



## CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

|                            |                                                               |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Teitl yr eitem:</b>     | Adroddiad Blynnyddol - Gweithlu                               |
| <b>Aelod Cabinet:</b>      | Cyng. Llio Elenid Owen                                        |
| <b>Swyddog perthnasol:</b> | Eleri Jones, Rheolwr Gwasanaeth Ymgynghorol<br>Adnoddau Dynol |
| <b>Dyddiad y cyfarfod:</b> | 13eg o Hydref 2026                                            |

### 1. PENDERFYNIAD A GEISIR:

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynnyddol ar gyfer 2025/26.

### 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

Mae'r adroddiad yn crynhoi'r prif weithgareddau ym maes cyflogaeth o fewn y Cyngor yn ystod 2025/26. 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      | 31/03/26     |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Llawn amser     | 3,073        | 3,258        | 3,306        | 3,354        | 3,334        | 3,269        |
| Rhan amser      | 2,776        | 2,650        | 2,689        | 2,648        | 2,561        | 2,525        |
| <b>Cyfanswm</b> | <b>5,849</b> | <b>5,908</b> | <b>5,995</b> | <b>6,002</b> | <b>5,895</b> | <b>5,794</b> |

Fel y gwelir, bu gostyngiad pellach yn nifer y staff yn ystod 2025/26, gyda chyfanswm y gweithlu yn disgyn o 5,895 i 5,794 o unigolion. Mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 101 aelod staff dros y flwyddyn. Roedd y gostyngiad yn amlwg ymhlith staff llawn amser a rhan amser fel ei gilydd.

Mae'r gostyngiad hwn yn adlewyrchu'r pwysau ariannol sy'n wynebu llywodraeth leol yn gyffredinol. Mae gwasanaethau wedi gorfod parhau i adolygu eu trefniadau staffio a'u blaenoriaethau er mwyn ymateb i'r heriau ariannol sylweddol a wynebir. Er bod gostyngiadau mewn niferoedd staff yn anochel yn rhai meysydd, mae'r Cyngor yn parhau i geisio cynnal gwasanaethau effeithiol i drigolion y sir.

Yn ogystal, dyma'r flwyddyn gyntaf lle nad yw data GwE a Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru wedi'u cynnwys fel rhan o weithlu Cyngor Gwynedd, yn dilyn y newidiadau sefydliadol a adroddwyd y llynedd.

### 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. Mae patrwm y gweithlu yn parhau'n debyg iawn i flynyddoedd blaenorol gyda nifer sylweddol uwch o ferched yn gweithio i'r Cyngor. Ar 31 Mawrth 2026 roedd 71% o weithlu'r Cyngor yn fenywod a 29% yn ddynion.

Mae nifer sylweddol uwch o'r merched hynny yn cael eu cyflogi ar sail rhan amser ac o fewn gwasanaethau megis Oedolion, Iechyd a Llesiant, Plant a Chefnogi Teuluoedd ac Addysg. Mae'r rhaniad hwn wedi bod yn thema gyson, nid yn unig yn Ngwynedd ond hefyd o fewn llywodraeth leol yn gyffredinol.

Er bod balans rhyw yn parhau i fod yn anwastad mewn rhai meysydd gwasanaeth, mae hyn yn adlewyrchu patrymau recriwtio a dewisiadau gyrfa sydd wedi datblygu dros gyfnod hir o amser. Mae'r Cyngor yn parhau i geisio denu ymgeiswyr o bob rhyw i bob maes gwaith.

## Rhaniad dynion / merched

### a) Cyngor cyfan – 3 mlynedd diwethaf

|             |         | 31/3/23 | 31/3/24 | 31/3/25 | 31/3/26 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Llawr amser | Dynion  | 1,462   | 1,501   | 1,480   | 1,431   |
|             | Merched | 1,844   | 1,853   | 1,854   | 1,838   |
| Rhan amser  | Dynion  | 264     | 259     | 247     | 250     |
|             | Merched | 2,425   | 2,389   | 2,314   | 2,275   |
|             |         |         |         |         |         |
| Cyfanswm    | Dynion  | 1,726   | 1,760   | 1,727   | 1,681   |
|             | Merched | 4,269   | 4,242   | 4,168   | 4,113   |
| Cyfanswm %  | Dynion  | 28.8%   | 29.3%   | 29.3%   | 29%     |
|             | Merched | 71.2%   | 70.7%   | 70.7%   | 71%     |

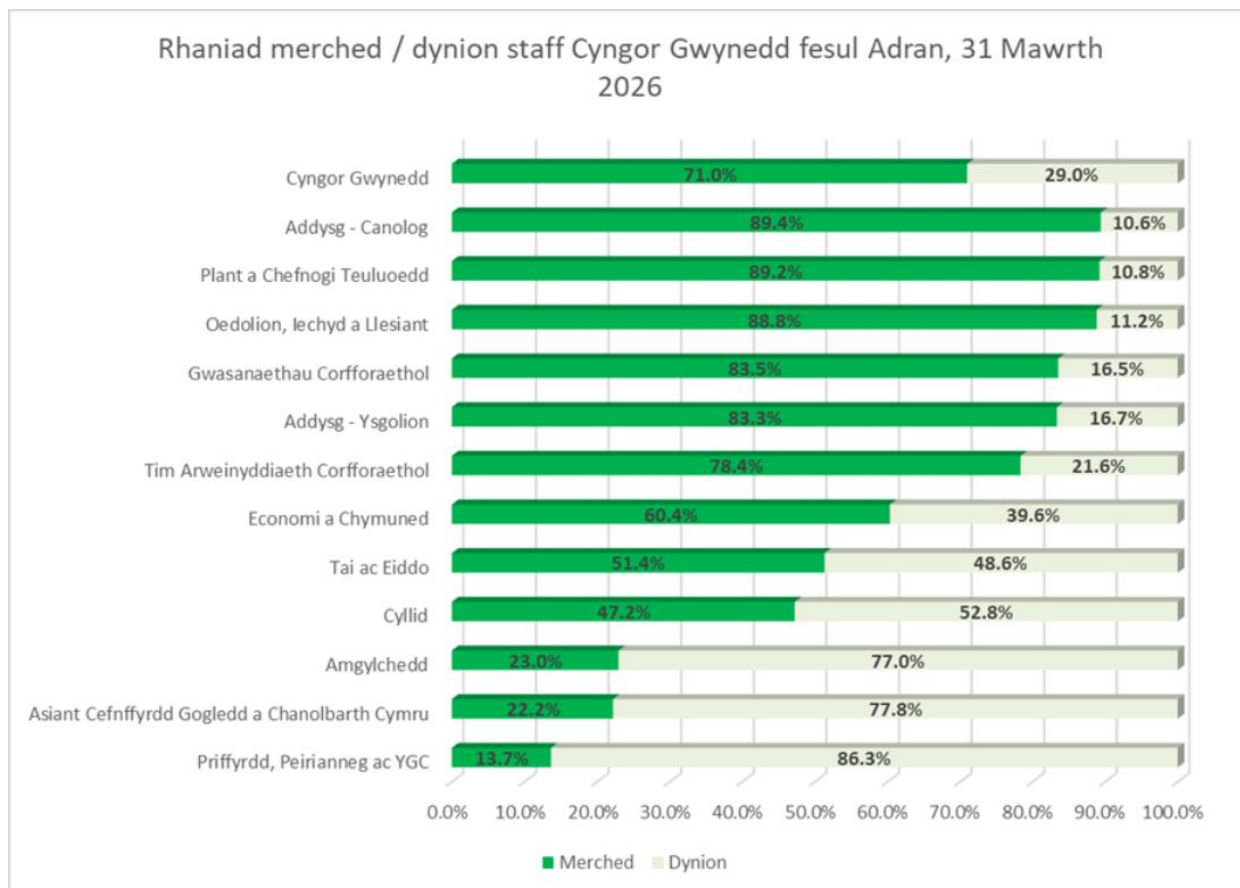
Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar 31 o Fawrth 2026.

### b. Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2026 (ar sail prif swydd pob unigolyn)

|                                  | Merched            | Dynion             | Cyfanswm     |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| Addysg (Canolog)                 | 658<br>(89%)       | 78<br>(11%)        | 736          |
| Amgylchedd                       | 85<br>(23%)        | 285<br>(77%)       | 370          |
| Gwasanaethau Gorfforaethol       | 137<br>(84%)       | 27<br>(16%)        | 164          |
| Cyllid                           | 103<br>(47%)       | 115<br>(53%)       | 218          |
| Economi a Chymuned               | 102<br>(60%)       | 67<br>(40%)        | 169          |
| Oedolion, Iechyd a Llesiant      | 796<br>(89%)       | 100<br>(11%)       | 896          |
| Plant a Chefnogi Teuluoedd       | 348<br>(89%)       | 42<br>(11%)        | 390          |
| Prifffyrdd, Peirianeg a YGC      | 57<br>(14%)        | 360<br>(86%)       | 417          |
| Tai ac Eiddo                     | 95<br>(51%)        | 90<br>(49%)        | 185          |
| Tim Arweinyddiaeth Corfforaethol | 76<br>(78%)        | 21<br>(22%)        | 97           |
| Ysgolion                         | 1,606<br>(83%)     | 321<br>(17%)       | 1,927        |
| <b>Is-gyfanswm</b>               | <b>4,063 (73%)</b> | <b>1,506 (27%)</b> | <b>5,569</b> |

|                                                         |                        |                        |              |
|---------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|--------------|
| Asiant Cefnffyrdd Gogledd a Chanolbarth Cymru           | 50<br>(22%)            | 175<br>(78%)           | 225          |
| <b>Cyfanswm – cyson efo'r hyn adroddir i Data Cymru</b> | <b>4,113<br/>(71%)</b> | <b>1,681<br/>(29%)</b> | <b>5,794</b> |

Uchod ar ffurf siart:



### **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; pwy sy'n ystyried ymddeol dros y misoedd a'r blynyddoedd nesaf 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 2025/26, gyda 66% dros 40 oed a 42% dros 50 mlwydd oed.

Nid yw hyn yn broblem ynddo'i hun. Mewn gwirionedd, mae'r proffil hwn yn golygu fod gan y Cyngor weithlu sydd â phrofiad helaeth o wybodaeth, sgiliau a dealltwriaeth gwerthfawr. Fodd bynnag, mae hefyd yn tanlinellu pwysigrwydd cynllunio gweithlu effeithiol er mwyn sicrhau bod gwybodaeth a sgiliau hanfodol yn cael eu trosglwyddo cyn i aelodau profiadol o staff adael y sefydliad.

Mae hon yn her sylweddol i ni fel cyflogwr, ond hefyd i lywodraeth leol a'r sector gyhoeddus yn ehangach. 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 blynyddoedd 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 i fuddsoddi mewn cynlluniau prentisiaeth, hyfforddeion proffesiynol a datblygu staff mewnol er mwyn sicrhau cyflenwad o dalent ar gyfer y dyfodol.

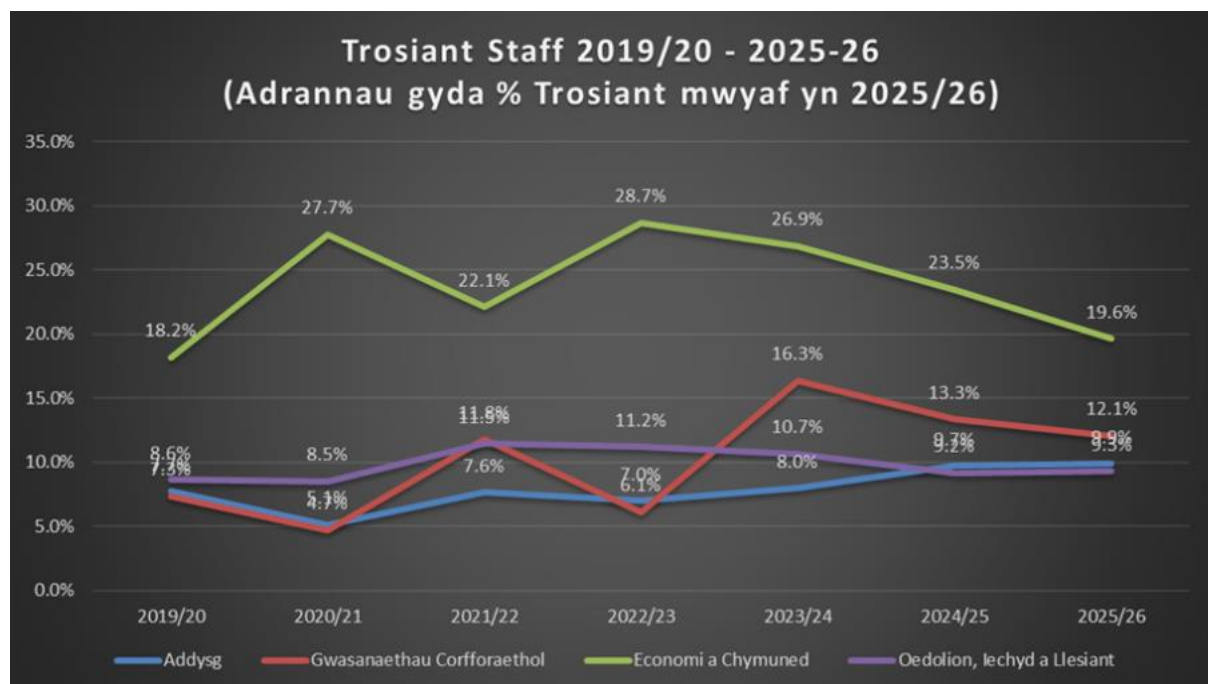
## **TROSIANT STAFF**

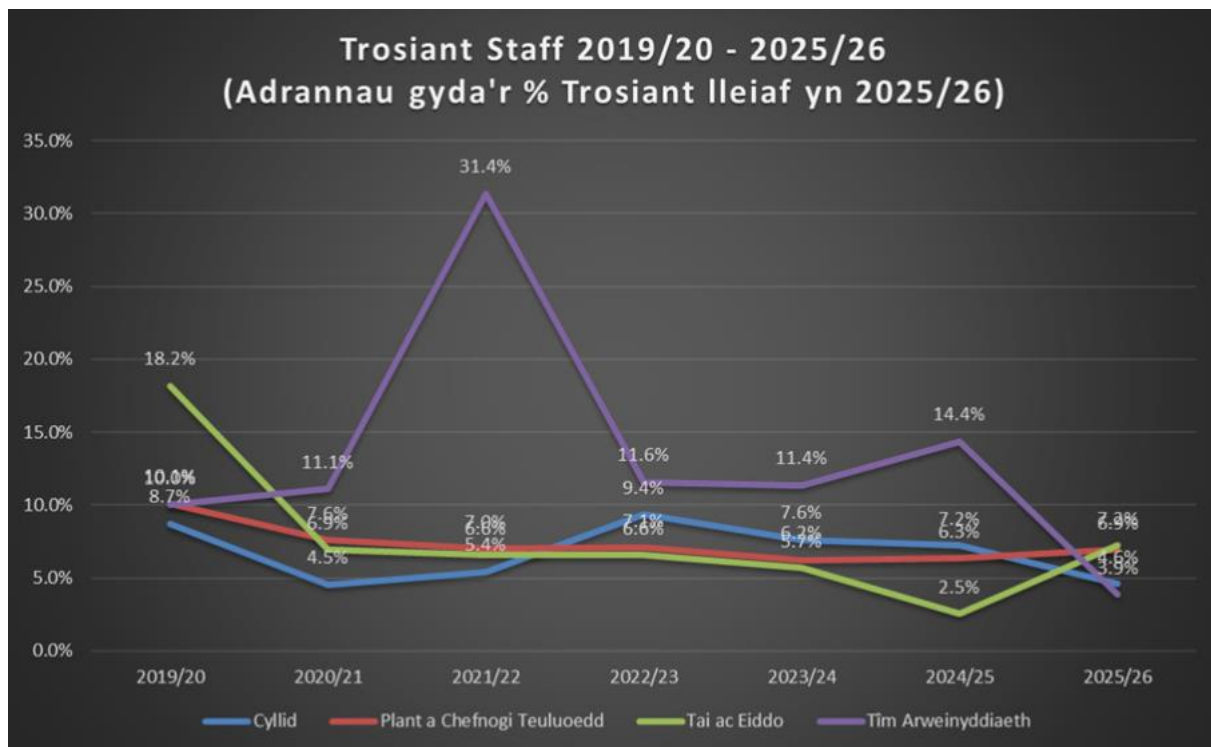
Mae'r cyfradd trosiant staff o 9.3% yn parhau yn uchel mewn cymhariaeth a rhai o'r blynyddoedd blaenorol ond mae wedi gostwng rhywfaint yn ystod 2025/26 o gymharu gyda 2024/25 (9.9%) ac wedi newid rhywfaint ar y tueddiad lle mae mae cynnydd graddol wedi bod dros y blynyddoedd blaenorol. Mae hyn yn awgrymu rhywfaint o sefydlogi o bosib.

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%        |
| <b>2025/26</b> | <b>9.3%</b> |

**Graff yn dangos patrwm rhai Adrannau vs cyfanswm y Cyngor** (Adrannau gyda'r canrannau trosiant uchaf a lleiaf yn 2025/26)





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 (19.6%), Gwasanaethau Corfforaethol (12.1%), Addysg (9.9%) ac Oedolion, Iechyd a Llesiant (9.3%) gyda'r canrannau hynny rhywfaint uwch na chyfartaledd y Cyngor.

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.

Yn ystod 2025/26 roedd trosiant ar ei lefel isaf yn Nhîm Arweinyddiaeth Corfforaethol (3.9%), Cyllid (4.6%), Plant a Chefnogi Teuluoedd (6.9%) a Tai ac Eiddo (7.2%).

Fel y nodwyd mewn blynyddoedd blaenorol, mae trosiant staff yn gallu bod yn beth naturiol ac iach o fewn sefylliad. 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.

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**

Mae lefel yr absenoldebau salwch wedi cynyddu ychydig yn ystod y flwyddyn 2025/26. 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.

| 2023/24 | 2024/25 | 2025/26 |
|---------|---------|---------|
|---------|---------|---------|

|       |       |       |
|-------|-------|-------|
| 10.29 | 12.94 | 13.01 |
|-------|-------|-------|

Er mai cynnydd cymharol fach yw hwn o gymharu â'r flwyddyn flaenorol, mae'r lefel yn parhau yn uwch na'r hyn a welwyd dros y blynyddoedd cyn hynny. Mae'r sefyllfa felly yn parhau i fod yn flaenoriaeth gorfforaethol.

Un rheswm all fod yn cyfrannu tuag at y tueddiad yma yw bod gwelliant wedi ei gyflwyno yn ystod 2024/25 i'r drefn cofnodi salwch gan wasanaethau ar draws y Cyngor pan gyflwynwyd 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.

Mae cefnogaeth ychwanegol ar gael trwy'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol sydd yn cynnig ystod o gefnogaeth a chyngor arbenigol i staff a rheolwyr. Mae trefniadau adolygu achosion unigol mewn lle gyda rhai adrannau penodol sydd yn profi lefelau uchel o absenoldebau salwch. Yn ogystal, mae cefnogaeth i reoli achosion unigol trwy drefniadau paneli medrusrwydd gyda'r pwyslais ar gefnogi 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 ofalgar 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.

## Tymor Hir/ Tymor Byr

|           | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 | 2024/25 | 2025/26 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Tymor Hir | 62%     | 71%     | 57%     | 53%     | 51%     | 56%     | 62%     |
| Tymor Byr | 38%     | 29%     | 43%     | 47%     | 49%     | 44%     | 38%     |

**Nodyn** - Diffiniad tymor hir "28 diwrnod calendr yn olynol neu fwy."

*Er mwyn gallu dadansoddi yn ystyrlon, cyfrifir y ffigyrau Hir/ Byr ar ddiwedd blwyddyn.*

*Hyn oherwydd,*

*er ein bod wedi gwella ein hamser adrodd dangosydd i fod yn fisol, mae'n golygu fod rhai achosion yn cael eu hadrodd fel tymor byr yn gychwynnol, cyn iddynt yna ymestyn ymhellach na'r mis snapshot ac yna newid i fod yn dymor hir.*

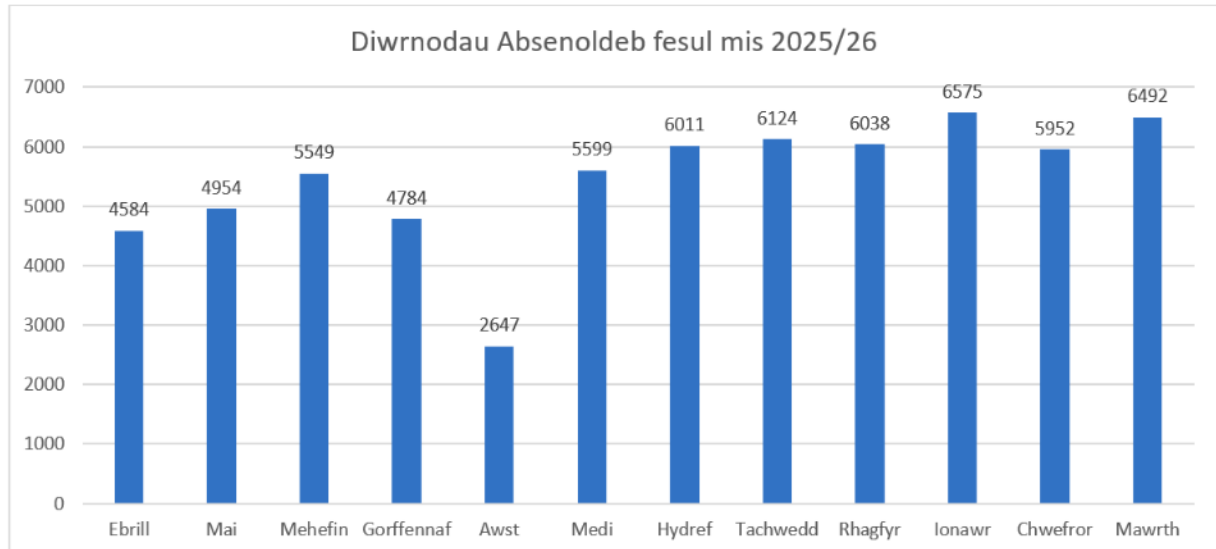
Fe welir fod yna newid yn y ganran salwch tymor hir a thymor byr yn ystod 2025/26 o'i gymharu a'r blynyddoedd blaenorol gyda'r canran absenoldeb tymor hir yn parhau ar gynnydd (6% yn uwch na 2024/25). Eto, gellir cysylltu hyn â gwelliant mewn cofnodi, ond rhaid cofio hefyd am y cyd-destun. Mae lefelau 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 fu'n gyflogedig gan y Cyngor yn 2025/26, 52% ohonynt a gymerodd unrhyw gyfnod(au) o absenoldeb salwch. Golyga hyn na fu 48% o staff y Cyngor yn absennol o gwbl

oherwydd salwch. Ni fu 45% o staff y Cyngor yn absennol o gwbl oherwydd salwch yn 2024/25, felly wedi cynyddu 3% eleni.

Mae'r tabl dilynol yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn diwethaf ac yn dangos tueddiad tebyg iawn i'r blynyddoedd blaenorol gyda salwch ar ei uchaf dros y gaeaf ac ar ei isaf dros y haf.

#### Patrwm dyddiau salwch fesul mis

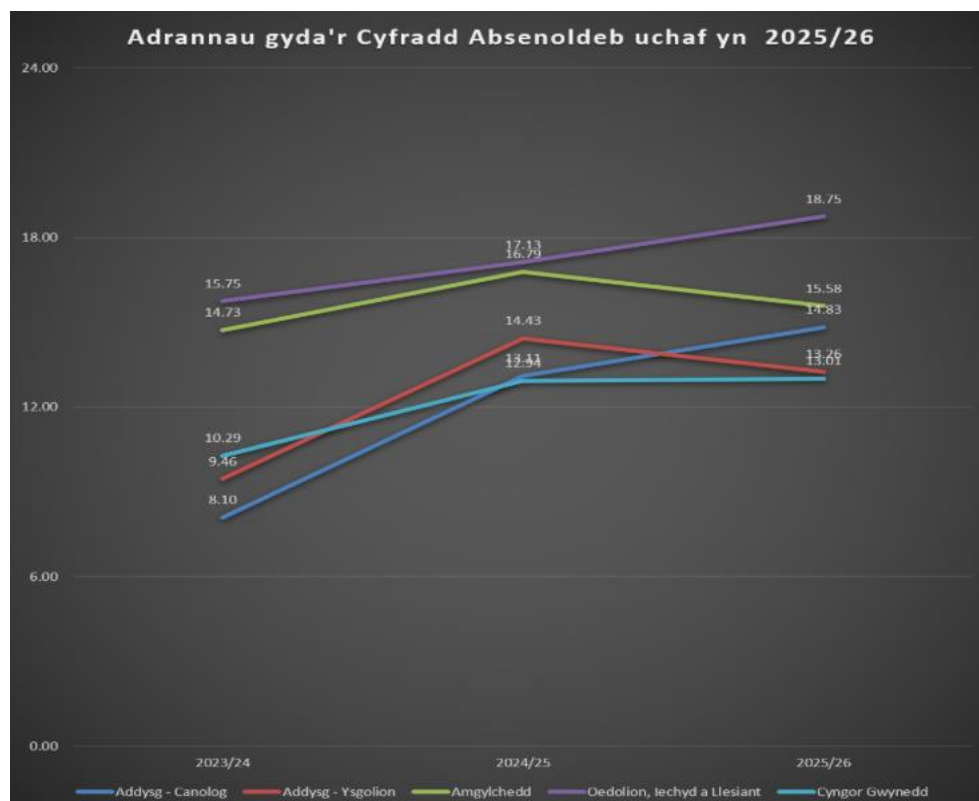


#### Fesul Adran

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

Roedd y salwch **uchaf** yn 2025/26 yn y Oedolion, Iechyd a Llesiant (18.75 dydd), Amgylchedd (15.78 dydd), Addysg – Canolog (14.83 dydd) ac Addysg – Ysgolion (13.26 dydd).

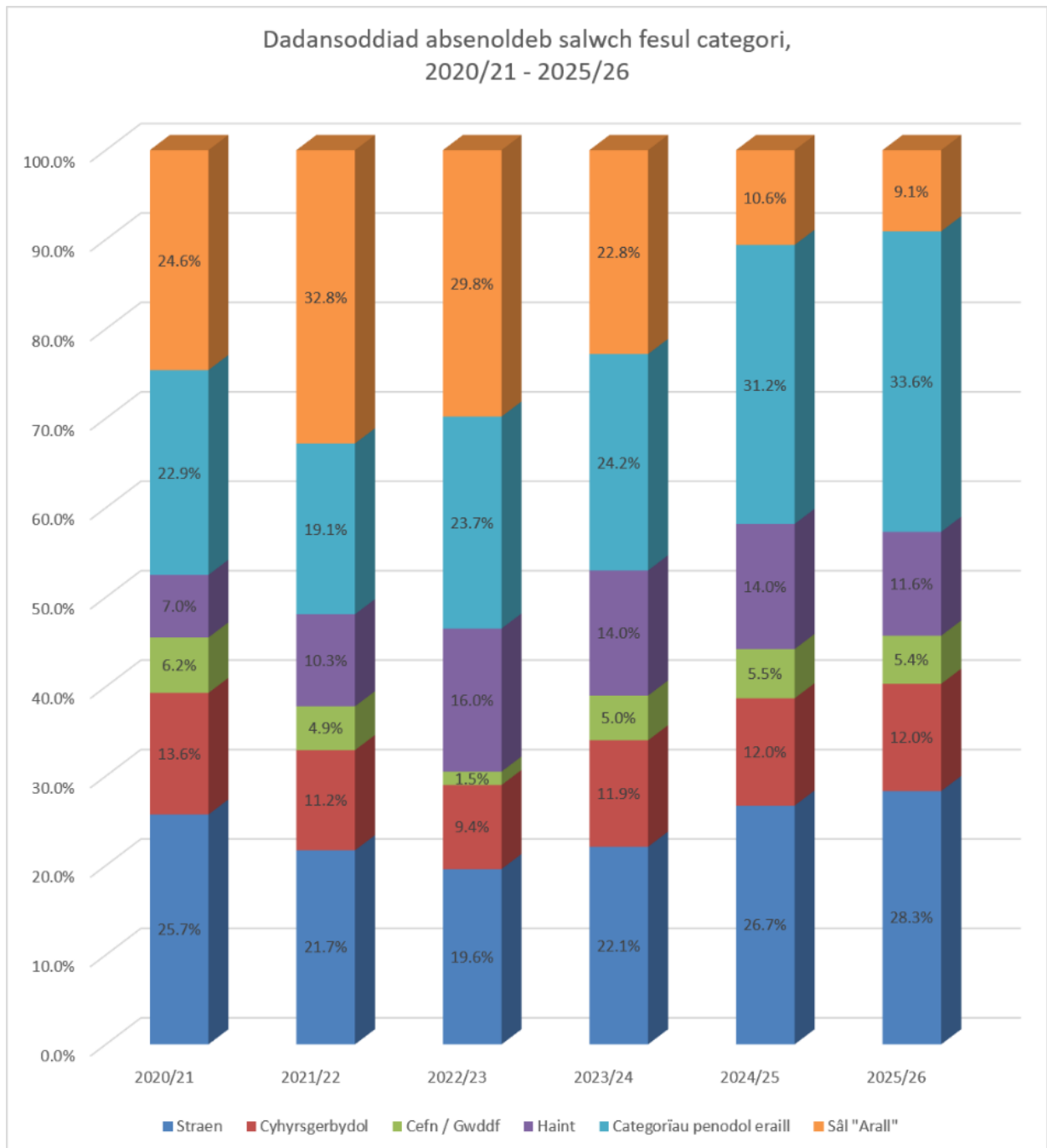
Roedd y salwch **isaf** yn 2025/26 yn Tîm Arweinyddiaeth Corfforaethol (6.21 dydd), Economi a Chymuned (6.91 dydd), Cyllid (7.14 dydd) ac Tai ac Eiddo (9.70 dydd).



## **Salwch fesul categori**

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 2025/26**



Mae lefel y categori "Sâl Arall" wedi gostwng ymhellach eleni (-1.5%), sy'n awgrymu bod ymdrechion i wella ansawdd cofnodi a dadansoddi gwybodaeth salwch yn parhau i gael effaith gadarnhaol gyda'r system bellach yn golygu bod mwy o opsiynau ar gael i staff allu cofnodi'r cyflwr. Ar y llaw arall, fe welwch hefyd fod y lefelau straen yn parhau i gynyddu ac yn cyfrannu tuag at 28.3% o'r holl absenoldebau (+1.6%), 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 Polisi Tâl y Cyngor ar gyfer 2025/26 gan y Cyngor llawn yn unol â'r gofynion statudol. Mae'r polisi yn nodi trefniadau tâl y Cyngor, gan gynnwys y berthynas rhwng cyflogau'r gweithlu ehangach a chyflogau uwch reolwyr.

Fel rhan o'r trefniadau cenedlaethol, mae cyflogau'r mwyafrif helaeth o staff yn parhau i gael eu pennu drwy gytundebau tâl cenedlaethol llywodraeth leol. Mae'r Cyngor yn parhau i weithredu unrhyw gytundebau cyflog perthnasol a gytunir yn genedlaethol, gan sicrhau bod staff yn cael eu talu'n gywir ac yn amserol yn unol â'u telerau ac amodau gwasanaeth. Roedd y cytundeb ar gyfer 2025/26 yn golygu cynnydd o 3.20% ar bob pwynt cyflog ar y strwythur tâl.

## **RECRIWTIO A PHENODI**

Gweler isod fanylion ystadegol ynglŷn â'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod y bum mlynedd ddiwethaf 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, e.e. cryfhau ein dealltwriaeth er mwyn helpu i gynllunio olyniaeth, adnabod cynlluniau yfory/prentisiaethau perthnasol, cyfleon secondiad ayb.

| Blwyddyn            | Nifer o swyddi a hysbysebwyd | Nifer ceisiadau | Nifer o swyddi a ail hysbysebwyd | Nifer ceisiadau yn dilyn yr ail hysbysebu |
|---------------------|------------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------------------------|
| 2018 / 2019         | 555                          | 3281            | 57                               | 240                                       |
| 2019 / 2020         | 586                          | 2726            | 101                              | 249                                       |
| 2020 / 2021         | 486                          | 2112            | 77                               | 227                                       |
| 2021 / 2022         | 515                          | 2394            | 114                              | 369                                       |
| <b>2022 / 2023*</b> | 1054                         | 3402            | 259                              | 315                                       |
| <b>2023 / 2024</b>  | 848                          | 3608            | 195                              | 471                                       |
| <b>2024 / 2025</b>  | 855                          | 3038            | 163                              | 254                                       |
| <b>2025 / 2026</b>  | 946                          | 4386            | 180                              | 322                                       |

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

## **PERTHYNAS CYFLOGAETH**

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 Grŵp Cyswllt 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.

Cryfhawyd ein ymdrechion eleni i weithio ar sail Partneriaeth Gymdeithasol, sef i ymgynghori a chydweithio gyda'r undebau ar faterion allweddol a strategol. Cynhaliwyd gyfarfodydd rhwng Prif Swyddogion o fewn y Cyngor, gan gynnwys y Prif Weithredwr a Cyfarwyddwyr, a'r Undebau gan drafod rhai o'r prif faterion sy'n effeithio'r awdurdod er enghraifft Cynllun y Cyngor

a'r Gyllideb. Mae yna bellach rhaglen o gyfarfodydd mewn lle dwy waith y flwyddyn, neu yn ôl yr angen, er mwyn meithrin y berthynas yma a chyrraedd dyheadau Llywodraeth Cymru yn unol a'r Ddeddf Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol.

Yn ogystal a'r uchod, rydym yn parhau i sicrhau cyllid i'n galluogi i gefnogi'r undebau i ryddhau staff er mwyn ymgymryd â gweithgareddau undebau. Mae hyn yn rhoi mwy o sicrwydd y gellir rhyddhau staff o'u swyddi er mwyn ymgymryd â'u rolau gyda'r undebau.

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. Mae'r ffigyrau uchod yn cynnwys staff ein hysgolion hefyd.

### Achosion unigol 2025/26

|                                                                                      |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ymchwiliadau disgyblu                                                                | 148 |
| Cwynion                                                                              | 19  |
| Diswyddiadau gorfodol a gwirfoddol<br>( <i>voluntary and compulsory redundancy</i> ) | 22  |

Mae'r ffigyrau yn parhau i ddangos cynnydd eleni mewn achosion o gymharu a llynedd gyda 148 o ymchwiliadau disgyblu o'r newydd (117 – 2024/25) a 19 cwyn (15 – 2024/25). 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. Mae adolygiad rheolaidd o'r amgylchiadau tu ôl i'r achosion hyn ac adlewyrchu os oes ffyrdd o wella neu ddatrys achosion ynghynt.

### SIARTER IAITH Y TUC

Dros y flwyddyn 2025/26 fe wnaeth Cyngor Gwynedd atgyfnerthu ei safle fel sefydliad sy'n arwain y ffordd o ran meithrin diwylliant sy'n rhoi'r Gymraeg yn ganolog i'w waith, gan fod y gweithle cyntaf yng Nghymru i lofnodi a mabwysiadu Twf – Siarter y Gymraeg yn y Gwaith.

Penderfynwyd Cabinet Cyngor Gwynedd fis Rhagfyr 2025 i fwrw mlaen i fabwysiadu'r siarter a cynhaliwyd digwyddiad arbennig yn Siambr Cyngor Gwynedd yn dilyn hynny i ddathlu llofnodi'r siarter yng nghwmni cynrychiolwyr y TUC, undebau Unsain, GMB ac Unite yn ogystal â Lowri Williams, Cyfarwyddwr Strategol Comisiynydd y Gymraeg.

Mae TUC Cymru wedi datblygu a mabwysiadu Siarter Twf i helpu gweithwyr, canghennau eu hundebau llafur a chyflogwyr i gydweithio i greu gweithleoedd dwyieithog. Mae pwyslais penodol hefyd ar sicrhau cynnydd yn nefnydd y Gymraeg yn y gwaith ac ar sicrhau fod gan weithwyr fynediad i gynrychiolaeth gan undebau llafur yn eu dewis iaith.

Wrth gytuno i fabwysiadu ac arwyddo'r siarter, mae'r undebau llafur a Chyngor Gwynedd fel cyflogwr yn ymrwmo i gydweithio ar sail pedair egwyddor graidd, sef:

- Twf a hawliau'r Gymraeg – ymrwymiad i dyfu'r Gymraeg yn y gweithle.
- Cynhwysiant a chyfiawnder ieithyddol – creu diwylliant gwaith sydd yn gefnogol i ddefnyddio'r Gymraeg.
- Arweinyddiaeth ac atebolrwydd – gwreiddio ethos a diwylliant dwyieithog gweladwy a chynhwysol.
- Dysgu parhaus a meithrin hyder – rhoi cefnogaeth barhaus i staff ddysgu a gwella eu sgiliau Cymraeg.

Mae hybu a chefnogi defnydd o'r Gymraeg gan staff – a sicrhau fod pob gwasanaeth ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg – yn un o flaenoriaethau'r Cyngor ers ei sefydlu. Caiff hyn ei

adlewyrchu yng Nghynllun y Cyngor, ym mholisi iaith yr awdurdod a'r ffaith fod 99.1% o staff y Cyngor yn meddu ar sgiliau yn y Gymraeg.

## **FFORWM CYDRADDOLDEB STAFF**

Un o'n prif flaenoriaethau ar gyfer blwyddyn gyntaf y Cynllun Cydraddoldeb oedd dod i ddeall persbectif staff a derbyn eu hadborth mewn perthynas â materion cydraddoldeb, drwy sefydlu Fforwm Cydraddoldeb Staff. Dros y flwyddyn 2025/26 cynhaliwyd sawl cyfarfod ac mae'r grŵp yn cyfarfod yn rheoliad bob chwarter. Trwy ddod â thrawstoriad o staff ynghyd o wahanol adrannau, mae'r fforwm yn darparu cyfle gwerthfawr i ddeall profiadau a safbwyntiau'r gweithlu. Mae'r agenda yn cael ei llywio gan yr aelodau eu hunain, gyda thrafodaethau yn ystod y flwyddyn yn cynnwys cynllunio gweithlu, ymgynghori ar bolisiau cyflogaeth a materion ehangach sy'n effeithio ar brofiad staff yn y gweithle. Yn dilyn sefydlu'r grŵp hon, mae datblygiadau pellach wedi eu gwneud yn y maes gyda fforwm staff arall, sef y fforwm ethnig lleiafrifol, bellach wedi'i sefydlu'n ffurfiol.

## **ADOLYGIAD AMODAU GWAITH**

Ymhellach i'r gwaith ynghlwm a fod yn gyflogwr blaenllaw, rydym yn parhau i gymryd camau i ddatblygu ymwybyddiaeth rheolwyr a staff o'r amodau gwaith yn llawn, gan gynnwys cydraddoldeb, cynhwysiant ac yn y blaen. Fel rhan o hyn mae Polisi Canu'r Gloch diwygiedig wedi ei fabwysiadu gan y Cyngor eleni sydd hefyd yn cynnwys aflonyddu rhywiol fel sail y gellir ei adrodd drwy ganu'r gloch. Mae hyn yn sicrhau y gallu i rhannu pryder difrifol am gamymarfer mewn ffordd diogel a cyfrinachol a hyrwyddo tryloywder ac atebolrwydd. Mae hefyd yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i unigolion yn unol a'r Ddeddf Hawliadau Cyflogaeth (2025).

## **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:

### **Trosolwg**

- Mae'r cynlluniau yn mynd o nerth i nerth. Mae 2026 wedi bod y blwyddyn mwyaf llwyddiannus hyd yn hyn.
- Hyd at 29 o swyddi wedi eu llenwi (24 ar hyn o bryd)
- Rydym wedi derbyn 375 o geisiadau am y swyddi flwyddyn yma (cynnydd o 120% o 2025). Mae hyn yn dilyn cynllun marchnata ac ymgysylltu cynhwysfawr llwyddiannus.
- Yn ychwanegol i hyn, mae 16 o unigolion wedi eu ychwanegu i'r pwl talent. Mae'r pwl talent wedi ei sefydlu i ni allu cadw gwybodaeth am yr ymgeiswyr rheini sydd wedi cymryd rhan yn y broses recriwtio ac wedi disgleirio ond heb fod yn llwyddiannus.

### **Cynllun Prentisiaethau:**

- Mae'r Cynllun wedi rhoi cyfle i 104 o brentisiaid ers ei lansio
- 21 prentis o'r newydd wedi eu penodi ar gyfer eleni, yn y meysydd Cyllid, Peirianeg Sifil, Digidol, Busnes, Trydanol, Llwybrau a mynediad a choedyddiaeth i enwi dim ond rhai.
- Mae dros 50% o'r penodiadau yn ferched a nifer mewn meysydd technegol.
- Dros 80% o brentisiaid sydd wedi cychwyn yn 16 i 20 mlwydd oed.

### **Cynllun Yfory (Cynllun Graddedigion y Cyngor):**

- Ers 2017, mae'r Cyngor wedi penodi 52 hyfforddai proffesiynol, gyda dros 95% o'r hyfforddion wedi cael cynnig swydd ar y diwedd.
- 8 hyfforddai proffesiynol newydd wedi eu penodi yn y meysydd Cyllid a Cyfrifeg, cynnal tiroedd lechyd, Diogelwch a Llesiant, Marchnata, Peirianeg i enwi dim ond rhai.

## **SYSTEM ADNODDAU DYNOL A CHYFLOGAU**

Bydd system adnoddau dynol a chyflogau newydd yn cael ei chyflwyno i'r Cyngor dros y misoedd 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.

Y prif negeseuon yw:

- Gostyngiad pellach yn nifer y staff cyflogedig.
- Patrwm rhywedd y gweithlu yn parhau yn gyson.
- Gweithlu gyda phroffil oedran sy'n amlygu pwysigrwydd cynllunio gweithlu hir dymor.
- Gostyngiad bychan yn y gyfradd trosiant staff.
- Lefelau absenoldeb salwch yn aros yn uchel, yn enwedig salwch tymor hir.
- Straen yn parhau i fod yn brif achos absenoldebau salwch

Bydd y ffactorau hyn yn parhau i lywio blaenoriaethau'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol dros y flwyddyn sydd i ddod. Drwy adlewyrchu ar ddata'r gweithlu dros y cyfnod sydd wedi bod mae'n atgyfnerthu ac yn llywio penderfyniadau strategol y dyfodol – hynny am ein gwasanaethau, ein cyllidebau a chapasiti ein gweithlu i ymdopi a gofynion i ddod. Bydd y Gwasanaeth yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol er mwyn ceisio mynd i'r afael a hynny:

1. **Cynllunio Gweithlu:** Datblygu cynllun gweithlu strategol i gefnogi cynllunio olyniaeth, datblygu sgiliau a sicrhau bod gan y Cyngor y capasiti a'r arbenigedd angenrheidiol i ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol.
2. **System Adnoddau Dynol / Cyflogau Integredig:** Cefnogi gweithrediad llwyddiannus y system newydd a manteisio ar gyfleoedd i wella prosesau, gwybodaeth reoli a defnydd o ddata.
3. **Polisiau a Hyfforddiant:** Adolygu polisiau a threfniadau cyflogaeth er mwyn ymateb i newidiadau deddfwriaethol (e.e. Deddf Hawliau Cyflogaeth) gan sicrhau bod rheolwyr yn cael y gefnogaeth a'r hyfforddiant priodol i weithredu'r newidiadau hynny'n gyson ac yn effeithiol.
4. **Presenoldeb, Iechyd a Llesiant:** Parhau i ddatblygu trefniadau sy'n cefnogi presenoldeb cadarnhaol yn y gwaith, gyda ffocws arbennig ar leihau absenoldebau tymor hir, cefnogi iechyd meddwl a llesiant staff, a sicrhau bod rheolwyr yn meddu ar yr offer a'r hyder i reoli achosion yn effeithiol ac yn sensitif.
5. **Cyflog Cyfartal:** Symud ymlaen â gwaith sy'n ymwneud â chyflog cyfartal ac adolygu trefniadau gwerthuso swyddi er mwyn sicrhau tegwch a chysondeb.
6. **Partneriaeth Gymdeithasol:** Cryfhau ymhellach y berthynas adeiladol gyda'r undebau llafur a datblygu trefniadau partneriaeth gymdeithasol ar draws y Cyngor.
7. **Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Gweithredu'r camau gweithredu perthnasol o'r Cynllun Cydraddoldeb 2024-28, gan sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hymgorffori ym mhob agwedd ar waith y gwasanaeth a phenderfyniadau cyflogaeth y Cyngor.

## **4. SYLWADAU SWYDDOGION STATUDOL.**

### **4.1 Prif Swyddog Cyllid**

Mae'r adroddiad yn cynnwys gwybodaeth defnyddiol ar gyfer ymdrin â materion cyflogaeth a datblygu gweithlu'r Cyngor. Nid yw'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.