

CYNGOR GWYNEDD – Adroddiad i Gabinet Cyngor Gwynedd

Teitl yr eitem:	Adroddiad Blynyddol - Cyflogaeth
Aelod Cabinet:	Cyng. Menna Trenholme
Swyddog perthnasol:	Eurig Williams (Rheolwr – Gwasanaeth Adnoddau Dynol)
Dyddiad y cyfarfod:	10 Hydref 2023

1. Penderfyniad a Geisir:

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol ar gyfer 2022/23.

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

3.1 Cefndir/ Cyflwyniad

Mae'r adroddiad yn crynhoi'r prif weithgareddau ym maes cyflogaeth o fewn y Cyngor yn ystod 2022/23. 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.

3.2 Rhesymeg a chyflwyniad dros argymell y penderfyniad

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.

	31/3/21	31/3/22	31/3/23
Llawn amser	3,073	3,258	3,306
Rhan amser	2,776	2,650	2,689
Cyfanswm	5,849	5,908	5,995

Fel sylwch fod yna gynnydd pellach wedi bod yn niferoedd y staff yn ystod 2022/23; gwelwyd cynnydd o 48 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd ar gytundebau llawn amser a

chynnydd o 39 mewn cytundebau rhan amser, gan felly ddod a chyfanswm y staff i 5,995. Tra bod y rhesymau posib dros y cynnydd yn niferus, dylid cofio fod yna ymdrechion parhaus mewn rhai meysydd gwaith allweddol i ddenu mwy o bobl i mewn i'r gweithlu.

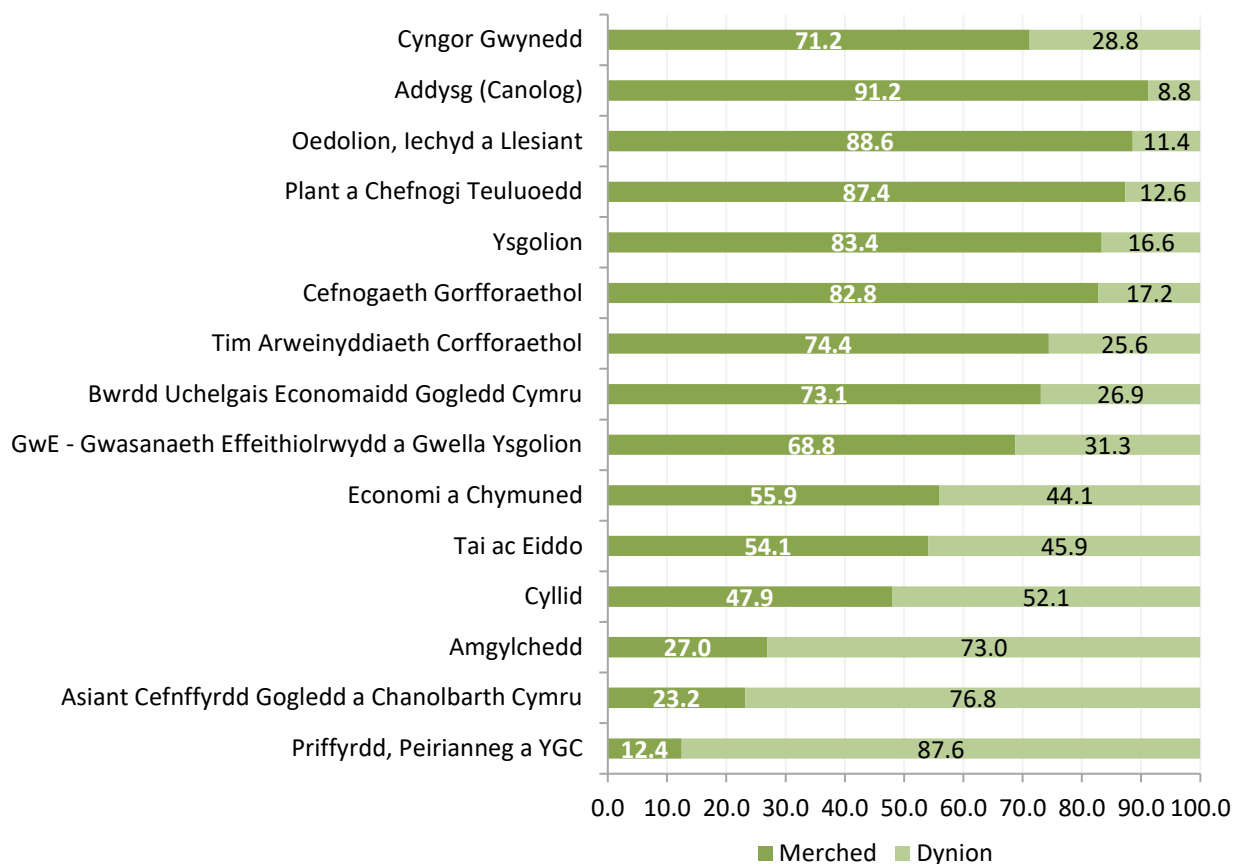
Rhaniaid y gweithlu yn ôl rhyw

Gwelir yma ddadansoddiad pellach o'r nifer o bobl a gyflogwyd yn llawn amser ac yn rhan amser yn ystod yr un cyfnod. Y brif neges yma 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.

		31/3/21	31/3/22	31/3/23
Llawn amser	Dynion	1,336	1,434	1,462
	Merched	1,737	1,824	1,844
Rhan amser	Dynion	314	280	264
	Merched	2,462	2,370	2,425
Cyfanswm	Dynion	1,650	1,714	1,726
	Merched	4,199	4,194	4,269
Cyfanswm %	Dynion	28.2%	29.0%	28.8%
	Merched	71.8%	71.0%	71.2%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniaid dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar 31 o Fawrth 2023.

Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2023



Proffil Oedran Staff y Cyngor

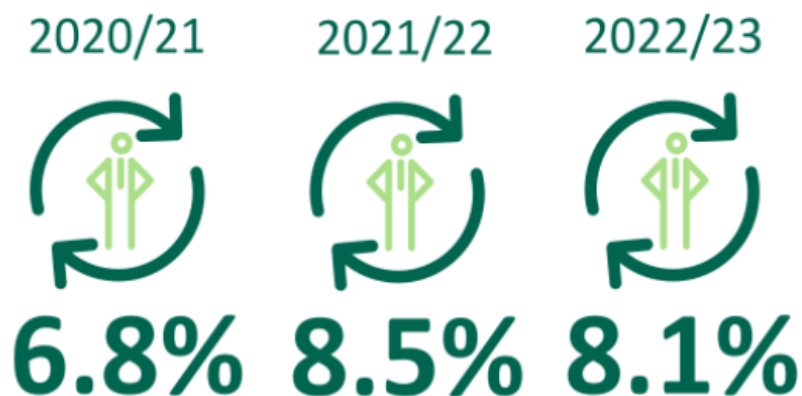
Y llynedd, adroddwyd fod y patrwm o broffil oedran ar gyfer staff yn dangos fod 65% o'r gweithlu dros eu 40 mlwydd oed. Fe welwch fod y ffigyrau yn gyson eto eleni, gyda 65% dros 40 oed a 40% dros 50 mlwydd oed. Mae yna gyfeiriad yn yr adroddiad hwn at drosiant staff a'r ffaith fod y nifer o staff sydd yn gadael cyflogaeth y Cyngor yn sefydlog, ond ni allwn osgoi'r risg posib y daw cyfnod i'r dyfodol pan y bydd llawer o brofiad a sgiliau yn gadael y Cyngor, wrth i'r cnewyllyn o staff dros 40 a 50 mlwydd oed adael o fewn cyfnod eithaf byr i'w gilydd. Yn wyneb y risg hwn, mae cynllunio'r gweithlu yn flaenoriaeth corfforaethol i'r Cyngor hwn, sydd dros amser yn edrych i sicrhau fod gennym gynlluniau i ymdopi â sefyllfaoedd o'r fath. Gwaith tymor hir yw hynny wrth gwrs, 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 a denu prentisiaid a hyfforddeion proffesiynol, ond ni all hynny yn unig newid y sefyllfa, ac mae'r rhaglen

waith yn edrych i wedd-newid a moderneiddio agweddau eraill o drefniadau recriwtio'r Cyngor.

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

Trosiant Staff

Yn ystod 2020/21 (sef blwyddyn gyntaf y pandemig), gwelwyd gostyngiad yn y nifer o staff oedd yn gadael cyflogaeth y Cyngor. Roedd yr eglurhad ynghylch hynny yn ymwneud â'r pandemig, gyda llai byth o staff yn awyddus i adael y cyflogwr (6.8%) mewn cyfnod o ansicrwydd mawr. Mae'r ganran y llynedd o 8.1% yn parhau i fod yn isel o gymharu â sectorau eraill o'r economi, ond mae yna o bosib gyswllt rhwng hynny a'r cyfeiriad at natur oedran ein gweithlu y cyfeiriwyd ato yn gynharach; mae yna risg yn y tymor hir y bydd y ganran hon yn codi'n sylweddol yn y dyfodol wrth i staff o oedran penodol benderfynu ymddeol.



Eto yn 2022/23, mae yna amrywiaeth yn y gyfradd trosiant ar lefel adrannol. Roedd y trosiant ar ei isaf yn yr adrannau Cefnogaeth Gorfforaethol (6.1%), Priffyrdd, Peirianeg a YGC (6.3%) a Tai ac Eiddo (6.6%). Roedd trosiant ar ei uchaf yn yr adran Economi a Chymuned (28.7%), y Tîm Arweinyddiaeth a Gwasanaeth Cyfreithiol (11.6%), yr Adran Oedolion, Iechyd a Llesiant (11.2%) a'r Adran Amgylchedd (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 ffigwr o fewn adran a thîm unigol. I amlygu'r pwynt, adroddwyd y llynedd fod trosiant yr Adran Cefnogaeth Gorfforaethol ar gyfer 2021/22 ymhlith yr uchaf o fewn y Cyngor, ond erbyn eleni mae'n amlwg fod y

sefyllfa yn yr adran wedi sefydlogi. Er mwyn deall mwy ynghylch pam fod staff yn penderfynu gadael cyflogaeth y Cyngor, rydym bellach wedi cyflwyno trefn holiaduron a chyfweliadau gadael. Dros amser, gobeithir y bydd yr wybodaeth a gesglir o fudd i ni ddeall y rhesymau pam fod unigolion yn gadael cyflogaeth y Cyngor.

Absenoldebau Salwch

Gweler isod dabl syml sydd yn dangos y lefel o salwch yn y Cyngor dros y bedair mlynedd ddiwethaf, sydd yn cael ei ddangos fel nifer o ddyddiau o absenoldeb salwch y pen dros y flwyddyn dan sylw.

2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
9.78	6.35	10.07	10.22

Fe welir fod y nifer o ddyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar draws y Cyngor wedi codi ymhellach i 10.22 diwrnod y pen yn ystod 2022/23, ac ar wahân i flwyddyn gyntaf y pandemig, mae hynny yn cadw at y patrwm o gynnydd cyson yn y raddfa salwch ers sawl blwyddyn bellach. Tra bod rhaid derbyn fod y gyfradd hon yn uwch na'r dymunol, gallwn roi ychydig o gyd-destun i'r rhif hwn hefyd. Dim ond tri chyngor arall yn Nghymru oedd â chyfradd is na Chyngor Gwynedd yn ystod 2022/23, sef Dinbych, Penfro a Môn. Roedd nifer fawr o gynghorau eraill yn adrodd fod y nifer dyddiau a gollwyd ymhell dros 10 diwrnod y pen, gyda un Cyngor yn adrodd fod y gyfradd yn 15.45 diwrnod y pen ar gyfartaledd. Er mwyn ceisio dysgu mwy ynghylch y broblem hon, a gwella'r sefyllfa yma yng Ngwynedd felly, rydym wrthi'n trafod â'r tri chyngor dan sylw er mwyn deall y rhesymau a cheisio gweld os oes unrhyw wersi y gallwn eu dysgu o'u dulliau hwy o weithio. Wedi dweud hynny, mae angen cadw mewn cof hefyd fod yna wahaniaethau mawr yn natur gweithluoedd awdurdodau yn Nghymru; er enghraifft nid pob awdurdod sydd yn cyflogi gweithlu yn y meysydd casglu gwastraff a gofalu, dau faes sydd yn hanesyddol yn ei chael hi'n anodd i reoli absenoldebau salwch, hynny am resymau cwbl ddilys a dealladwy yn aml iawn. Rydym hefyd yn edrych i gydlynu ymdrech ar draws y Cyngor cyfan er mwyn mynd i'r afael â'r broblem, gan gynnwys dysgu mwy am y costau ariannol i adrannau o fod yn dioddef lefelau salwch uchel.

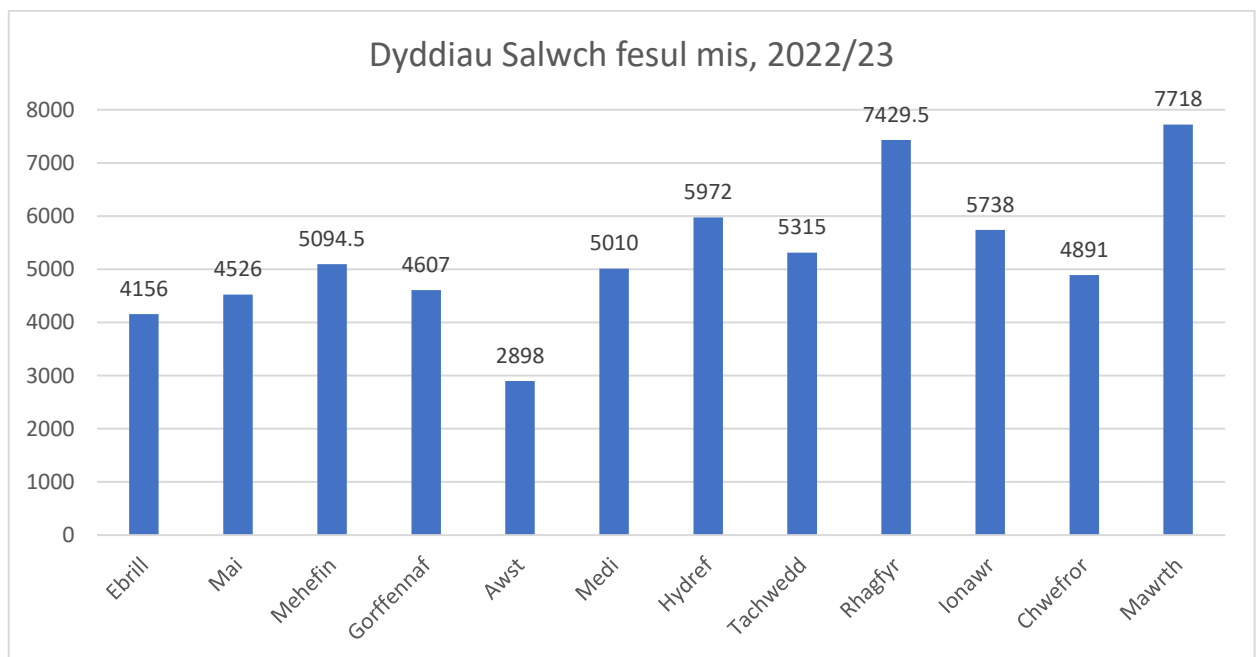
Wedi rhoi ambell sylw cyffredin ynghylch y ffigyrau salwch a'r costau cysylltiedig i'r sefydliad, mae'n bwysig cofio wrth gwrs mai pwnc am bobl yw absenoldebau salwch, ac

yn aml iawn am bobl sydd yn dioddef anhwylderau tymor hir. Mae'n blaenoriaeth ni felly, yn wasanaethau ym meysydd adnoddau dynol a iechyd a diogelwch, yn ogystal â'r gwasanaethau rheng flaen sydd yn cefnogi, ar gefnogi ein staff i wella eu hiechyd ac i geisio gwella eu llesiant yn gyffredinol.

Mae'r canlynol yn rhannu'r absenoldeb salwch i salwch tymor hir a thymor byr. Diffinir salwch tymor hir fel 28 neu fwy diwrnod olynol o salwch.

	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Tymor Hir	62%	71%	57%	53%
Tymor Byr	38%	29%	43%	47%

Mae'r tabl dilynol yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, yn ystod y flwyddyn diwethaf.



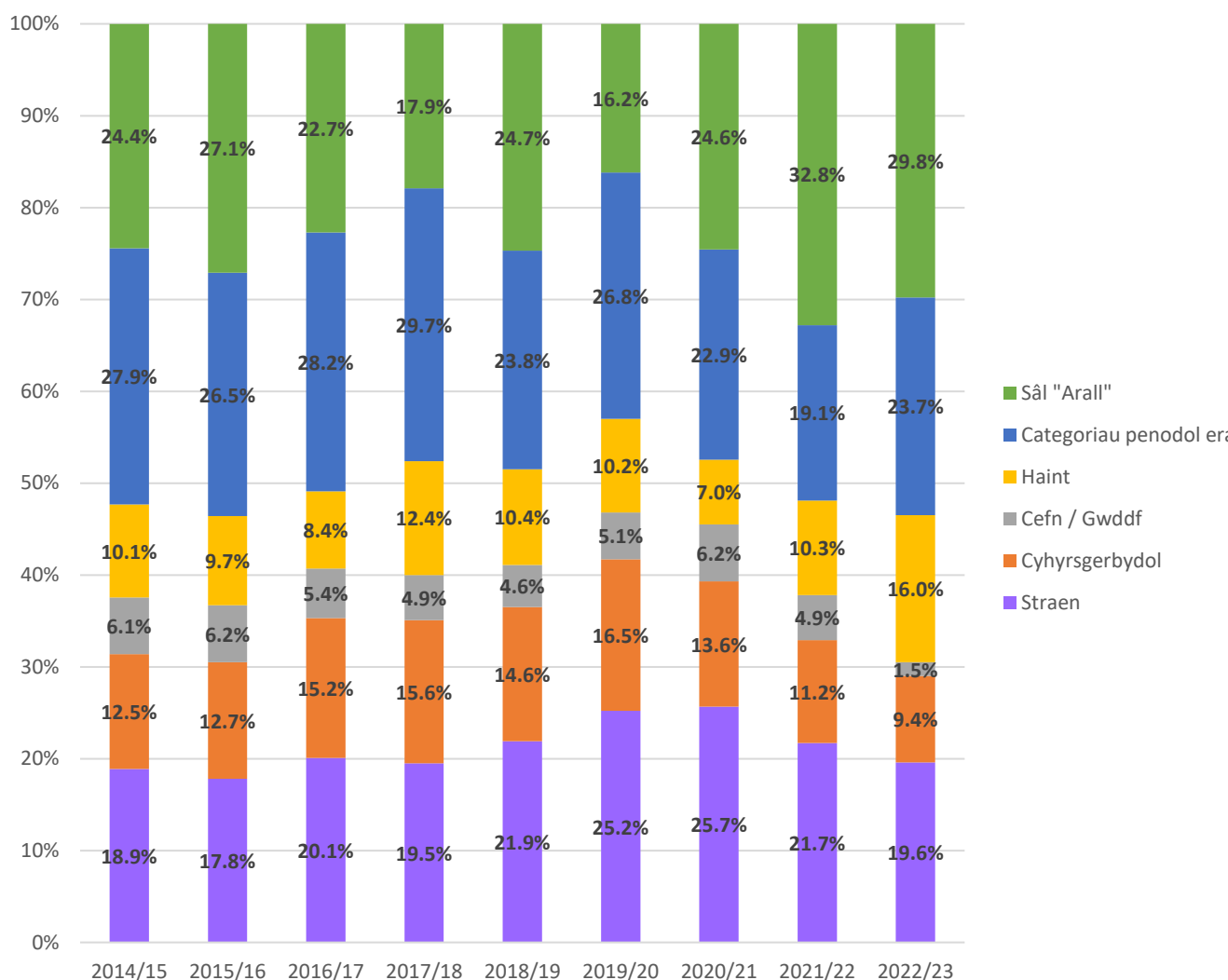
Mae'r tabl canlynol yn dangos y nifer o ddyddiau y pen a gollwyd i salwch, ar gyfartaledd, o fewn adrannau'r Cyngor yn ystod y flwyddyn.

Dyddiau salwch fesul aelod staff	Cyfanswm
Addysg - Canolog	6.98
Addysg - Ysgolion	9.61
Amgylchedd	11.93
Cefnogaeth Gorfforaethol	9.19
Cyllid	8.30
Economi a Chymuned	8.92
Oedolion, Iechyd a Llesiant	17.04
Plant a Chefnogi Teuluoedd	6.58
Priffyrdd a Bwrdeistrefol	10.17
Tai ac Eiddo	5.53
Tim Arweinyddiaeth Corfforaethol	5.77
YGC - Ymgynghoriaeth Gwynedd	4.19
Eraill	7.59
Cyfanswm y Cyngor	10.22

Mae'n bwysig nodi yma na fu i 38.4% o staff adrodd eu bod wedi bod yn sâl o gwbl yn ystod y flwyddyn 2022/23. Mae hynny yn is na'r ffigur o 43% ar gyfer 2021/22, sydd eto yn cyfrannu at ein pryderon fod absenoldebau salwch ar gynydd o fewn y Cyngor.

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, 2014/15 i 2022/23



Tra bu gostyngiad, mae'r ganran o salwch a gofnodwyd fel "Sâl Arall" yn parhau i fod yn bryder, yn bennaf oherwydd na wyddom felly beth yw'r rhesymau pam fod staff yn sâl. Mae llawer o waith wedi ei wneud ar geisio dod a'r gyfradd hon i lawr, ond mae'n amlwg fod mwy i'w wneud eto. Mae'n galonogol hefyd fod gostyngiad pellach wedi bod yn y gyfradd salwch straen, ond o gofio am y lefel uchel o "sâl arall" ni ellir gorffwys ar y rhwyfau ac mae angen parhau i gydweithio â gwasanaethau i sicrhau fod absenoldebau salwch yn cael eu cofnodi'n gywir, bod cefnogaeth addas yn cael ei rhoi i staff pan eu bod yn dioddef, a hefyd bod yna gamau rhagweithiol yn cael eu hystyried i geisio osgoi absenoldebau salwch yn y lle cyntaf.

Strwythur Tâl a Chyflog

Cymeradwywyd y Polisi Tâl ar gyfer 2022/23 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth y 3ydd, 2022. 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 y cytundeb yn golygu cynnydd blynyddol o £1,925 ar bob pwynt cyflog, a oedd gyfystyr â 10 % ar y pwynt cyflog isaf, gyda isafswm cyflog y Cyngor hwn yn £10.59 yr awr,

Yn ei gyfarfod ym mis Mawrth 2023, bu i'r Cyngor llawn, trwy fabwysiadu'r gyllideb, gefnogi cynnig i ariannu codiadau cyflog ar gyfer staff sydd yn gweithio yn y maes gofal. Mae'n wybyddus fod yna bryder cyffredinol am lefelau cyflog y maes gofal ar draws y wlad, ac yn sgil adolygu swydd ddisgrifiadau'r garfan hon o staff o fewn y Cyngor hwn daeth i'r amlwg fod gofyn ariannu newid mewn graddfeydd cyflog. Yn sgil y newid hwn mewn swydd ddisgrifiadau, a phenderfyniad y Cyngor llawn ar yr ariannu, mae graddfeydd cyflog swyddi gofawyr bellach wedi codi, gyda'r isafswm cyflog ar gyfer y rôl yn £11.18 yr awr ar hyn o bryd.

Mae sicrhau cyflog cyfartal rhwng merched a dynion wedi bod yn un o gonglfeini'r Cyngor fel cyflogwr ers blynyddoedd, 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. Cwblhawyd yr archwiliad diweddaraf gan ymgynghorydd annibynnol yn ystod 2022/23. Daeth yr ymgynghorydd i gasgliad fod systemau tâl y Cyngor yn rhai sydd yn ymdrin â chyflogau mewn modd cyfartal o dan y ddeddfwriaeth berthnasol.

Cynllunio'r Gweithlu

Fel sydd eisoes wedi ei grybwyll yn yr adroddiad hwn, mae gallu'r Cyngor i gynllunio ei anghenion staffio yn y tymor canolig a thymor hir yn un o brif flaenoriaethau corfforaethol y 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.

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 fgythyad 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.

Un rhan bwysig o'r gwaith cynllunio'r gweithlu ydi'r buddsoddiad mae'r Cyngor yn ei roi i gynlluniau prentisiaethau a hyfforddeion, gyda'r tîm Talent a Phrentisiaethau o fewn y Gwasanaeth Dysgu a Datblygu'r Sefydliad yn arwain ar y cynlluniau hynny.

Rhagwelir y byddwn yn recriwtio 20 Prentis a 6 Hyfforddai Proffesiynol newydd yn flynyddol, sy'n golygu y bydd 65 o unigolion ar ein Cynlluniau Talent erbyn Medi 2024. Ers cychwyn y cynlluniau yn 2017, rydym wedi gallu recriwtio a chefnogi **87** o unigolion.

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 **55** o brentisiaid ers ei lansio
 - **28** prentis ar y Cynllun yn bresennol
 - **27** prentis wedi cwblhau prentisiaeth gyda 70% ohonynt wedi derbyn swydd yn y Cyngor
- Mae **7** o'r prentisiaethau cyfredol yn rhai gradd
- Mae nifer o'r 55 wedi bod mewn meysydd blaenoriaeth lle bo trafferthion recriwtio, gan gynnwys gofal oedolion a phlant, technoleg gwybodaeth a pheirianneg

Cynllun Arweinwyr ac Arbenigwyr Yfory (Cynllun Graddedigion):

Bu i'r Cyngor wedi buddsoddi £500,000 ychwanegol yn y Cynllun yn 2021.

- Ers 2017, mae'r Cyngor wedi penodi **32** hyfforddai proffesiynol
 - **15** hyfforddai ar y Cynllun ar hyn o bryd
 - Mae **17** hyfforddai proffesiynol wedi cwblhau'r Cynllun mewn swyddi gyda'r Cyngor
- Mae nifer o feysydd blaenoriaeth wedi'u cyfarch drwy leoliadau'r hyfforddeion proffesiynol y tro yma gan gynnwys yn y meysydd cyfreithiol, cynllunio a rheoli stadau.

Cynllun Gweithio'n Hybrid

Rai wythnosau yn ôl bu i'r Cabinet gymeradwyo cynllun sydd yn cadarnhau'r trefniadau gwaith hyblyg y bydd y Cyngor yn eu cynnig mewn perthynas â gweithio'n hybrid. Roedd mabwysiadu'r cynllun hwn yn benllanw ar gyfnod o arbrofi â threfniadau gwaith hyblyg mewn nifer o feysydd gwasanaeth. Y pwyslais pennaf yn y cynllun yw sicrhau fod y trefniadau yn cefnogi darpariaeth gwasanaeth a bydd hynny yn gwbl ganolog i unrhyw gynllun ar gyfer y dyfodol. Yn ogystal fe fydd yna ystyried yr angen i addasu'r swyddfeydd er mwyn sicrhau'r defnydd gorau o'r cyfleusterau sydd ar gael i staff.

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
2022 / 2023*	1054	3402	259	315

***noder fod y ffigwr eleni yn cynnwys swyddi ein hysgolion, sy'n egluro'r gwahaniaeth mewn rhifau o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Y casgliad cyffredinol fodd bynnag ydi, tra bod rhai heriau recriwtio mewn rhai meysydd, mae'r sefyllfa wedi bod yn sefydlogi ac yn gwella dros y misoedd diwethaf.**

Mae yna waith cyson i addasu a theilwra'r trefniadau recriwtio. Er enghraifft, yn ddiweddar fe lanswyd gwefan gyrfaedd newydd y Cyngor, gyda golwg ar ddatblygu a moderneiddio'r ddelwedd fel cyflogwr.

3.3 Casgliadau

Mae'r wybodaeth lefel uchel yn yr adroddiad 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 ymhellach arnynt. Mae'r adroddiad hefyd yn rhoi blas ar y camau sydd yn cael eu cymryd mewn rhai meysydd gwaith allweddol. Mae'r prif negeseuon yn gyson â'r prif heriau hir dymor sydd yn wynebu'r Cyngor fel cyflogwr, sef:

- a) Cynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol.
- b) Parhau i hyrwyddo a chefnogi llesiant corfforol a meddyliol ein gweithlu.
- c) Sefydlu ein cynllun gweithio i'r dyfodol.

4. Sylwadau Swyddogion Statudol.

4.1 Prif Swyddog Cyllid

Rwyf yn fodlon fod yr adroddiad yn adlewyrchiad teg o sefyllfa gyflogaeth Cyngor Gwynedd yn 2022/23. 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.

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.