri sylfaen, sef arwain a rheoli, cefnogaeth gynaliadwy ac amgylchedd gwaith gyda llesiant meddyliol, corfforol, cymdeithasol ac ariannol yn ganolbwynt i'r hyn a geisir ei gyflawni.

Yr Uned Iechyd Galwedigaethol gorfforaethol sy'n arwain a gyrru'r rhaglen o gefnogi iechyd a llesiant ond mae'r cyfrifoldeb ar bob un ohonom i edrych ar ôl ein hiechyd ein hunain ac i gynnal cydweithwyr pan fo sefyllfaoedd yn gofyn am hynny. Mae'r Uned wedi parhau i gynnal cylchdaith o amgylch gweithleoedd rheng-flaen megis Depos, Cartrefi Preswyl ayb, gan godi ymwybyddiaeth am y gefnogaeth sydd ar gael a chynnal gwiriadau iechyd. Ond, yn allweddol bwysig, nid yw'r gweithgaredd i gefnogi llesiant wedi'i gyfyngu i'r ymdrech gorfforaethol ac mae sawl enghraifft o geisio hyrwyddo llesiant o fewn yr adrannau e.e.

- yr Adran Amgylchedd wedi cynnal cynllun ymarfer 16 wythnos gyda chefnogaeth arbenigol staff y canolfannau hamdden
- yr Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd wedi cynnal gweithdai i weithwyr ar lesiant staff

Mae lefel absenoldebau wedi cynyddu eto fodd bynnag ar sail y Cyngor cyfan, gan gynyddu o 10.29 diwrnod y pen ar gyfartaledd yn 2023/24 i 12.94 diwrnod y pen ar ddiwedd 2024/25. Mae trefniadau rheoli absenoldebau newydd wedi'u cyflwyno yn ystod y flwyddyn tra bo Grŵp Absenoldebau wedi'i sefydlu ac yn rhoi ffocws ar y prif resymau am absenoldebau salwch gyda golwg i gyflwyno a gweithredu'r camau rhagweithiol a nodir yn y Strategaeth Llesiant yn ogystal a darparu data amserol i reolwyr.

Mae mynd i'r afael a'r maes yma wedi'i adnabod fel un o brif flaenoriaethau'r Cynllun Datblygu Sefydliad yn y flwyddyn i ddod.





Cyswllt a'r Cwsmer

Sefydlwyd Grŵp traws-adrannol i lunio Siarter a Safonau Cyswllt Cwsmer. Bydd y Siarter hwnnw, yn ei ffurf drafft terfynol, yn cael ei gyflwyno i'r Cabinet i'w fabwysiadu ar yr 8 o Orffennaf, 2025. Bu ymgynghori cynhwysfawr ar gynnwys y Siarter ar draws gwasanaethau'r Cyngor ac mae yma enghraifft dda o geisio barn ar ddatblygiadau gyda staff.

Mae cynllun cyfathrebu yn ei le er mwyn sicrhau ymwybyddiaeth o'r cynnwys ar draws y Cyngor gyda hyfforddiant i ddilyn o ganlyniad i'r Siarter gael ei gymeradwyo. Bydd y safonau y gellir eu disgwyl yn fesurydd o'n perfformiad i'r dyfodol ac yn cael ei fonitro yn rheolaidd mewn ymdrech i gynnig arweiniad ac ymateb amserol i ymholiadau ar bob achlysur.

Mae sawl ymgynghoriad wedi'i gynnal yn ystod y flwyddyn ac mae defnydd eang o'r arbenigedd corfforaethol sydd ar gael o fewn y Gwasanaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu e.e. Arolwg Preswylwyr, System Bleidlais Sengl Drosglwyddadwy, Strategaeth Llifogydd a Maes Parcio Dinas Dinlle

Ymhellach, mae rhai o'r gwasanaethau rheng-flaen yn canfod barn ynglŷn a rhai o'n gwasanaethau o ddydd i ddydd trwy holiaduron yn y mannau gwaith e.e. parciau gwledig, amgueddfeydd, swyddfa archifau a'r gwasanaeth morwrol tra bo gwasanaethau canolog wedi cyflwyno nifer o fesuryddion perfformiad sy'n seiliedig ar fodlonrwydd y cwsmeriaid mewnol y darperir cefnogaeth ar eu cyfer.

Mae sicrhau ymatebion niferus i'r rhan helaethaf o ymgynghoriadau cyhoeddus yn parhau i brofi'n anodd ond mae grŵp o swyddogion yn cynnull yn fisol er mwyn ceisio rhagweld y gofynion ymgynghori a lleihau y nifer o ymgynghoriadau unigol a gynhelir.

Nodir yma hefyd yr adborth o'r Arolwg Llais Staff ynglŷn a'r angen i ddathlu llwyddiannau a chydabod gwaith arbennig gan staff y Cyngor. Ymgynghorwyd ar y dulliau gorau er mwyn gwneud hyn yng nghyfarydd y Tim Rheoli Corfforaethol, Fforwm Penaethiaid Cynorthwyol ac yng nghyfes Hydref 2024 o'r Rhwydwaith Rheolwyr ac Arweinyddion Tim.

Roedd y mwyafrif llethol o fewn pob un o'r carfannau hyn o blaid cyflwyno trefniadau llai ffurfiol na'r hyn a wnaed yn y gorffennol ac yn ffafrio ymweliadau a thimau unigol, gan yr Arweinydd a'r Prif Weithredwr fel enghraifft, ac hynny er mwyn llongyfarch unigolion a chydabod llwyddiannau. Bydd y trefniant hwn yn cael ei dreialu yn ystod y flwyddyn i ddod tra bo fideos byr yn ymwneud a rhai o lwyddiannau ein gwasanaethau eisoes yn cael eu harddangos cyn cyfarfodydd y Cyngor llawn er mwyn codi ymwybyddiaeth yr Aelodau Etholedig.



CASGLIADAU

Mae cynnwys yr adroddiad yn arddangos bod y diwylliant a'r "ffordd o weithio" yn symud i'r cyfeiriad cywir, gyda nifer o enghreifftiau ple bo adrannau yn cymryd camau rhagweithiol i hyrwyddo amcanion Cynllun Datblygu'r Sefydliad

Fodd bynnag mae'r cynnydd a'r ymdrechion i wreiddio'r diwylliant yn parhau'n gymysg ac mae yna amrywiaethau i'w gweld o fewn adrannau unigol yn ogystal a'r Cyngor fel sefydliad cyfan.

Mae rôl technoleg, a deallusrwydd artiffisial yn benodol, yn allweddol os yr ydym am lwyddo i weithredu systemau a phrosesau sy'n ein galluogi i gyflawni'r nod o roi "pobl Gwynedd yn ganolog i bopeth yr ydym yn ei wneud" a thrwy hynny darparu'r gwasanaethau a haeddir yn yr hinsawdd ariannol heriol sydd ohoni.

Nodir yr angen i ymestyn hyfforddiant sylfaenol ar y "ffordd o weithio" ac i wreiddio'r arfer o werthuso parhaus yn ogystal ag hwyluso'r cyswllt presennol efo swyddogion maes. Mae'r angen i weithredu amcanion y Strategaeth Llesiant newydd, gyda'r nod o leihau lefelau absenoldebau presennol yn gorfod bod yn ffocws penodol yn ystod y flwyddyn i ddod tra bo annog perchnogaeth o berfformiad ymysg holl staff y Cyngor yn fater nad ydym fel sefydliad wedi llawn lwyddo i fynd i'r afael ag o hyd yma.

Mae llwyddiant yr amryw gynlluniau datblygu talent yn fater i ymfalchïo ynddo ac yn gyfraniad pwysig i ddyfodol gwasanaethau'r Cyngor ond mae'r llithriad yng ngweithrediad dau ffrwd o fewn y rhaglen waith sy'n ymwneud ag adnabod dilyniant i swyddi allweddol a chynnal adolygiad o drefniadau denu staff i weithlu'r Cyngor yn faterion sy'n pery pryder ac yn gofyn am fuddsoddiad amser sylweddol yn y flwyddyn i ddod.

Mae yma weledigaeth, o'i gwireddu, fydd yn sicrhau parhad gwasanaethau o safon. Mae llawer o'r gwaith i osod y sylfeini sydd eu hangen ar gyfer sicrhau hynny wedi, neu yn, derbyn sylw ac felly'r her pennaf, uwchben popeth arall, yn ystod gweddill tymor y Cynllun hwn, yw lluosï a chyflymu'r ymdrechion i gyflwyno trefniadau gwaith mor effeithiol ac effeithlon ag sy'n bosib o fewn pob uned Gwasanaeth yn y Cyngor.



CYNGOR**GWYNEDD**

gwynedd.llyw.cymru