

CABINET CYNGOR GWYNEDD



Adroddiad i gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

Dyddiad y cyfarfod:	13 Medi 2022
Aelod Cabinet:	Y Cynghorydd Menna Jones
Swyddog Cyswllt:	Geraint Owen
Rhif ffôn cyswllt:	01286 679335
Teitl yr eitem:	Adroddiad Blynyddol - Cyflogaeth

1. Y PENDERFYNIAD A GEISIR

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol ar gyfer 2021/22.

2. Y RHESWM DROS YR ANGEN AM BENDERFYNIAD

Ar gyfer adlewyrchu a chytuno ar y strategaeth corfforaethol yn y maes allweddol hwn i'r dyfodol.

3. CYFLWYNIAD

Bwriad yr adroddiad hon yw cyflwyno diweddariad blynyddol o fanylion y gweithlu a'u cyflogaeth yn ogystal ag amlinellu amcanion ar gyfer datblygu'n gweithwyr a gosod cyfeiriad ar gyfer y dyfodol.

Mae'r Cyd-Bwyllgor Ymgynghorol Lleol (sef y fforwm ar y cyd rhwng cynrychiolwyr undebau cydnabyddedig ac Aelodau Etholedig) yn derbyn adroddiad blynyddol ar weithgaredd ym maes adnoddau dynol ond mae'r adroddiad honno yn canolbwyntio ar y berthynas weithredol rhwng y cyflogwr a chynrychiolwyr y gweithlu.

a) 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 dair blynedd 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.

	31/3/20	31/3/21	31/3/22
Llawm amser	2,923	3,073	3,258
Rhan amser	2,781	2,776	2,650
Cyfanswm	5,704	5,849	5,908

Tra bod y patrwm cyffredinol dros y blynyddoedd wedi bod yn un o ostwng yn y niferoedd staff, mae'r manylion am 2021/22 yn gyson â'r hyn a welwyd y llynedd; gwelwyd cynnydd o 185 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd ar gyfundebau llawn amser gyda gostyngiad yn y niferoedd o staff dros dro. Arweiniodd hyn at gynnydd net o 59 yn nifer y staff a oedd yn gweithio i'r Cyngor yn y cyfnod dan sylw. Yn gyffredinol, gellir priodoli'r cynnydd hwn i'r angen a fu eto i ni fel cyflogwr ymateb i amgylchiadau'r pandemig, gan recriwtio staff ychwanegol i rai meysydd.

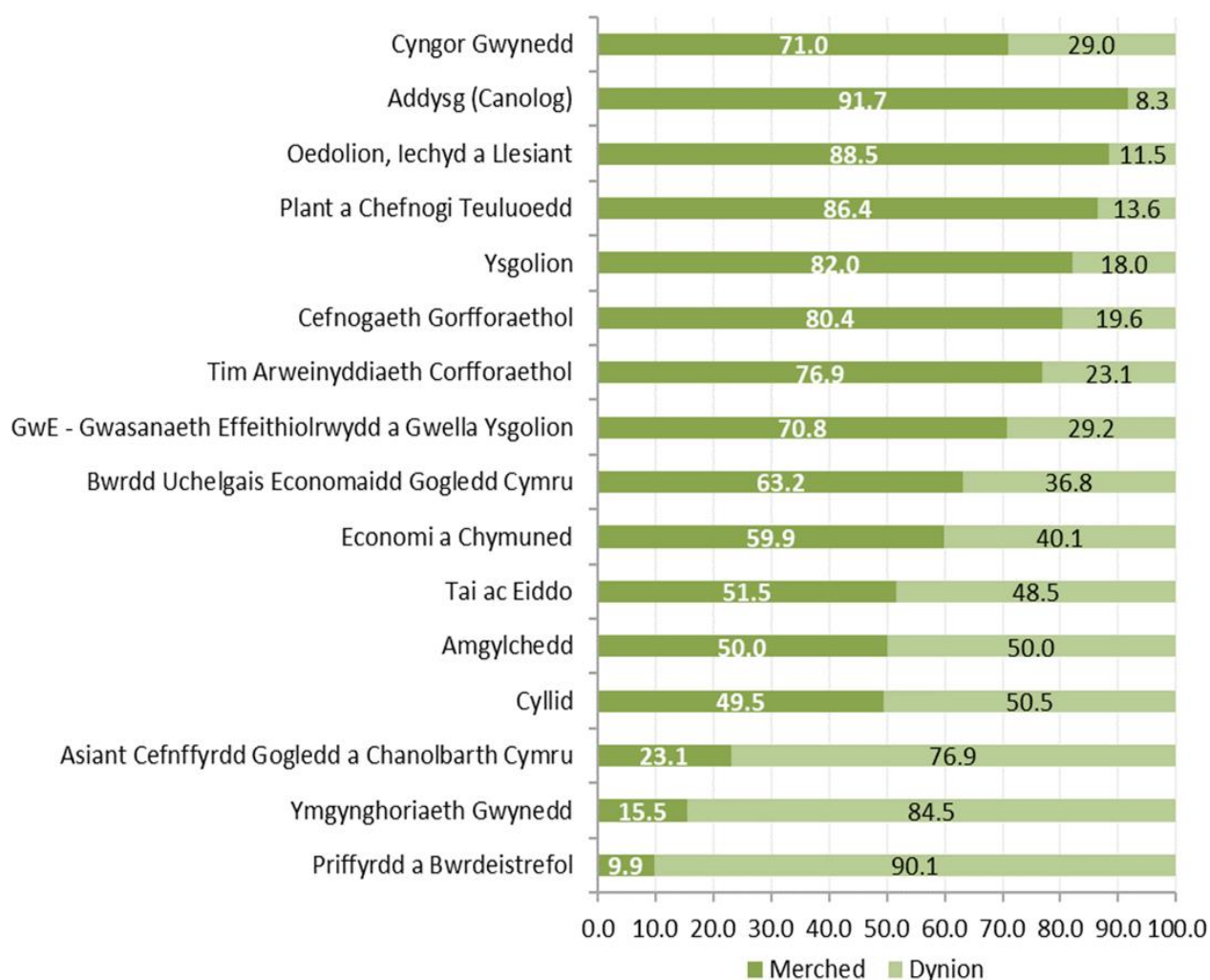
b) **RHANIAD Y GWEITHLU YN ÔL RHYW**

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 wrth gwrs 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.

		31/3/20	31/3/21	31/3/22
Llawm amser	Dynion	1,329	1,336	1,434
	Merched	1,594	1,737	1,824
Rhan amser	Dynion	313	314	280
	Merched	2,468	2,462	2,370
Cyfanswm	Dynion	1,642	1,650	1,714
	Merched	4,062	4,199	4,194
Cyfanswm %	Dynion	28.8%	28.2%	29%
	Merched	71.2%	71.8%	71%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar 31 o Fawrth 2022.

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2022



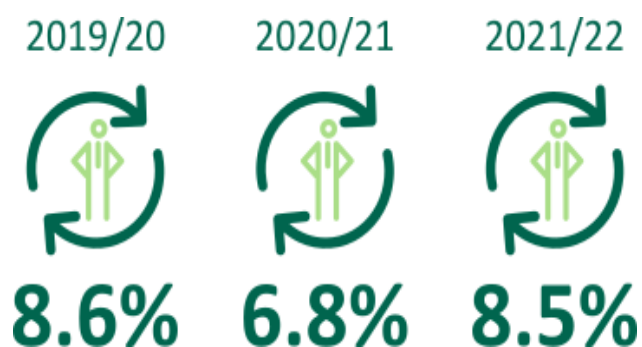
c) **PROFFIL OEDRAN STAFF Y CYNGOR**

Y llynedd, adroddwyd fod y patrwm o broffil oedran ar gyfer staff yn dangos fod y gweithlu yn mynd yn hŷn. Eleni, mae'n ymddangos fel pe bai'r sefyllfa yn sefydlogi rhywfaint ond y brif neges i'w rhannu o hyn ydi fod 65% o'r gweithlu sydd dros eu 40 mlwydd oed, gyda 39.6% o'r staff dros 50 mlwydd oed. Mae hyn yn bwysig oherwydd fod gweithlu sydd yn mynd yn hŷn yn golygu fod yna risg cynyddol i'r Cyngor maes o law golli llawer o sgiliau a phrofiad mewn cyfnod byr. Mewn ymateb mae yna fuddsoddiad sylweddol yn cael ei wneud i ddenu prentisiaid a hyfforddeion proffesiynol i mewn i wahanol feysydd gwaith, yn ogystal a datblygu'r gweithlu presennol sydd a photensial uwch. Mae'r dasg o baratoi at yr amser pan y bydd y grwp hŷn o staff yn gadael y Cyngor yn waith tymor hir ac yn rhan bwysig felly o'r gwaith cynllunio'r gweithlu sydd yn mynd rhagddo ar hyn o bryd. Bydd cyfeiriad pellach at y gwaith hwn yn ddiweddarach yn yr adroddiad.

Ceir dadansoddiad manwl ar lefel adrannol ar y proffil oedran yn Atodiad 1.

ch) **TROSIANT STAFF**

Yn 2019/20 gwelwyd cynnydd bychan yn y nifer o staff oedd yn gadael cyflogaeth y Cyngor, tra bod yna gwmp sylweddol wedi bod yn y ganran ar gyfer y flwyddyn 2020/21. Ar gyfer 2021/22, gwelwyd fod y ganran o staff oedd yn gadael yn debyg i'r cyfraddau cyn y cyfnod Covid (8.5%). Mae'r gyfradd hon yn isel o gymharu â chyfraddau mewn sectorau eraill o'r economi, ond mae hynny yn cyd-fynd â'r neges sydd yn y data am broffil oedran ein gweithlu a adroddwyd arno yn gynharach; ar gyfartaledd ar draws y sefydliad mae'n ymddangos nad yw'r gyfradd o staff sydd yn gadael cyflogaeth y Cyngor yn uchel, ac mae hynny yn ychwanegu at y risg y byddwn yn colli llawer o brofiad a sgiliau ar rhyw bwynt mewn amser yn y dyfodol.



Wedi dweud hynny, mae yna amrywiaeth yn y gyfradd trosiant ar lefel adrannol. Roedd y trosiant mwyaf yn y Tîm Arweinyddiaeth a'r Gwasanaethau Cyfreithiol (31.4%), yr Adran Economi a Chymuned (22.1%), Cefnogaeth Gorfforaethol (11.8%) a'r Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant (11.5%). Roedd y trosiant ar ei isaf yn yr adrannau Cyllid (5.4%) a Tai ac Eiddo (6.6%).

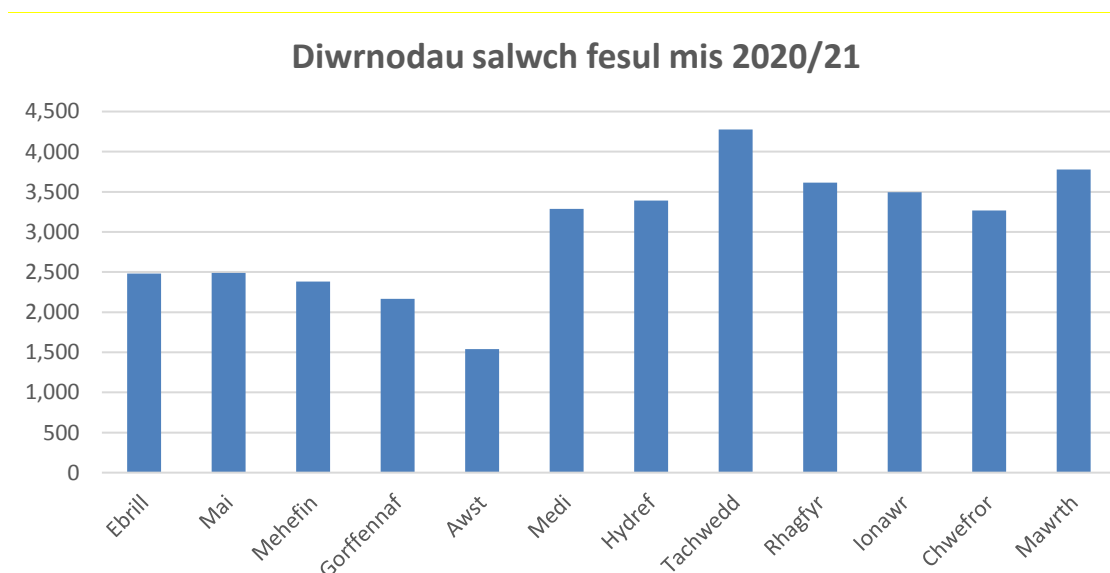
Mae mesur trosiant staff, a deall yn fanwl beth yw'r rhesymau y tu ôl i hynny, yn bwnc cymhleth gyda phob math o resymau penodol y tu ôl i ffigur o fewn adran a thîm unigol. Er mwyn deall mwy ynghylch pam fod staff yn penderfynu gadael cyflogaeth y Cyngor, rydym ar hyn o bryd yn y broses o gyflwyno trefniadau ffurfiol ar gyfer cynnal cyfweiliadau a holiaduron gadael ar gyfer staff, a fydd dros amser yn ychwanegiad gwerthfawr at y data lefel uchel sydd gennym ni ar hyn o bryd.

d) **ABSENOLDEBAU SALWCH**

Bu i'r nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar draws y Cyngor godi i 10.07 diwrnod y pen yn ystod y flwyddyn 2021/22, o 6.35 diwrnod yn 2020/21. Rydym bellach yn ôl i'r patrwm o gynnydd a welwyd yn y blynyddoedd yn arwain at y pandemig, gyda'r patrwm hwnnw ar y cyfan yn gyson â'r hyn sydd yn digwydd ar draws llywodraeth leol yn Nghymru. Wedi dweud hynny, mae'r gyfradd o 10.07 yn uwch nag unrhyw ffigwr a welodd y Cyngor hwn ers sawl blwyddyn, ac felly mae'n bwysig ein bod ni yn ceisio deall beth yn union sydd y tu ôl i'r patrwm, er mwyn gweld pa gamau pellach y gallwn eu cymryd er mwyn ceisio sicrhau fod y gyfradd absenoldebau salwch yn gostwng.

Mae absenoldebau salwch yn cael effaith ar sawl elfen o waith y Cyngor, gan gynnwys ein gallu i ddarparu gwasanaethau o safon, ein cyfrifoldeb tuag at iechyd a lles ein staff, yn ogystal â chostau hefyd wrth gwrs. Mae felly yn bwnc pwysig ac mae swyddogion adnoddau dynol, iechyd a diogelwch, ac ymchwil a gwybodaeth, yn gynyddol roi mwy o amser i mewn i ddadansoddi'r data lefel uchel sydd ar gael er mwyn cefnogi adrannau i ymateb i'r sefyllfa.

Mae'r tabl dilynol yn arddangos 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	8.18
Addysg - Ysgolion	9.45
Amgylchedd	9.62
Cefnogaeth Gorfforaethol	6.94
Cyllid	4.67
Economi a Chymuned	6.27
Oedolion, Iechyd a Llesiant	15.38
Plant a Chefnogi Teuluoedd	7.49
Priffyrdd a Bwrdeistrefol	13.73
Tai ac Eiddo	10.01
Ymgynghoriaeth Gwynedd	6.20
Eraill	3.59
Cyfanswm y Cyngor	10.07

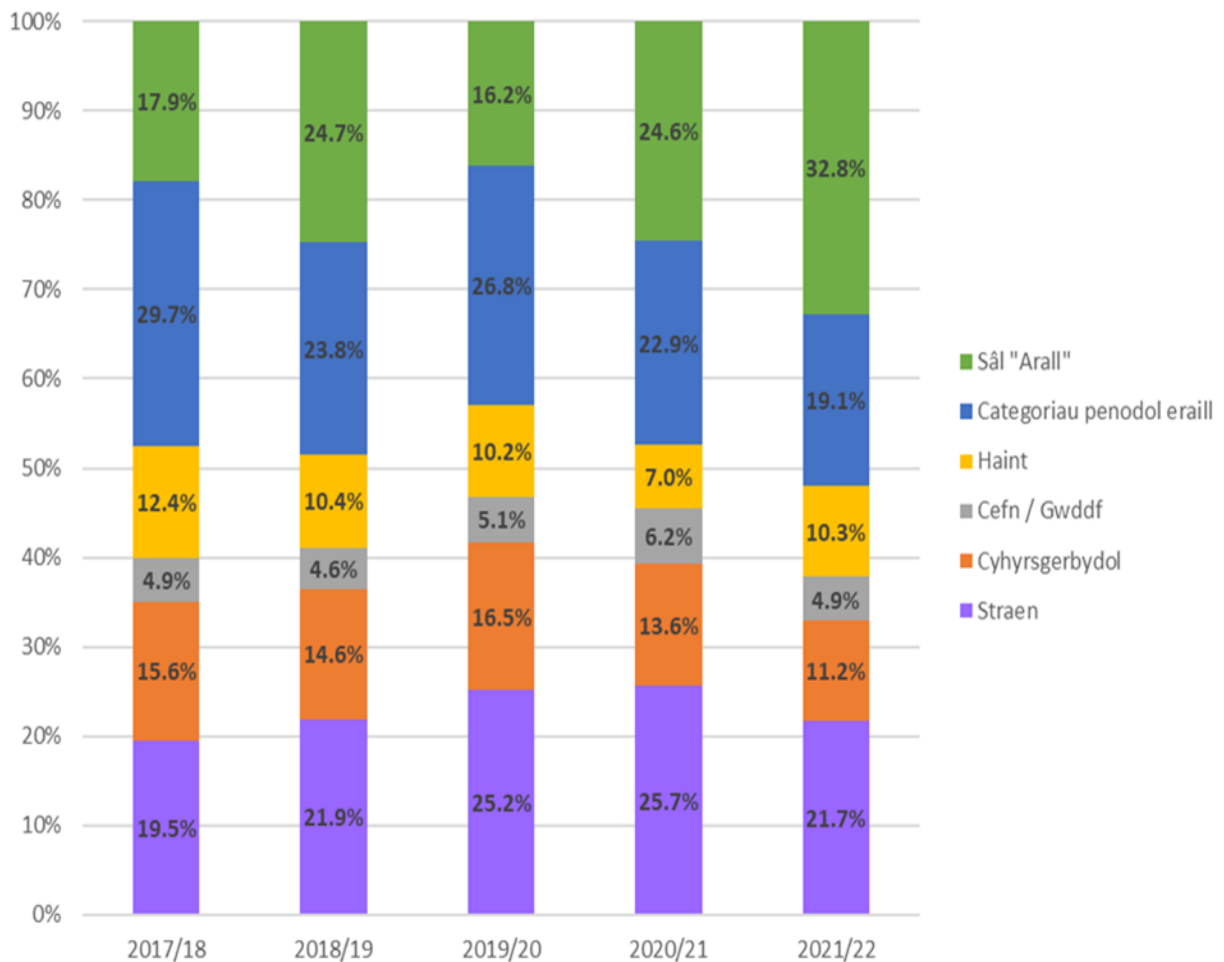
Fel ag ar gyfer 2020/21, roedd y lefelau salwch ar eu uchaf mewn gwasanaethau rheng flaen, ac o ystyried sefyllfa'r pandemig mae hynny yn gwbl ddealladwy.

Mae'n bwysig nodi yma na fu i 43% o staff adrodd eu bod wedi bod yn sâl o gwbl yn ystod y flwyddyn 2021/22.

Cyfeiriwyd yn gynharach at ymdrechion swyddogion yn y meysydd adnoddau dynol, iechyd a diogelwch ac ymchwil a gwybodaeth yn nghyswllt yr agenda hon. I roi blas o'r gwaith, mae yna gamau arwyddocaol wedi eu cymryd yn ddiweddar i ddatblygu'r data sydd ar gael i'w ddadansoddi; rydym yn ail lawnsio ein strategaeth llesiant staff ac mae polisi rheoli absenoldebau salwch newydd wedi ei fabwysiadu. Yn ychwanegol at hynny, mae swyddogion yn cydweithio'n glos â rheolwyr gwasanaethau i gefnogi staff unigol sydd yn dioddef o salwch.

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

Dadansoddiad absenoldeb salwch fesul categori, 2017/18 i 2021/22



Mae'r cynnydd sylweddol yn yr absenoldebau sydd yn cael eu cofnodi fel 'Sâl Arall' yn fater i'w nodi. Ar gyfer sefyllfaedd unigryw y dylid defnyddio'r categori hwn mewn gwirionedd, ac mae'r ffaith fod bron i 33% achos wedi eu cofnodi felly yn 2021/22 yn golygu nad ydym yn gwybod i bob pwrpas beth oedd y rheswm y tu ôl i'r absenoldebau hynny. Gellir dyfalu bod gan salwch Covid beth cyfraniad i hynny, wrth i'r salwch ddod yn fwyfwy cyffredin a rheolwyr a staff yn ansicr sut i gofnodi hynny, ond mae camau pellach yn cael eu cymryd i geisio datrys y sefyllfa ac i atgoffa rheolwyr o'r angen i geisio osgoi'r categori salwch hwn yn ystod y flwyddyn i ddod. Mae hynny yn gais pwysig am fod cofnodi salwch fel 'sâl arall' yn golygu na allwn fod yn siŵr pa fath o gefnogaeth sydd ei angen ar staff unigol. Tynnir eich sylw hefyd at y gostyngiad a fu yn y gyfradd salwch straen yn ystod y flwyddyn. Mae hynny yn newydd calonogol wrth gwrs, ond roedd y ganran yn parhau yn uchel, gan gofio hefyd y gallai salwch o'r fath fod yn cael ei guddio o dan y cofnod ar gyfer 'sâl arall' hefyd. Rydym yn ail lawnsio ein strategaeth ar lesiant staff gan edrych yn barhaus ar yr hyn y gellir ei ychwanegu at y ddarpariaeth. Ochr yn ochr â hyn byddwn yn parhau i roi cefnogaeth

ymarferol i reolwyr i gefnogi eu staff yn parhau i fod yn gonglfaen bwysig o'r gwaith i geisio gostwng lefelau absenoldeb salwch.

dd) **DYSGU A DATBLYGU'R SEFYDLIAD**

Erbyn hyn mae'r Gwasanaeth yn edrych ymlaen i gynnig **Rhaglen Dysgu a Datblygu** gyflawn, sy'n cydbwysu elfennau 'o bell' a 'wyneb i wyneb', gan roi mwy o ddewis i staff o ran arddulliau dysgu. Mae hyn yn dilyn cyfnod heriol o ran darparu rhaglenni dysgu yn ystod y pandemig, ble bu'r pwyslais ar hyfforddiant 'o bell', gydag ond ychydig o hyfforddiant 'wyneb i wyneb' ar gyfer teitlau angenrheidiol megis Cymorth Cyntaf. Bu'r cyfnod yn un trawsnewidiol gyda rhai elfennau positif a chyffrous, a chyfle i ddatblygu a threialu dulliau dysgu a thechnoleg newydd. Rydym wedi cynnig nifer gynyddol o deitlau drwy feddalwedd *Teams*, gan fireinio'r arddull drwy dreialu gwahanol syniadau ac elfennau rhyngweithiol megis grwpiau trafod.

Mae creu fersiynau 'o bell' ('rithiol') a 'wyneb i wyneb' ('traddodiadol') ar gyfer teitl dysgu yn golygu ail-ddylunio'r sesiynau ac addasu'r arddull cyflwyno, gyda sesiynau 'o bell' yn tueddu i fod yn fyrrach ond mwy niferus i grwpiau llai. Rydym wedi parhau i ddatblygu porth ar y we (Amgylchedd Dysgu o Bell) gydag adnoddau i alluogi staff ac Aelodau i ddysgu o bell.

Credwn bod y datblygiadau yn cynnig manteision o ran dysgu (yn ogystal â manteision mynediad, arbedion amser ac amgylcheddol e.e. lleihau teithio).

Er bod niferoedd y staff (ac Aelodau) sy'n manteisio ar gyfleoedd dysgu wedi lleihau yn ystod y pandemig, maent erbyn hyn yn cynyddu yn raddol wrth i'r rhaglen ddysgu esblygu. Derbyniwyd adborth ardderchog ar gyfer nifer o deitlau sy'n dystiolaeth o effeithiolrwydd dysgu drwy ddulliau gwahanol. Ymddengys bod cynnig dewis o ran arddull dysgu yn gweddu'n dda i batrymau gwaith hyblyg, gyda nifer o unigolion 'gwahanol' yn manteisio ar yr arddull dysgu newydd (rhai na welwyd ar raglenni dysgu o'r blaen). Credir bod hyn oherwydd yr hwylustod sydd o allu cael mynediad o bell.

Er bod hyfforddiant mewn meysydd traddodiadol allweddol e.e. *Iechyd a Diogelwch, Rheoli Cyllid* ayyb yn parhau, bydd ein prif raglenni dysgu yn canolbwyntio ar **Ddatblygu Diwylliant**, a chefnogi staff ac arweinwyr i addasu i batrymau gwaith gwahanol. Mae hyn yn cynnwys sesiynau *Ffordd Gwynedd*, a theitlau megis *Arwain Newid, Delio hefo Newid, Arwain Tîm sy'n Gweithio'n Hyblyg, Gofal Cwsmer* (cyflwyno ar y cyd gyda swyddfa'r

Ombwdsmon). Byddwn hefyd yn parhau i gynnal gweithdai datblygu tîm, gyda sesiynau wedi eu teilwra mewn meysydd megis Cyfathrebu (yn seiliedig ar broffiliau personoliaeth DiSC). Mae arwyddion bod y 'gofyn' am weithdai wedi ei teilwra yn cynyddu, gyda cheisiadau am gymorth i ymdopi gyda threfniadau gwaith hyblyg.

Mae defnydd technoleg ar gyfer hyfforddi yn cynyddu'n barhaus, ac er bod mwy o staff yn cwblhau modiwlau e-ddysgu e.e. *Trais yn Erbyn Merched*, mae'n rhaid cydnabod nad yw mynediad atynt mor rhwydd i bob carfan o staff, a bod angen darparu amrediad o ddulliau hyfforddi, gan gynnwys sesiynau 'wyneb i wyneb'.

Mae'r Gwasanaeth wedi datblygu perthynas ardderchog gyda darparwyr lleol e.e. Coleg Llandrillo Menai, ac rydym yn cydweithio'n agos ar raglenni megis Arwain a Rheoli ILM. Mae'r Gwasanaeth yn gyfrifol am ddelio hefo **Cwynion**, gan roi pwyslais ar yr elfen **Gwella Gwasanaeth**. Derbyniwyd adborth bositif iawn gan Swyddfa'r Ombwdsmon am ein trefniadau yng Ngwynedd, ac fel a nodir uchod rydym wedi cydweithio'n agos i ddatblygu a chyflwyno hyfforddiant ar y cyd.

Mae **Cynlluniau Talent** yn ran o flaenoriaethau'r Cyngor, er mwyn ymateb i heriau cyflogaeth sy'n ein wynebu a sicrhau parhad gwasanaethau'r Cyngor i'r dyfodol. Ym Mai 2021 cymeradwyodd y Cabinet £1.1 miliwn o fuddsoddiad, yn gyfuniad o £600,000 ar gyfer y **Cynllun Prentisiaethau** dros 3 blynedd, a £500,000 ar gyfer y **Cynllun Arweinwyr ac Arbenigwyr Yfory**.

Mae'r tîm Talent o fewn y Gwasanaeth yn arwain ar nifer o gynlluniau sy'n cyfrannu'n sylweddol at ddenu, datblygu a chadw staff. Rhagwelir y byddwn yn recriwtio ~20 Prentis a ~7 Hyfforddai Proffesiynol newydd yn flynyddol, sy'n golygu y bydd ~60 o unigolion ar ein Cynlluniau Talent erbyn Medi 2024.

Cynllun Prentisiaethau: Mae'r Cynllun yn cael ei ystyried yn un arloesol ymysg awdurdodau lleol Cymru

- Bu buddsoddiad cychwynnol o £300,000 yn 2019 gyda buddsoddiad pellach o £600,000 wedi'i gymeradwyo gan y Cabinet i ymestyn y Cynllun yn 2021
- Mae'r Cynllun wedi rhoi cyfle i 40 o brentisiaid ers ei lansio
 - 12 prentis ar y Cynllun yn bresennol
 - 20 prentis wedi cwblhau prentisiaeth gyda 70% ohonynt wedi derbyn swydd yn y Cyngor
 - 8 prentis newydd yn cychwyn ar brentisiaethau cyn diwedd Awst

- Mae 9 o'r prentisiaethau yn rhai gradd
- Mae nifer o'r 40 mewn meysydd blaenoriaeth ple bo trafferthion recriwtio, gan gynnwys gofal oedolion a phlant, technoleg gwybodaeth a pheirianeg

Cynllun Arweinwyr ac Arbenigwyr Yfory (cynllun hyfforddeion graddedig):

- Mae'r Cyngor wedi buddsoddi £500,000 ychwanegol yn y Cynllun yn 2021
- Ers 2017, mae'r Cyngor wedi penodi 26 hyfforddai
 - 10 hyfforddai ar y Cynllun ar hyn o bryd
 - Y 12 hyfforddai sydd wedi cwblhau'r Cynllun mewn swyddi gyda'r Cyngor
 - Penodwyd 4 hyfforddai newydd i ddechrau ym mis Medi 2022
- Mae nifer o feysydd blaenoriaeth wedi'u cyfarch drwy leoliadau'r hyfforddeion
- Mae ansawdd yr ymgeiswyr yn parhau i fod yn uchel

Rhaglen Datblygu Potensial: Yn ogystal a denu *Talent newydd*, mae pwyslais ar ddatblygu staff presennol yn ffurfio rhan bwysig yn ein hymdrechion i adnabod a datblygu talent o fewn y sefydliad.

- Cydnabod y talent sydd eisoes o fewn gweithlu'r Cyngor
- Cyfarch prinder arbenigeddau ac arweinyddion y dyfodol
- Mae nifer o swyddogion wedi manteisio ar y cynllun, gan dderbyn dyrchafiad ac ymgymryd â swyddogaethau allweddol o ganlyniad.
- Ymhellach, mae rhaglen datblygu potensial penodol wedi'i chyflwyno yn y flwyddyn diwethaf ar gyfer hyrwyddo merched mewn arweinyddiaeth
 - Bu'r cyntaf yn y gyfres yn llwyddiant ysgubol gyda chofrestriad llawn
 - Cynhelir ail yn y gyfres yn yr Hydref

Gwnaethpwyd gwaith arloesol ar ddatblygu prosesau recriwtio 'o bell', gan gynnwys Canolfannau Recriwtio rhithiol.

Mae **Hybu Defnydd o'r Gymraeg** wedi ei adnabod fel blaenoriaeth gwella gan y Cyngor, gyda'r amcan o gysoni dynodiadau iaith ar gyfer pob swydd yn y Cyngor, ac adnabod anghenion datblygu staff yn dilyn hunanasesiad o'u sgiliau.

Mae Cyngor Gwynedd wedi bod ar flaen y gad o ran sicrhau fod gwasanaethau i drigolion ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae'n waith parhaus i **Hybu'r Defnydd o'r Gymraeg** o fewn Gwasanaethau'r Cyngor, ac rydym yn ymwybodol bod angen parhau i gynnal sgiliau iaith ein staff.

Mae 6 adran allan o 11 bellach gyda dros 90% o staff wedi derbyn asesiad iaith, ac rydym wedi bod yn gweithio'n agos hefo Adrannau ble mae cyflawni hyn yn fyw heriol.

Wrth edrych i'r dyfodol byddwn yn parhau i gasglu hunanasesiadau a gwybodaeth gan Reolwyr, ond yn rhoi pwyslais cynyddol ar ddatblygu sgiliau iaith.

Mae'r Gwasanaeth hefyd yn arwain y **Prosiect Merched Mewn Arweinyddiaeth**, i gefnogi ac annog merched mewn rolau arweinyddiaeth. Cynhaliwyd digwyddiad llwyddiannus iawn ym Mehefin ar gyfer codi ymwybyddiaeth ymysg dynion.

Mae'r tîm Dysgu a Datblygu'r Sefydliad hefyd yn arwain ar nifer o gynlluniau **Buddiannau** megis:

- Cynllun **Hybu Busnesau Lleol**: Oddeutu 240 o fusnesau wedi ymuno â'r cynllun erbyn hyn, gydag elfen busnes y mis yn boblogaidd iawn
- **Cynllun Vectis (Cardiau disgownt)**: 2300 (cyfanswm) wedi cofrestru (Awst 2022)
- **Cynllun beics**: 11 wedi prynu beic newydd ers Ebrill 2022 (75 yn 2021/22 a 125 yn 2020/21), a diddordeb arbennig erbyn hyn mewn beiciau trydan (y Cyngor yn cydweithio gyda *Evolution Bikes* a *Specialized* gyda digwyddiadau wedi eu trefnu o gwmpas y Sir i staff ei treialu
- **Cynllun Ceir Gwyrdd**: Wedi ei ddatblygu i hybu Ceir Trydan.
- Cynllun 'Salary Sacrifice **AVC**': Wedi ei gymeradwyo gan HMRC

e) **STRWYTHUR TÂL A CHYFLOG**

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2021/22 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth y 4ydd, 2021. 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 hynny yn golygu rhoi 1.75% ar gyflogau staff am y flwyddyn, ac yn gosod y pwynt cyflog isaf yn £9.59 yr awr.

Mae sicrhau cyflog cyfartal wedi bod yn un o gonglfeini'r Cyngor fel cyflogwr ers blynnyddoedd, ac er mwyn gwirio fod y trefniadau yn parhau i fod yn rhai cadarn mae'n arferiad gennym i gynnal archwiliad o'n systemau bob tair blynedd. Mae'r archwiliad diweddaraf gan ymgynghorydd annibynnol yn tynnu tua'i derfyn a gobeithir adrodd ar y casgliadau yn ddiweddarach y flwyddyn hon.

f) **CYNLLUNIO'R GWEITHLU**

Mae gallu'r Cyngor i gynllunio ei anghenion staffio yn y tymor canolig a thymor hir yn un o brif flaenoriaethau'r Cyngor hwn. 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.

Ar yr un pryd mae sawl maes gwaith yn profi problemau recriwtio ar hyn o bryd, ac mae gwaith pellach yn cymryd lle i ddadansoddi'r bylchau staffio a'r anawsterau rydym ni yn eu profi. Bydd hyn yn sail i ni gymryd camau pellach i addasu ein dulliau recriwtio staff, gan deilwra'r dulliau hynny i gyd-fynd â'r math o swyddi rydym ni am eu llenwi.

Mae'r pandemig wedi newid y farchnad lafur, ac mae hi bellach yn farchnad sydd yn ffafrio ymgeiswyr am swyddi yn hytrach na'r cyflogwyr. Mae hyn i gyd yn golygu fod yna gystadleuaeth am staff, ac mae dyfodiad gweithio'n rhithiol a mwy o bwyslais ar weithio'n hyblyg mewn nifer o feysydd yn golygu fod yna ddewis ehangach o gyflogwyr ar gael i unigolion. Mae'n wir dweud y gall hyn fod yn fygythiad i ni, ond mae yma gyfle hefyd i ni arddangos cryfderau'r Cyngor fel cyflogwr. Bydd cynllunio'r gweithlu yn effeithiol felly yn faes cwbl allweddol i ni yn y tymor canolig a'r tymor hir.

ff) **AMODAU GWAITH LLEOL**

Cwblhawyd adolygiadau o nifer o bolisiau staffio ac amodau gwaith dros y flwyddyn a fu, gan gynnwys gweithio'n hyblyg, recriwtio a phenodi ac ymdrin â phryderon staff, gyda'r pwyslais canolog ar sicrhau eu bod yn adlewyrchu diwylliant gwaith y Cyngor hwn. Mae'r gwaith fel prosiect yn dirwyn i ben bellach, gan ddod yn rhan o raglen waith dydd i ddydd y swyddogion adnoddau dynol. Wrth ddatblygu'r gwaith bu pwyslais cynyddol ar ymgynghori â gwahanol grwpiau allweddol wrth ddatblygu polisi, a bydd hynny yn datblygu a chryfhau ymhellach wrth i'r tîm o swyddogion sefydlu rhaglen waith flynyddol o adolygu polisiau staffio.

g) **GWEITHIO I'R DYFODOL**

Mae'r gwaith o sefydlu trefniadau gwaith hyblyg yn dilyn y pandemig yn parhau. Mae trefniadau gwaith hybrid yn cael eu treialu bellach, a disgwylir y bydd yna adolygu'r sefyllfa

dros gyfnod y gaeaf er mwyn gwirio os yw'r trefniadau yn gweithio. Y pwyslais pennaf yw sicrhau fod y trefniadau yn cefnogi darpariaeth gwasanaeth a bydd hynny yn gwbl ganolog i'r cam o adolygu os yw gweithio'n hybrid yn llwyddiant. Yn dilyn o hynny bydd yna ystyried yr angen i addasu'r swyddfeydd er mwyn sicrhau'r defnydd gorau o'r cyfleusterau sydd ar gael i staff.

ng) **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.

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

Addaswyd ein trefniadau recriwtio yn sgil y pandemig a bydd angen dilyn trywydd gwahanol eto o hyn ymlaen, gan gynnwys teilwra trefniadau recriwtio i gyd-fynd â meysydd gwaith unigol os yn bosib, a hefyd datblygu ymhellach ein defnydd o gyfryngau cymdeithasol. Rydym eisoes yn cryfhau cysylltiadau â sefydliadau addysgol er mwyn gwella ein gallu i ddenu staff ieuengach i mewn i'r gweithlu.

CASGLIADAU

Mae'r wybodaeth yn yr adroddiad hon, o'i dadansoddi yn ofalus 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 a gweithredu ymhellach arnynt. Daw hyn yn gynyddol bwysig o fewn diwylliant gwaith sydd angen seilio penderfyniadau ar sail tystiolaeth bendant.

Mae'r wybodaeth hefyd yn rhoi blas o'r camau sydd yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â rhai meysydd blaenoriaeth a hefyd i baratoi ar gyfer y camau nesaf er mwyn sicrhau ein bod yn defnyddio galluoedd a gwybodaeth ein gweithlu i'r eithaf.

Mae yma negeseuon pwysig, sy'n greiddiol ar gyfer sicrhau parhad ein gwasanaethau i'r dyfodol. Mae'n hanfodol ein bod yn rhoi'n egni ac yn buddsoddi amser i gymryd camau er mwyn cyfarch yr holl faterion hyn, nid yn unig er mwyn cynnal gwasanaethau ond hefyd i wella'n barhaus ein gallu i gyflawni ar ran ein cymunedau.

Mae'r prif negeseuon yn cwmpasu'r canlynol:

- Cynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol, i gynnwys recriwtio, penodi a chreu llwybrau gyrfa – mae angen gwneud hynny o fewn cyd-destun o farchnad gyflogi sydd yn un heriol tu hwnt ar hyn o bryd.
- Parhau i hyrwyddo lles meddyliol a iechyd staff yn gyffredinol, er mwyn gofalu am ein staff.
- Parhau i greu trefniadau gwaith sydd yn addas i bwrpas ar gyfer y 'normal newydd', gan adeiladu ar y manteision sydd yn dod o hynny, ond gan sicrhau mai'r gwasanaeth i drigolion y Sir ydi'r flaenoriaeth.
- Parhau i ddatblygu ein diwylliant gwaith a'r ymddygiadau sy'n ddisgwyliedig o staff y Cyngor, gan gynnwys adolygu a datblygu'r amodau gwaith lleol.

BARN Y SWYDDOGION STATUDOL

Y 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.

Pennaeth yr Adran Gyllid:

Rwyf yn fodlon fod yr adroddiad yn adlewyrchiad teg o sefyllfa gyflogaeth Cyngor Gwynedd yn 2021/22. 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.