

PWYLLGOR	Pwyllgor Craffu Addysg ac Economi
TEITL YR ADRODDIAD	Cynllunio'r Gweithlu
DYDDIAD Y CYFARFOD	23ain i Fawrth 2023
ARWEINYDD PROSIECT	Ian Jones, Pennaeth Cefnogaeth Gorfforaethol
AELOD CABINET	Cynghorydd Menna Jones

Crynodeb

1. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o sefyllfa'r Cyngor mewn perthynas â recriwtio a chadw staff. Mae'n cyfeirio at yr heriau dros y misoedd diwethaf a'r camau sydd eisoes yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r sefyllfa.
2. Yn ehangach, mae'r adroddiad hefyd yn rhoi trosolwg o amcanion hirdymor y Cyngor ar gyfer cynllunio'r gweithlu.

Cefndir

3. Yn ystod 2022, roedd yr wybodaeth ddiweddaraf ar lefel Prydain ar nodweddion y farchnad lafur, yn ogystal â rhagolygon holiaduron ehangach gan sefydliadau fel y Sefydliad Siartredig ar gyfer Personél a Datblygiad (*CIPD*), yn dangos yn glir fod yna broblemau yn datblygu ym mhob rhan o'r economi mewn perthynas â recriwtio a chadw staff.
4. Er bod yr ystadegau diweddaraf yn dangos fod yna beth gostyngiad wedi bod yn nifer y swyddi gweigion yn yr economi rhwng Tachwedd 2022 a Ionawr 2023, mae'r niferoedd o swyddi sydd yn wag yn parhau i fod ymhell dros filiwn ac mae astudiaethau gan sefydliadau cyflogwyr yn dod i gasgliad y bydd cyflogwyr yn ymdrechu fwyfwy i recriwtio a chadw staff yn ystod y flwyddyn nesaf.¹
5. Mae yna gystadleuaeth bellach am staff ym mhob rhan o'r economi, ac mae hynny wedi ein taro ninnau ym maes llywodraeth leol yn Nghymru ac yn lleol yma yn Ngwynedd hefyd.
6. Mae'n bwysig i'r Cyngor fel cyflogwr sicrhau fod y bobl gywir, â'r sgiliau cywir, yn y rolau cywir a'u bod yn cael eu grymuso a'u cefnogi i gyflawni eu rôl hyd eithaf eu

¹ Noder nad yw gwasanaeth data Llywodraeth Cymru yn cynhyrchu gwybodaeth ar y nifer o swyddi gweigion sydd yn Nghymru.

gallu. Mae'n hymdrechion i sicrhau hyn i gyd yn cwmpasu'r gweithgareddau canlynol:

Recriwtio y bobl iawn

- Defnyddio a dod o hyd i ddulliau creadigol i ddenu gweithwyr newydd i'r Cyngor, gyda ffocws clir ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- Canolbwyntio ar brofiad yr ymgeisydd, trwy wella prosesau recriwtio.
- Recriwtio i werthoedd y Cyngor, yn ogystal â gofynion proffesiynol.

Cadw staff talentog

- Gwerthfawrogi sgiliau, yr wybodaeth a llwyddiannau staff y Cyngor, trwy barhau i amlygu'r pecynnau buddion eang sydd ar gael.
- Swydd ddisgrifiadau clir, sydd yn cynnig sail i sgysiau gwerthuso da datblygiad parhaus.

Datblygu delwedd y cyflogwr

- Adnabod beth sydd yn gwneud y Cyngor yn unigryw fel cyflogwr, gan gynnwys ei werthoedd.
- Dangos, trwy wahanol ddulliau, beth ydi'r rhesymau pam fod gweithwyr y Cyngor yn falch o fod yn rhan o'r tîm e.e. nodweddion y Sir, yr iaith Gymraeg, trefniadau gweithio'n hyblyg.

7. Yn ddiweddar, bu i'r tîm adnoddau dynol gynnal ymarferiad i ddadansoddi'r sefyllfa swyddi gwag o fewn y Cyngor hwn. Seiliwyd y dadansoddiad ar wybodaeth fel ag yr oedd y sefyllfa ym mis Ionawr 2023. Dylid fodd bynnag gadw mewn cof fod y sefyllfa yn symud yn gyflym a chyson, ac felly ni ddylid dibynnu ar yr ystadegau hyn fel ffeithiau diymwad ar eu pen eu hunain.
8. Ym mis Ionawr, roedd cyfanswm o hyd at 200 o swyddi sydd yn cael eu hystyried fel rhai parhaol ar strwythur y Cyngor yn wag. Ar ffurf canran, mae hynny yn golygu fod oddeutu 4% o swyddi'r Cyngor yn wag bryd hynny. Yn ychwanegol i hynny, roedd oddeutu 55 o swyddi sydd yn cael eu hadnabod fel rhai dros dro yn wag. Fel cyfanswm cyfan felly, gellir ystyried bod oddeutu 5% o swyddi'r Cyngor yn wag yn ystod mis Ionawr eleni.
9. Nid yw'r ffigwr hwn yn cynnwys staff a gyflogir yn uniongyrchol yn ein hysgolion. Nid yw'n dilyn chwaith fod pob un o'r 255 o swyddi hynny yn rhai llawn amser. Dylid cadw mewn cof hefyd nad yw'r Cyngor yn gyson hysbysebu a cheisio llenwi 255 o swyddi ar un adeg. Yn wir, wrth gasglu'r wybodaeth ar gyfer yr adroddiad hon eglurodd sawl un wrthym eu bod ar hyn o bryd yn ystyried yr angen i lenwi rhai swyddi, unai am eu bod yn ystyried a ddylid adolygu dyletswyddau a chyfrifoldebau swydd neu am eu bod yn pwylo o ganlyniad i'r pwysau cyllidol sydd yn wynebu adrannau'r Cyngor ar hyn o bryd.

10. Fel y cyfeirir ato yn gynnar yn yr adroddiad, prin iawn yw'r wybodaeth sydd wedi ei chyhoeddi sydd ar gael i'n cynorthwyo i gymharu y ffigwr 5% hwn â chyrff cyffelyb, ond i roi rhywfaint o syniad ddiwedd Medi 2022 cyhoeddodd y Gwasanaeth Iechyd yn Lloegr fod y gyfradd swyddi gwag yn eu gwasanaethau hwy yn 11.9% (mewn sefydliad llawer mwy wrth reswm).
11. Manylir ar rai o'r bylchau allweddol a adnabuwyd ym mis Ionawr yn Atodiad 1.
12. Ar yr un pryd gwnaethpwyd dadansoddiad o'r niferoedd ceisiadau am swydd y derbyniodd y Cyngor rhwng y 1af o Ebrill a'r 3ydd o Dachwedd 2022. Ar gyfartaledd ar draws y Cyngor derbyniwyd tua 2 gais am bob swydd yn ystod y cyfnod dan sylw. Er mwyn ceisio gosod y ffigwr hwn mewn cyd-destun, nododd cwmni adnoddau dynol XpertHR fod cyflogwyr yn Nghymru yn ystod 2021 yn denu 14 cais ar gyfartaledd ar gyfer pob swydd (er dylid cadw mewn cof fod y ffigwr yn un cyffredinol iawn, gyda amrywiaeth mawr yn bosib fesul swydd a sefydliad).
13. Mewn sefydliad mor fawr ac amrywiol a'r Cyngor mae'r darlun yn un cymhleth ond mae'r ystadegau uchod yn gosod cyfeiriad i ni ar gymryd camau i fynd i'r afael â'r sefyllfa. Mae gwaith pellach yn cymryd lle i ddadansoddi pa adrannau a gwasanaethau yn union sydd yn dioddef o niferoedd isel o geisiadau, a bydd hynny yn cael ei fwydo i mewn i'n cynlluniau recriwtio ni o fewn y fframwaith y manylir arni ym mharagraff 6 uchod.
14. Wedi dweud hynny, mae yna arwyddion fod y gwaith yn y maes hwn yn dechrau yn dwyn ffrwyth. Mae'r data canlynol ar hysbysebion swyddi, yn benodol y gostyngiad yn nifer y swyddi sydd yn cael eu hysbysebu, yn atgyfnerthu'r arwyddion hynny.

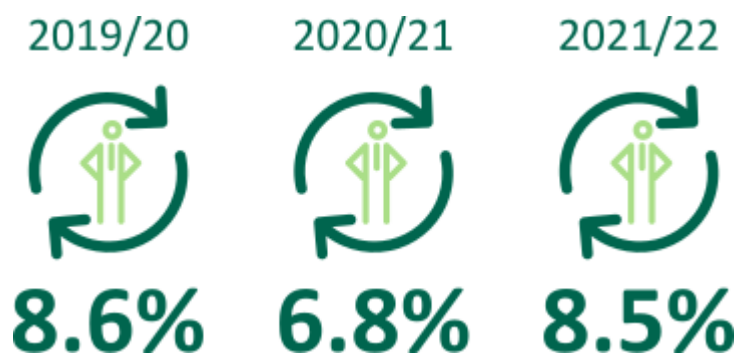
Mis	Nifer swyddi hysbysebwyd	Nifer o benodiadau	Canran
Mai '22	101	37	36%
Mehefin '22	110	38	34.5%
Gorffennaf '22	73	34	46.5%
Awst '22	87	44	50%
Medi'22	97	19	19%
Hydref '22	89	50	56%
Tachwedd '22	83	23	27%
Rhagfyr '22	61	14	22%
Ionawr '23	49	23	47%

Dyma ddata y byddwn yn cadw golwg gyson arno dros y misoedd nesaf, er mwyn ceisio mesur yr ymdrechion i lenwi swyddi.

Trosiant

15. Yn gyffredinol, nid oes posib dweud i sicrwydd pa lefel o drosiant staff sydd yn andwyol i berfformiad sefydliadau, ac i raddau gall rhywfaint o drosiant fod yn iach. Mae'n dibynnu pa mor hawdd y gellir canfod staff o'r newydd pan fo unigolion yn gadael, a pha swyddi sydd yn gweld problemau gyda trosiant. Pan fo'r sgiliau hynny yn rhai arbenigol, yn brin, a'r pwll ar gyfer recriwtio yn llai na'r hyn a fyddai ar gael i gyflogwyr eraill, yna gall colli un neu ddau o unigolion fod yn boenus i wasanaeth am gyfnod.

16. Mae'r wybodaeth ddiweddaraf ar drosiant staff ar lefel Cyngor cyfan fel a ganlyn:



Byddwn yn cynhyrchu ffigwr trosiant ar gyfer 2022/23 yn ystod y flwyddyn gyllidol newydd, ond mae'r lefelau yn gymharol gyson, ac ar yr wyneb yn awgrymu nad oes problem fawr yma o ran y niferoedd sydd yn gadael y gweithlu. Wedi dweud hynny, gallwn ddod i gasgliad mai'r her i ni ydi canfod staff o'r newydd, o ystyried natur arbenigol rhai o'n meysydd gwaith a maint y pwll recriwtio.

17. Er mwyn dysgu mwy am y rhesymau pam fod gweithwyr yn gadael y Cyngor, rydym erbyn hyn ar fin rhoi trefniant holiaduron a chyfweliadau gadael o'r newydd yn ei le. Bu peth oedi ar ddatblygiad y trefniadau newydd, a'r gobaith gwreiddiol oedd y byddent yn eu lle dros fisoedd y gaeaf. Bellach, mae'r problemau oedd yn bodoli wedi eu datrys a bydd staff a rheolwyr yn clywed mwy am y trefniadau dros yr wythnosau sydd i ddod.

18. Bydd yr holl wybodaeth uchod o fudd i swyddogion adnoddau dynol a thimau rheoli adrannau ddeall yn well sut i fynd i'r afael â phroblemau denu a chadw staff.

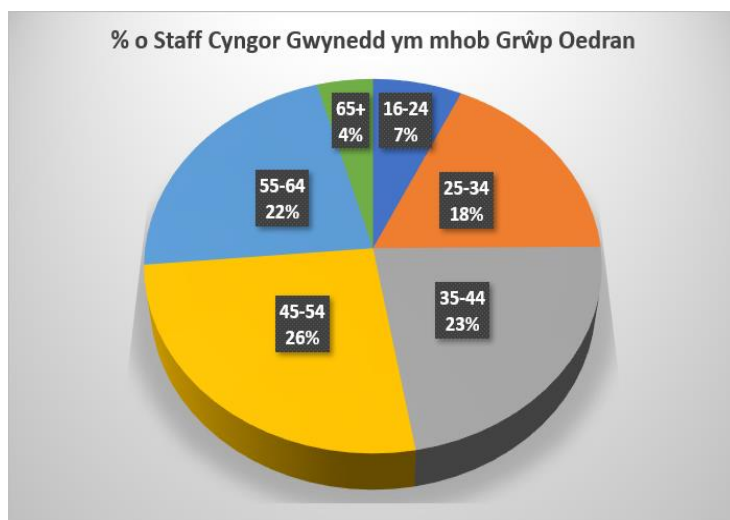
19. Mewn sefyllfa cwbl argyfyngus o geisio recriwtio, mae gan y Cyngor y gallu i ddefnyddio mesur pris y farchnad, unai i geisio denu ymgeiswyr am swyddi, neu i gadw pobl yn y gweithlu. O dan y mesur hwn, telir swm ychwanegol o gyflog ar ben y cyflog sylfaenol ar gyfer y swydd, a hynny am gyfnod penodol o amser. Dim ond mewn amgylchiadau cwbl eithriadol y defnyddir y mesur hwn, ac mae'n rhaid bod achos busnes cadarn dros ystyried cymryd y cam, gan gynnwys data am gyflogau

swyddi cyffelyb gan gyflogwyr eraill. Mewn gwirionedd, nid yw talu swm pris y farchnad yn ateb tymor hir i faterion recriwtio, ond mae'n fecanwaith sydd ar gael i ni mewn sefyllfa anodd iawn.

Prosiect Cynllunio'r Gweithlu

20. Tra bod yna faterion denu staff i'w datrys ar hyn o bryd, mae "Cynllunio'r Gweithlu" yn flaenoriaeth gwella corfforaethol yn Nghynllun y Cyngor ar gyfer 2023 – 2028. Y nod ydi sicrhau fod gennym gyflenwad digonol o staff cymwys i'n galluogi i ddarparu gwasanaethau i drigolion y Sir, a bod modd i ni sicrhau fod y cyflenwad hwnnw yn ei le yn yr hirdymor. Mae hynny yn golygu cefnogi timau'r Cyngor i fod yn rhagweithiol wrth gynllunio eu gweithluoedd gan felly dros amser osgoi problemau recriwtio tymor byr.
21. Un ffactor bwysig i'w ystyried wrth gynllunio'r gweithlu ydi proffil oedran ein staff. Mae'r siart ganlynol yn dangos y proffil oedran mwyaf diweddar ar gyfer gweithlu'r Cyngor:

PROFFIL OEDRAN



Band oedran	Nifer o unigolion
16 – 24	422
25 – 34	1097
35 – 44	1369
45 – 54	1607
55 – 64	1348
65 +	265

22. Mae dros chwarter o weithlu'r Cyngor dros 55 mlwydd oed, a'r perygl â hynny ydi'r posibilrwydd y gallwn golli profiad, gwybodaeth a sgiliau gwerthfawr mewn cyfnod cymharol fyr, allai yn ei dro greu trafferthion i barhad darparu gwasanaeth. Mae'n bwysig felly bod ein gweithgareddau cynllunio'r gweithlu tymor hwy yn canolbwyntio ar gynllunio olyniaeth, dysgu a deall pa sgiliau y byddwn fel Cyngor eu hangen i'r dyfodol a datblygu arweinwyr i'r dyfodol. Dyma flas ar y gwaith tymor hwy sydd yn cymryd lle ar hyn o bryd.

- a) Prentisiaethau – Ers 2019 mae'r Cyngor yn buddsoddi mewn cynllun prentisiaethau er mwyn denu'r genhedlaeth nesaf o staff talentog i mewn i weithlu'r Cyngor. Mae'r meysydd gwaith yn cyd-fynd â gofynion sgiliau adrannau'r Cyngor, ac mae'r cynllun yn cyfrannu trwy greu cyfleoedd i bobl, o bob oed, i ddatblygu trwy fframwaith benodol sydd yn rhoi cymwysterau perthnasol a datblygu sgiliau. Ers 2019, mae dros 40 o brentisiaid wedi eu denu i'r cynllun, tra bod yna 17 o unigolion yn brentisiaid ar hyn o bryd. Mae 23 o unigolion wedi cwblhau eu prentisiaeth gyda 75% ohonynt yn cael eu penodi i swyddi â'r Cyngor. Mae'r cylch nesaf ar gyfer denu 30 o brentisiaid o'r newydd eisoes wedi dechrau.
- b) Cynllun yfory – Sefydlwyd y cynllun hwn rai blynyddoedd yn ôl, fel dull arall o fuddsoddi mewn unigolion a fyddai'n dymuno datblygu gyrfa â'r Cyngor. Ers 2017, mae 28 o hyfforddeion wedi eu penodi. Mae pob un o'r 16 sydd wedi cwblhau'r cynllun wedi derbyn cynnig o swydd â'r Cyngor. Mae yna ar hyn o bryd 11 o unigolion yn rhan o'r cynllun, a byddwn dros y 3 mis nesaf yn recriwtio 5 hyfforddai newydd.
- c) Mae yna fwyfwy o ddefnydd o ffeiriau swyddi a chysylltiadau â sefydliadau addysg er mwyn ceisio denu unigolion i gymryd diddordeb yn y cynlluniau uchod. Ar lefel mwy cyffredinol, mae yna gydweithio gyda'r Adran Economi ac Adfywio fel bo'r Cyngor yn bresennol mewn ffeiriau swyddi, gyda golwg ar ddatblygu llawer mwy ar y maes hwn yn ystod y flwyddyn sydd i ddod.
- ch) Rhaglen Datblygu Potensial – mae rhaglen beilot ar ddatblygu potensial yn ei lle, sydd yn canolbwyntio yn benodol ar ddatblygu'r gweithlu sydd eisoes yn cyfrannu i waith y Cyngor. Mae'r rhaglen yn edrych i ddatblygu pobl i ddatblygu arbenigedd neu i ddatblygu sgiliau arwain. Ymhellach i hyn, mae gan y Cyngor raglen sydd yn canolbwyntio yn benodol ar gefnogi merched i ddatblygu ar gyfer rolau arweinyddiaeth. Fel trydydd cangen i'r rhaglenni datblygu potensial, byddwn dros y misoedd nesaf yn datblygu rhaglen ddatblygu uwch arweinyddiaeth o'r newydd.
- d) Cynllun profiad gwaith – Mae rhoi cyfleoedd profiad gwaith di-dâl i unigolion yn cael ei weld fel llwybr posib arall ar gyfer denu pobl i gymryd diddordeb mewn gyrfa o fewn y Cyngor. Mae cynllun yn cael i ddatblygu a fydd yn edrych i roi cyfleoedd go iawn i unigolion gael blas ar weithio mewn gwahanol feysydd gwaith o fewn y Cyngor.
- dd) Ymchwilio i ddyfodol sgiliau a swyddi ym maes llywodraeth leol – Byddwn yn cynnal ymchwil er mwyn deall beth allai'r gofynion sgiliau fod ymhen rhai blynyddoedd. Bydd hynny yn ein galluogi i gynllunio ein anghenion staffio ymlaen llaw.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

23. Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn gweu trwy'r holl waith hwn. Ddiwedd 2022, bu i ni gynnal asesiad gyda chwmni cydraddoldeb *Inclusive Employers*, gyda'r bwriad penodol o dderbyn adborth ar a gwella sut mae'r Cyngor fel cyflogwr yn denu amrywiaeth o bobl i mewn i'r gweithlu. Rydym yn aros am adborth gan y cwmni, ond ein bwriad yw defnyddio'r arweiniad a dderbynnir i ddatblygu cynlluniau a fydd yn gwella sut rydym yn denu gwahanol garfannau o'r gymdeithas i gymryd diddordeb mewn ymgeisio am swyddi â'r Cyngor. Disgwylwn y bydd yr adborth yn ein cynghori ar ddelwedd y Cyngor fel cyflogwr, yn ogystal â sut i fod yn fwy cynhwysol wrth gynnwys staff mewn datblygu syniadau o'r newydd. Mae yma gyfleoedd i ehangu'r rhwyd recriwtio a chreu cyflogwr sydd yn wirioneddol groesawu ymgeiswyr o bob rhan o gymdeithas.
24. Bydd y cynlluniau presennol y cyfeirir atynt uchod, yn ogystal â datblygiadau pellach dros y blynyddoedd nesaf, yn ein galluogi i fod yn rhagweithiol wrth ddiwallu anghenion staffio i'r dyfodol.
25. Gofynnir i aelodau'r Pwyllgor nodi cynnwys yr adroddiad a chynnig sylwadau.