

<b>ENW'R PWYLLGOR</b>	<b>Pwyllgor Craffu Gofal</b>
<b>DYDDIAD Y CYFARFOD</b>	<b>Mehfin 22ain, 2023</b>
<b>TEITL YR EITEM</b>	<b>Gweithlu Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teuluoedd</b>
<b>PWRPAS</b>	<b>Rhannu gwybodaeth am sefyllfa bresennol a chynlluniau gweithredu ym maes recriwtio a chynnal gweithlu proffesiynol ym maes plant</b>
<b>AWDUR</b>	<b>Marian Parry Hughes, Pennaeth Adran Plant a Chefnogi Teuluoedd</b>
<b>AELOD CABINET</b>	<b>Cynghorydd Elin Walker-Jones</b>

### Cefndir

1. Pwrpas yr adroddiad yw i adrodd i'r Pwyllgor Craffu Gofal ar ganfyddiadau ac argymhellion adroddiad a gomisiynwyd i edrych ar y materion sydd yn effeithio'r Gwasanaeth Plant mewn perthynas â denu, recriwtio a chadw staff proffesiynol, ac i ddiweddarau ar yr argymhellion a gytunwyd yn y Cabinet ym mis Tachwedd 2022 er mwyn sicrhau cynladwyedd i'r dyfodol.
2. Yn ystod diwedd 2020 ac yn gynnar i gychwyn 2021 dechreuodd y Gwasanaeth Plant profi trosiant staff oedd gyda'r potensial o amharu ar allu'r Cyngor i gyflawni eu cyfrifoldebau statudol ym maes plant a theuluoedd, gan gynnwys y maes diogelu a phlant mewn gofal. Yn dilyn y cyfnod COVID bu i weithwyr ddatgan eu bod yn gadael y gwasanaeth i weithio i wasanaethau a thimau a ystyrid ganddynt hwy yn haws o ran pwysau gwaith; i siroedd cyfagos gan fod cyflogau yn uwch am yr un faint neu lai o lwythi gwaith; i asiantaethau eraill megis CAF/CASS oedd yn talu cyflogau sylweddol uwch, neu adael y proffesiwn yn gyfan gwbl gan eu bod yn teimlo fod y pwysau gwaith wedi bod yn ormodol dros y cyfnod clo.
3. Mewn ymateb bu i'r Pennaeth Gwasanaeth a'r Tim Rheoli uchafu'r mater i'r Prif Weithredwr, yr Aelod Cabinet ac i Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol. Llwyddwyd drwy adleoli staff o fewn y timau ac ychwanegu achosion i weithwyr mewn timau eraill i osgoi rhestr aros am wasanaeth neu oediad cyn ymateb i faterion diogelu, a hynny yn bennaf oherwydd ewyllys da y gweithlu i sicrhau ein bod yn ymateb yn amserol. Nid oedd hyn heb ei risgiau, ond llwyddwyd, drwy ymrwymiad y staff i osgoi mynd at asiantaethau gwaith cymdeithasol i recriwtio gweithwyr cymdeithasol.
4. Adnabuwyd fod angen gwaith pellach i edrych yn fanylach ar yr hyn oedd yn dylanwadu ar y gweithlu porffesiynol i adael y maes a gyda chytundeb corfforaethol, comisiynwyd Chris Edwards, ymgynghorydd annibynnol ym mis Hydref 2021 i weithio gyda'r gwasanaeth i ddod ag argymhellion o ran ein strategaethau ar gyfer y dyfodol i gynnal gweithlu a gwasanaethau cynaliadwy. Mae'r adroddiad wedi ei cyhoeddi yn ystod Haf 2022 ac mae crynodeb gweithredol ar gael petai aelodau yn dymuno ei derbyn.
5. Mae'r ymgynghorydd yn cydnabod awydd staff i fod yn rhan o ddatblygu datrysiadau i'r gwasanaeth gan gydnabod ymrwymiad staff Gwynedd i'r gwasanaeth plant, ac yn adnabod hynny fel un o'n cryfderau. Mae'r Tim Rheoli yn ymwybodol fod rhywfaint o ewyllys da blynnydoedd lawer wedi ei erydu yn ddiweddar oherwydd nifer o ffactorau ac yn ymrwymedig i geisio ymateb i hynny ac adennill rhywfaint o'r hyn sydd mewn risg o'i goll'n llwyr.

6. Mae'r Adroddiad yn awgrymu fod her COVID wedi ychwanegu at nifer o broblemau diweddar, ond fod nifer o'r problemau yn bodoli cyn hynny. Pe na byddai cyfnod COVID wedi tynnu ein sylw dros y blynyddoedd diwethaf, mae'n bosibl y byddai sylw wedi dod i rhai o'r materion yma cyn hyn. Mae yn deg nodi fod y gwasanaeth wedi profi trawma yn ystod y cyfnod COVID ac yn dilyn hynny. Mae wedi bod yn gyfnod o geisio goroesi yn erbyn heriau y cyfnod ac mae wedi cael effaith andwyol ar awydd ac egni i adeiladu ar gyfer y dyfodol.
7. Mae'r Adroddiad yn rhoi sylw i nifer o ffactorau sydd wedi cyfrannu at rai o'r problemau diweddar i ddenu staff i swyddi a chadw staff, yn arbennig staff profiadol, cofrestredig. O adnabod nifer o ffactorau mae hefyd yn cyflwyno cyfres o syniadau am yr hyn allai gyfrannu at ymateb i'r diffygion. Gwelwn yn yr adroddiad syniadau am angen i ddatblygu cyfres o strategaethau a chynlluniau, ac fe groesewir hynny, ond methiant fyddai i ni weithio ar gynlluniau a strategaethau gan fethu rhoi sylw buan i rai o brif bryderon staff.

## 2. Blaenoriaethau'r Tim Rheoli

2.1 Mae'r Tim Rheoli Plant yn credu fod 4 o brif arfau i fynd ati i geisio ymateb i'r her. Mae awdur yr adroddiad yn eu disgrifio fel 'levers' er mwyn creu momentwm, ac rydym o'r farn fod rhain angen sylw brys.

Rhain ydi:

- Datrys mater **cyflogau** cymharol, hir ddisgwyliedig.
- Datblygu Cynllun ar gyfer **Denu a Chadw Staff** gan adnabod datrysiadau sydd yn bwysig i staff ac yn gwrando ar eu llais a'u pryderon
- Buddsoddi mewn **gweithwyr newydd** trwy raglen hyfforddai proffesiynol
- Datblygu lles staff a'r gwasanaeth trwy gynlluniau mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol

### 2.2 A: Cyflogau.

2.2.1 Y mater yma yw'r prif fater sydd yn effeithio morâl y gweithlu. Mae angen ymateb i argraff fod Cyngor Gwynedd yn tan gydnabod gwerth swyddi o gymharu ag awdurdodau eraill, gan dalu llai o gyflog nag awdurdodau cyfagos. Mae'r mater yn wybyddus i'r gorfforaeth ers nifer o flynyddoedd, ond mae angen deall a phrofi a yw'r argraff yn gywir, ac os felly canfod dull o gysoni a lleihau unrhyw anghysondeb mewn taliadau a/neu amodau gwaith. Canlyniad diffyg cysondeb cyflogau yw ein bod fel gwasanaeth wedi dod i drefniadau dros dro fel talu 'pris y farchnad' yn hytrach na gwir gydnabod anghyfartaledd swyddi cymharol. Mae'n wir fod hyn wedi galluogi denu i swyddi creiddiol a chadw rhai staff rhag gadael, ond mae hefyd wedi creu tensiwn yn y gwasanaeth rhwng gweithwyr a'i gilydd sydd yn gweld yr anghyfartaledd mewnol yn anheg. Mae galw cyson a chynyddol ar Lywodraeth Cymru i osod safon cyflog cenedlaethol er mwyn rhoi cyfleoedd i awdurdodau i ddenu staff ar blatfform teg ac osgoi talu crochris i asiantaethau gwaith cymdeithasol oherwydd yr angen i lenwi swyddi gwag. Er hyn, mae barn na ddylai aros am weithredu o du'r Llywodraeth fod yn reswm i'r Cyngor oedi rhag ymateb i'r hyn a ystyrir yn brif bryder staff proffesiynol sydd ar y rheng flaen yn y gwasanaeth sydd yn risg uchel i'r Cyngor os bydd methiannau i gyflawni cyfrifoldebau statudol.

2.2.2 Mewn ymateb i'r uchod bu cytundeb i roi gweithgor tasg a gorffen at ei gilydd i edrych yn benodol ar y mater cyflogau. Mae'r gweithgor yn cyfarfod yn rheolaidd ac yn cynnwys cynrychiolaeth o'r gweithlu rheng flaen ym maes oedolion a phlant ynghyd a swyddogion

adnoddau dynol, aelodau o'r timau rheoli a'r Pennaethiaid ac fe gadeirir y gweithgor gan Gyfarwyddwr Statudol Gwasanaethau Cymdeithasol. Mae'r gwaith o gymharu cyflogau gydag awdurdodau eraill yn mynd rhagddo ac mae trafodaethau wedi bod gyda'r gwasanaethau am yr hyn y byddent hwy yn ei weld yn gwella amodau gwaith yn ychwanegol i lefel cyflog. Mae gwaith hefyd yn mynd rhagddo i sicrhau fod llwybr datblygu gyrfa clir yn ei le sydd yn gysylltiedig â lefel cyflog a phrofiad yn y maes.

### **2.3 B: Creu cynllun ar gyfer Denu a Chadw Staff.**

- 2.3.1 Mae cydnabyddiaeth ein bod yn gallu denu myfyrwyr o raglenni hyfforddi a cymhwyso a bod hynny wedi bod yn llwyddiannus ers degawdau, ond y tuedd diweddar ydi'r golled enfawr mewn staff profiadol ac nad yw wedi bod yn bosibl canfod staff profiadol yn eu lle. Mae hyn yn cynnwys llwybrau gyrfa, gwaith gyda llai o bwysau a chyfrifoldeb, gwell cyd bwysedd gwaith a bywyd a hyblygrwydd ym mhatrymau gweithio. Er fod penderfyniadau pobl sydd yn gadael yn aml yn unigryw a phersonol; mae yna hefyd batrymau. I gynorthwyo gyda datrys hyn bydd angen cefnogaeth Rheolwyr Tim a gweithwyr i adnabod rhai o'r 'levers' gorau.
- 2.3.2 Gan ddathlu ein gallu i ddenu staff newydd, mae her yn dod wrth inni eu cefnogi a'u datblygu; cydnabyddiaeth na allent wneud yr un dasgau hyd iddynt fagu profiad a mynd trwy eu blynyddoedd cyntaf mewn ymarfer. Mae hyn yn golygu nad yw gweithiwr newydd yn gwneud yn lle gweithiwr profiadol sydd wedi eu colli ac o'r herwydd bydd colled systemig am rai blynyddoedd. Yn ychwanegol, mae llawer mwy o bwysau rheoli, cefnogi a datblygu yr aelodau staff yma ac angen rhoi sylw i wydnwch y trefniadau yma gan feddwl sut gallwn gefnogi rheolwyr gyda'r pwysau ychwanegol.
- 2.3.3 Dylai'r gwaith yma ar Gynllun Denu a Chadw staff fod yn gywaith rhwng y Tim Rheoli - yn uwch reolwyr, rheolwyr a gweithwyr gyda'i gilydd yn ogystal ag adrannau creiddiol eraill yn y Cyngor fel yr Adran Adnoddau Dynol yn benodol.

### **2.4 C: Buddsoddi mewn gweithwyr newydd.**

- 2.4.1 Mae rhaglen 'Gwasanaethau Cymdeithasol' i greu gweithwyr cymwysedig dwyieithog yn ei le ers degawdau. Mae wedi arloesi gyda dulliau i roi llwybrau i'r proffesiwn i'n gweithlu. Mae ymysg ein llwyddiannau pennaf.
- 2.4.2 Mae ein profiad wedi dysgu inni na allwn fforddio colli unrhyw un blwyddyn yn y gadwyn yma o fuddsoddi a chreu llif gweithwyr newydd gymwysedig i'r gwasanaeth.
- 2.4.3 Rai blynyddoedd yn ôl, byddai sôn am allu denu staff asiantaeth fel 'plan B' neu 'gynllun wrth gefn'. Bellach mae rhan fwyaf o siroedd yn defnyddio staff asiantaeth fel eu gweithlu craidd, gyda chostau uchel sydd yn erydu pob dadl rhesymol gyda staff yr Awdurdod eu hunain am degwch tâl a chyflog. Bellach prin fyddai ein gallu i ddenu staff asiantaethau oherwydd cryfder y farchnad. Pe byddai hyn yn 'gynllun wrth gefn' yma yng Ngwynedd, byddai yn dileu gallu'r gwasanaeth i gynnig gwasanaeth dwyieithog dros nos heb son am ddiystyru llwyr o bolisi iaith y Cyngor. Nid oes dadl fod ein strategaeth hyd yma wedi llwyddo, ond fod angen rhoi troed ar y sbardun eto trwy ddatblygu cynlluniau hyfforddai dros nifer o flynyddoedd. Mae hyn yn amlwg ar gôst i'r Cyngor, ond yn gost sydd raid ei orbwyso yn erbyn gwasanaeth yn methu ac yn llithro i fesurau arbennig neu'n un sy'n ddibynnol ar staff asiantaeth drud ar or-bris o 40% i 70% uwch lefelau cyflogres.

- 2.4.4 Mae ein rheolwyr a'n gweithwyr profiadol yn noddi ac yn lletya myfyrwyr ar leoliad sydd yn allweddol ar gyfer croesawu a denu staff i'r gwasanaeth yma. Ond, mae hynny yn bwysau ychwanegol ac mae angen sicrhau ein bod yn gallu cynnal hyn i'r dyfodol.
- 2.4.5 Dylid parhau i adnabod llwybrau a chyfleoedd gyda'r Uned Datblygu Gweithlu i ddod a staff newydd i mewn ac i gynnal a chefnogi staff sydd yn cymhwyso. Mae'r arloesi yma dros y blynyddoedd wedi creu llwybrau newydd gan roi llawer o hyblygrwydd inni dyfu o'n gweithlu ein hunain. Rydym o'r farn y dylid parhau â'r uchelgais gan ganolbwyntio yn y tymor byr ar chwistrelliad i'r rhaglen hyfforddeion. Mae rhaglen o'r fath yn cydnabod rhwystrau, yn arbennig rhai ariannol sydd yn cyfyngu ar allu unigolion i ddilyn llwybr gyrfa yma yn gystal â chreu capasiti tra bod staff yn hyfforddi, sydd yn fantais i'r gwasanaeth..
- 2.4.6 Mewn ymateb i'r uchod cyflwynwyd bid i noddi 3 o hyfforddeion yn ystod y flwyddyn ariannol ddiwethaf gydag amod ac ymrwymiad y bydd y gweithwyr yn parhau i weithio i'r gwasanaeth am gyfnod i ad-dalu'r buddsoddiad e.e 5 mlynedd. Yn anffodus ni lwyddwyd i ddenu arian bid ar gyfer y cais yn sgil nifer o fidiau eraill oedd yn cystadlu a'i gilydd ac argymhellwyd fod y gwasanaeth yn edrych i ail flaenoriaethu adnoddau i'r perwyl yma. Mae'r trafodaethau hynny yn mynd rhagddynt.

## **2.5 D: Arloesi mewn mentora, ymarfer adlewyrchol a hyfforddiant i staff.**

2.5.1 Mae sefydliad adlewyrchol yn amddiffyn gwasanaeth rhag effeithiau trawma drwy weithio ym maes plant. Mae'r adroddiad yn cyfeirio at ein buddsoddiad mewn llesiant staff. Mae'r gwasanaeth eisoes yn arloesi ac yn uchelgeisiol gyda'i fuddsoddi mewn mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol. Mae arbrofi gyda mentoriaid ymarfer yn enghraifft o'r gefnogaeth ddatblygiadol sydd yn rhoi rhywbeth gwahanol ac ychwanegol i rôl y rheolwr. Fel rhan o'r datblygiadau, rydym am i'r elfennau yma fynd yn rhai prif lif ac inni allu pwysleisio eu pwysigrwydd. Yr ydym yn awyddus i barhau i roi anogaeth i roi sylw brys i'r hyn sydd wrth ein traed a'r hyn sydd fwyaf pwysig i'w ddatrys; tra ar yr un pryd ein gallu i godi golwg i'r gorwel ac ysbrydoli a dangos arweiniad.

## **3 Opsiynau strategol**

3.1 Mae 3 opsiwn strategol inni ei ddilyn::

- 1 Parhau ar yr un trywydd a cynnal y 'status quo'
- 2 Dewis arddull drawsnewidiol, uchelgeisiol
- 3 Dewis arddull rhagweithiol tuag at welliant parhaus

3.2 **Opsiwn tactegol 1 - Cynnal y 'status quo'**: Yn amlwg, nid yw'r hyn sydd yn digwydd ar hyn o bryd yn gweithio ac ni ellir felly dderbyn yr opsiwn i wneud dim.

3.3 **Opsiwn tactegol 2 – Trawsnewidiol**: Mae'r opsiwn hwn yn ei hanfod yn ymateb gan awdur yr adroddiad i'r cyfyngiadau y mae yn ei weld oherwydd ein polisi iaith. Mae yn ein gweld yn unigryw, a thrwy hynny yn rhoi cyfyngiadau arnom ein hunain sydd yn ein llyffetheirio mewn marchnad lafur heriol. Yn ei farn o, yn hytrach na bod yn goleg answyddogol i fagu gweithwyr cymdeithasol dwyieithog a cholli ein buddsoddiad staff i asiantaethau eraill; mae ei fodel trawsnewidiol yn dathlu hynny ac yn ei droi yn gyfle busnes. Yn ein barn ni, byddai angen ewyllys da o Lywodraeth Cymru, Cyngorau eraill ac asiantaethau eraill i gydnabod y ddatl o 'goleg' a 'chanolfan arloesi'. Yn ein profiad, nid oes unrhyw awgrym fod cydnabyddiaeth o'r ffactorau yma tu allan i Wynedd.. Credwn fod yr amserlen i ennill y

ddadl yma er mwyn creu strategaeth o'r fath lawer rhy bell i'r dyfodol i atal llithriad yn y gwasanaeth ac felly nid yw yn opsiwn cyraeddadwy, er yn syniad diddorol.

#### 3.4 Opsiwn tactegol 2 – Rhagweithiol a gwelliant parhaus:

- Mae'r opsiwn yma yn ein barn ni yn gyraeddadwy ac yn galw arnom fel Tim Rheoli, gyda'r gwasanaeth cyfan tu ôl i ni i fod yn llawer mwy rhagweithiol a chynllunio datrysiadau ar gyfer problemau y mae modd i ni ragweld.
- I gyd fynd a bod yn rhagweithiol felly, rydym angen bod yn fentrus, hyderus ac yn bendant.
- Bu i'r adroddiad greu dewislen o nifer o bethau dylid eu dewis a'u rhoi ar waith. Cynifer ohonynt na fyddai modd i unrhyw Dim Rheoli wneud cynnydd. Ein gweledigaeth felly ydi cadw ffocws ar 4 peth rydym eisiau ei gyflawni ar y cyd a'r gwasanaeth. Rhain ydi:
  - Datrys mater **cyflogau** cymharol, hir ddisgwyliedig.
  - Datblygu Cynllun ar gyfer **Denu a Chadw Staff** gan adnabod datrysiadau sydd yn bwysig i staff ac yn gwranddo ar eu llais a'u pryderon
  - Buddsoddi mewn **gweithwyr newydd** trwy raglen hyfforddai proffesiynol
  - Datblygu **lles staff** a'r gwasanaeth trwy gynlluniau mentora, ymarfer adlewyrchol a goruchwyliaeth adlewyrchol

#### 4. Argymhelliad

4.1 Gofynnir i'r Pwyllgor Craffu dderbyn yr adroddiad ac i ychwanegu eu cefnogaeth i gefnogi bwriad y Gwasanaeth Plant a Chefnogi teuluoedd i roi ffocws ar y pedwar prif fater a nodir uchod fel ymateb brys/ar fyrder i'r sefyllfa staffio pryderus sydd yn bodoli gan gydnabod fod y gwaith o edrych ar y materion yma eisoes wedi cychwyn fel y nodir yng nghorff yr adroddiad yma.

Marian Hughes,

Pennaeth Gwasanaeth Plant a Chefnogi Teuluoedd

Mehefin 12fed, 2023