

CABINET CYNGOR GWYNEDD



Adroddiad i Gyfarfod Cabinet Cyngor Gwynedd

Dyddiad y Cyfarfod:	Tachwedd 1 ^{af} 2016
Aelod Cabinet:	Y Cyngorydd Peredur Jenkins
Swyddog Cyswllt:	Geraint Owen
Rhif Ffon Cyswllt	01286 679 335
Teitl yr Eitem:	Adroddiad Blynyddol Adnoddau Dynol

1 Y PENDERFYNIAD A GEISIR

Cymeradwyaeth o'r adroddiad blynyddol a mabwysiadu'r Cynllun Pob.

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

Cyflwynir yr adroddiad hon fel yr ymgais gyntaf i gynhyrchu adroddiad blynyddol ym maes adnoddau dynol o fewn y Cyngor. Derbynnir adroddiad blynyddol ar sefyllfa gyllidol y Cyngor ers blynyddoedd ac fe awgrymir i chi bod y gallu i gyflawni amcanion y strategaeth adnoddau dynol, o leiaf, yr un mor allweddol i'n gallu i ddarparu'r gwasanaethau a geisir gan bobl Gwynedd.

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 cynrychiolwyr y gweithlu.

Bwriad yr adroddiad hon yw cyflwyno manylion am natur y gweithlu a'u cyflogaeth yn ogystal ag amlinellu amcanion ar gyfer datblygu'n gweithwyr a gosod cyfeiriad strategol ar gyfer y dyfodol (gweler fel atodiad y Cynllun Pobl arfaethedig ar gyfer 2016-18).

Byddwn yn adeiladu ar gynnwys yr adroddiad blynyddol presennol trwy ddadansoddi unrhyw newidiadau yng nghyfansoddiad ac arferion y gweithlu fydd, yn ei dro, yn ein cynorthwyo i flaenoriaethu ac addasu'r rhaglen waith yn ôl yr angen.

Cyswllt:
01286 679868
01286 679490

cabinet@gwynedd.gov.uk



1. Gweithlu'r Cyngor

Nodir yma y niferoedd a gyflogwyd ar sail llawn-amser a rhan-amser o fewn y Cyngor am y dair blynedd diwethaf. Noder bod y 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.

	31/3/14	31/3/15	31/3/16
Llawn amser	3,178	2,967	2,965
Rhan amser	3,290	3,318	3,029
Cyfanswm	6,468	6.285	5,994

Mae'r manylion yn arddangos gostyngiad o 474 yn y nifer o unigolion a gyflogwyd gan y Cyngor ar ddiwedd Mawrth eleni o'i gymharu a'r un adeg yn 2014 h.y. gostyngiad o 213 cytundeb cyflogaeth llawn-amser a 261 rhan-amser. Mae'r gostyngiad hwn wedi'i wireddu trwy gyfuniad o ddiswyddiadau, ymddeoliadau a throsiant naturiol.

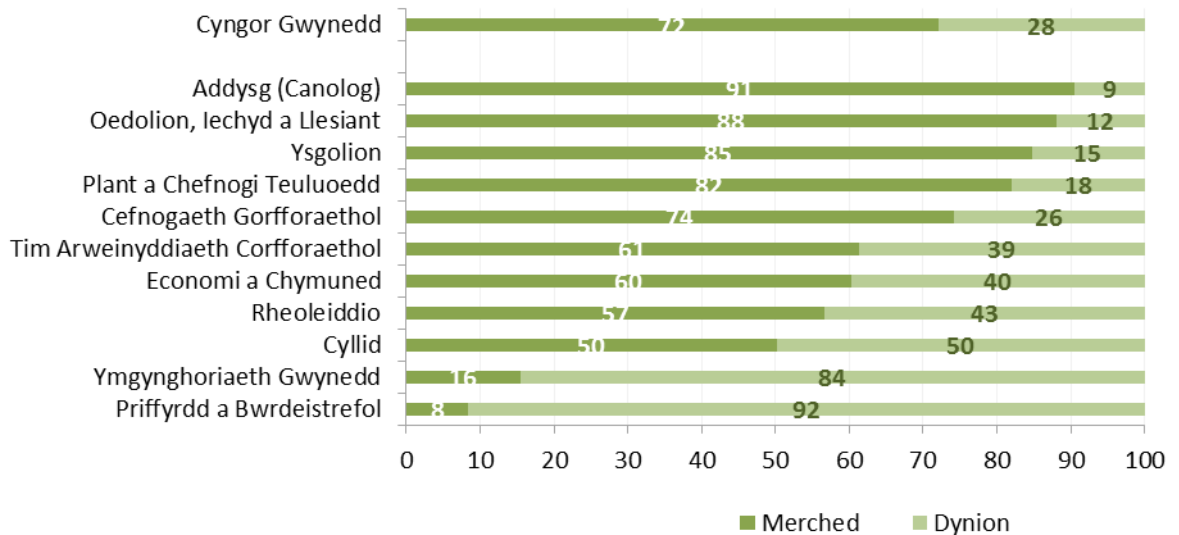
2. Rhaniad y Gweithlu yn ol Rhyw

Yma gwelir dadansoddiad pellach o'r nifer dynion a merched a gyflogwyd yn llawn-amser ac yn rhan-amser yn ystod yr un cyfnod. Mae'r manylion yn arddangos gostyngiad o 104 o ddynion a 109 o ferched llawn-amser tra bo'r nifer o ferched a gyflogwyd yn rhan-amser wedi gostwng o 208 o'i gymharu a 53 o ddynion.

		2013/14	2014/15	2015/16
Llawn amser	Dynion	1,474	1,399	1,370
	Merched	1,704	1,568	1,595
Rhan amser	Dynion	352	350	299
	Merched	2,938	2,968	2,730
Cyfanswm	Dynion	1,826	1,749	1,669
	Merched	4,642	4,536	4,325
Cyfanswm %	Dynion	28.2%	27.8%	27.8%
	Merched	71.8%	72.2%	72.2%

Gweler ymhellach ddadansoddiad o'r rhaniad dynion a merched yn adrannau'r Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2016.

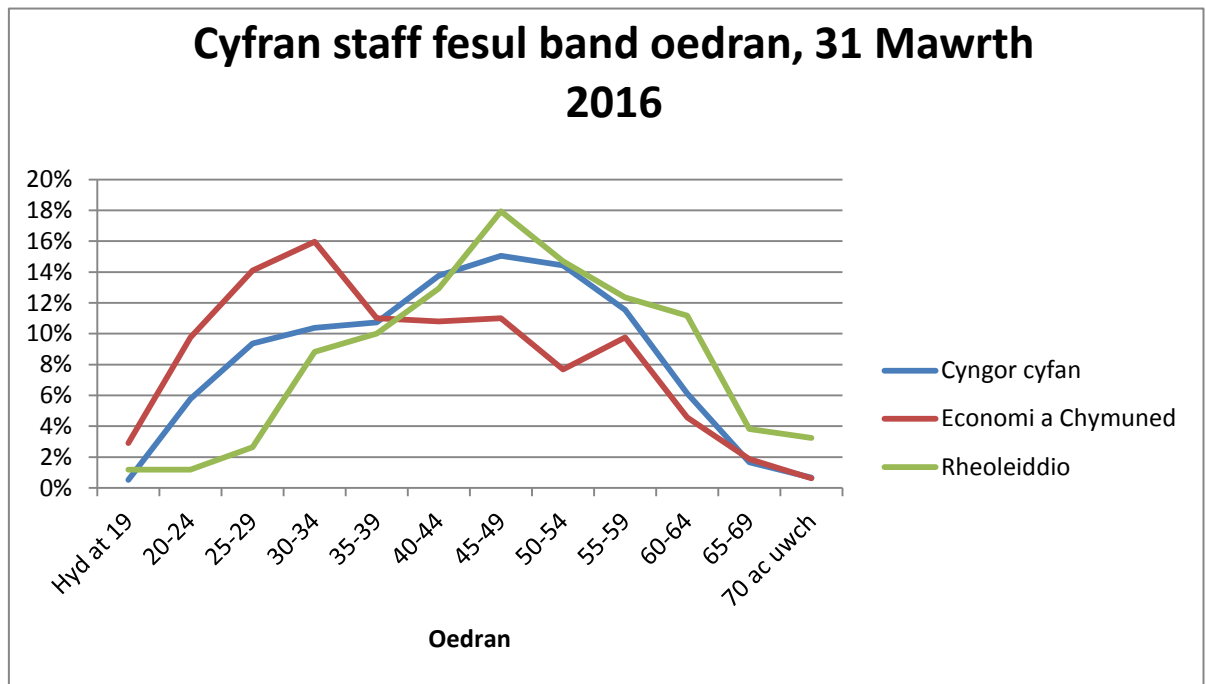
Rhaniad merched / dynion staff Cyngor Gwynedd fesul Adran, 31 Mawrth 2016



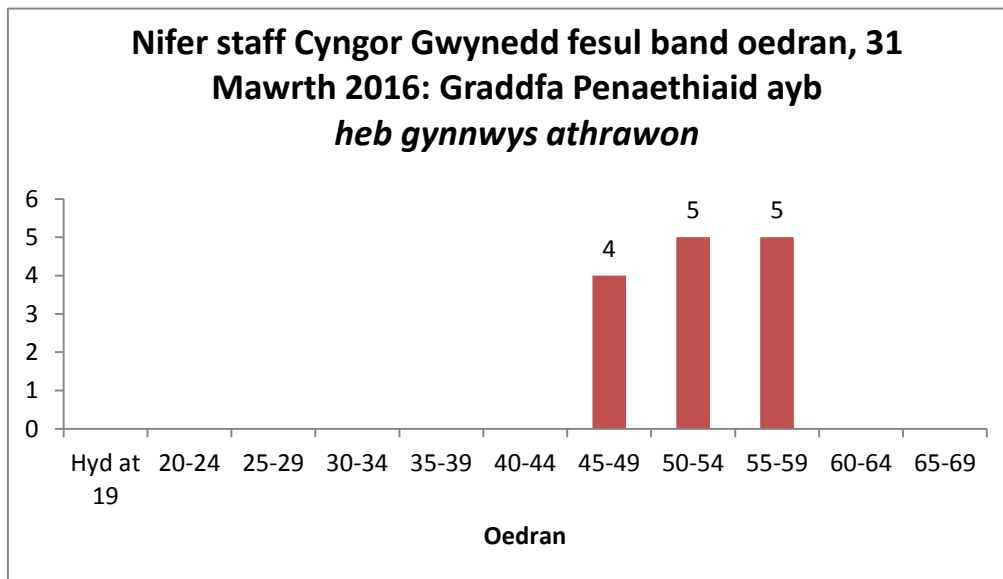
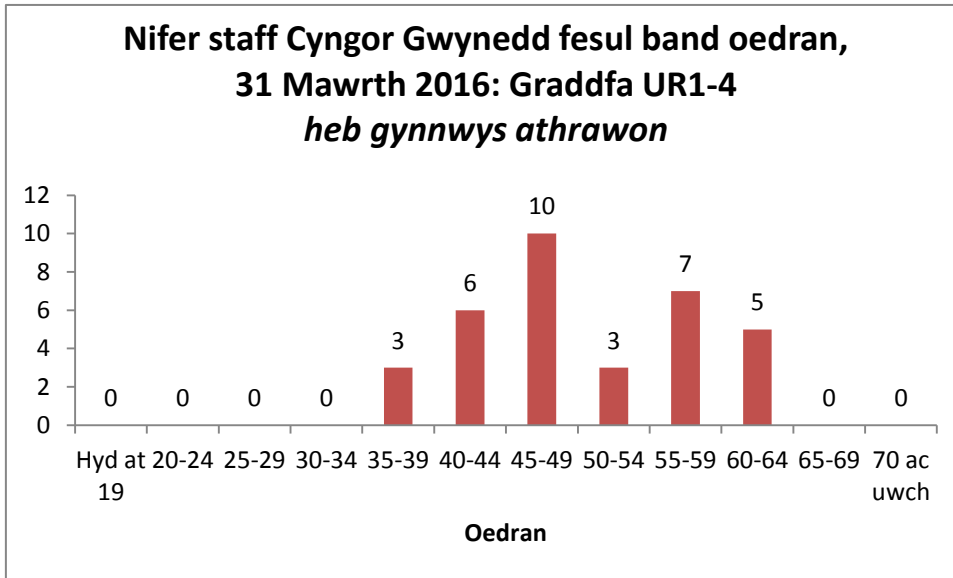
3. Proffil oedran staff y Cyngor

Nodir yma proffil oedran staff y Cyngor fel ag yr oedd yn ymddangos ar Fawrth 31^{ain} 2016. Mae'n arddangos bod dros 63% o weithlu presennol y Cyngor yn hyn na 40 oed tra bo 34.5% yn hyn na 50 oed.

Cyfran staff fesul band oedran, 31 Mawrth 2016



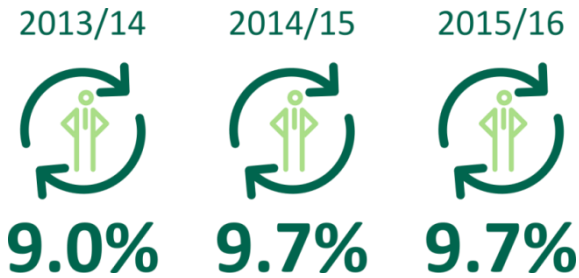
Mae cadw cofnod, dadansoddi a rhannu'r wybodaeth yma yn allweddol i allu rheolwyr i gynllunio ar gyfer y dyfodol ac yn hynny o beth i ystyried y camau sydd angen eu cymryd yn rhagweithiol er mwyn sicrhau parhad gwasanaethau. Gwelir isod ddau dabl enghreifftiol sy'n darparu darlun clir o broffil oedran presennol ein uwch reolwyr a'n Grŵp Rheoli Corfforaethol (penaethiaid adran, y cyfarwyddwyr a'r Prif Weithredwr). Noder nad yw'r tablau isod yn cynnwys staff mewn ysgolion ond maent yn cynnwys swyddogion yr Asiantaeth Cefnfyrdde a GwE.



4. Trosiant Staff

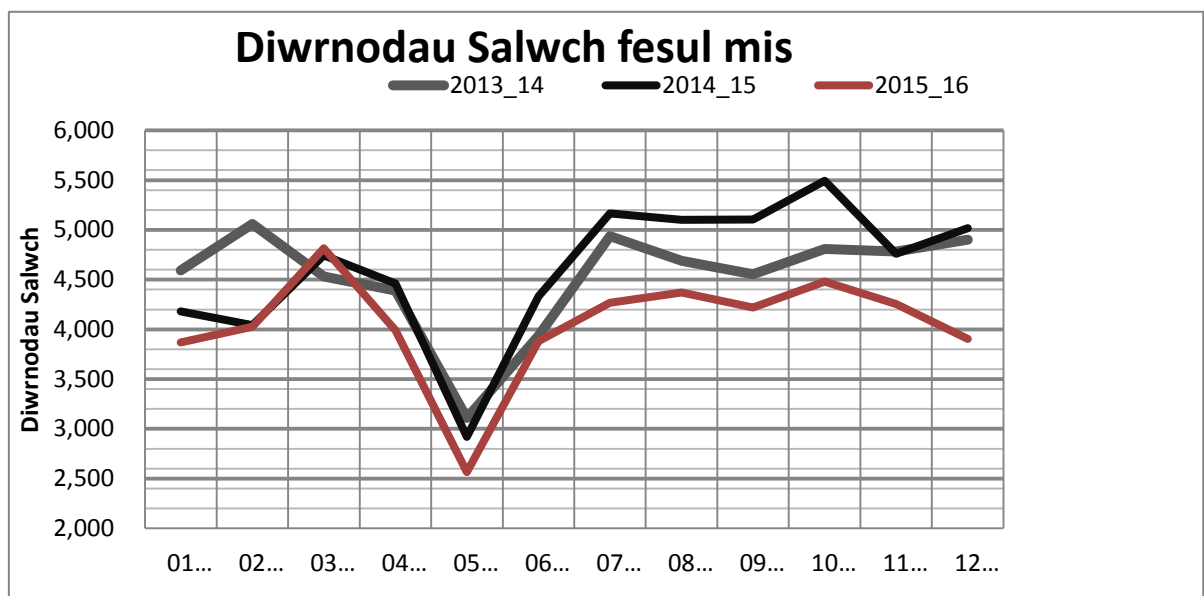
Yn hanesyddol mae trosiant o fewn y Cyngor wedi bod yn gymharol sefydlog ond mae patrwm o gynnydd bychan o flwyddyn i flwyddyn wedi amlygu'i hun dros gyfnod o flynyddoedd (er bod y dystiolaeth isod yn arddangos bod trosiant wedi sefydlogi ar 9.7% dros y ddwy flynedd diwethaf).

Mae'r trosiant mwyaf i'w weld o fewn rhai o wasanaethau'r Adran Economi a Chymuned (17.4%), Rheoleiddio (10.6%) a Plant a Chefnogi Teuluoedd (10.2%) tra bo trosiant ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (8.9%), yr Adran Addysg (9%) ac Oedolion Iechyd a Llesiant (9.3%).



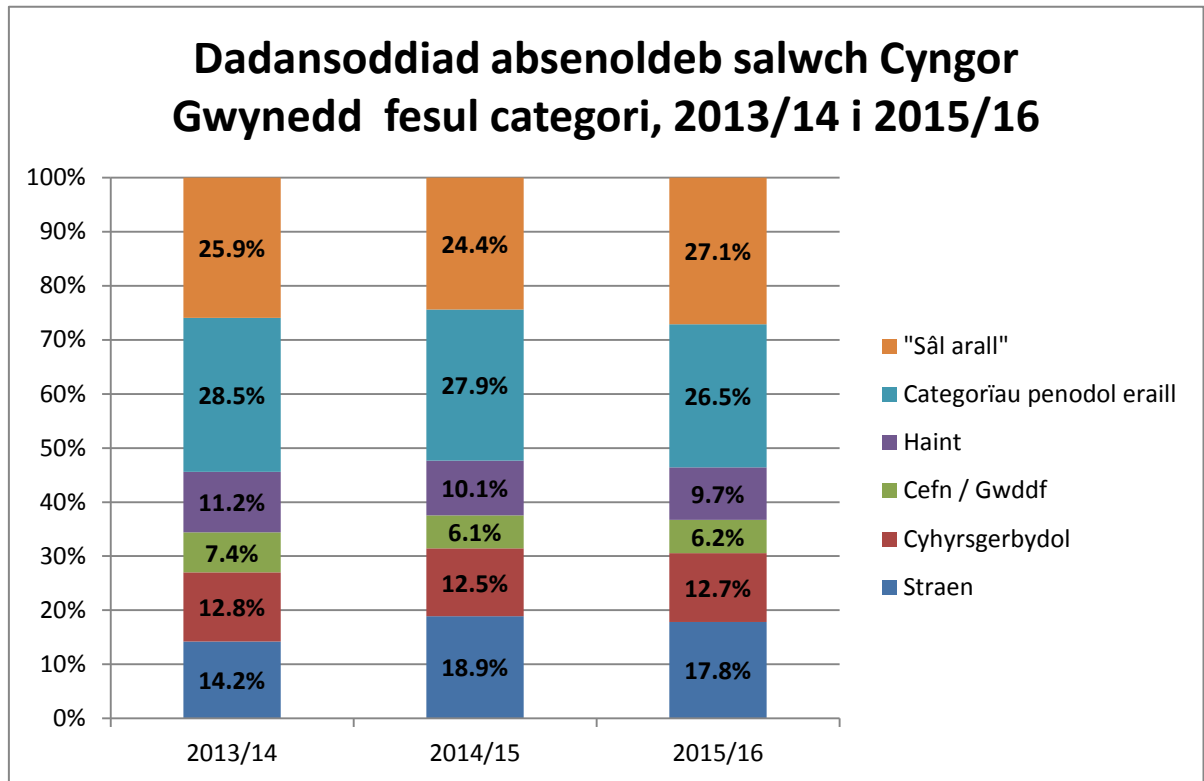
5. Absenoldebau Salwch

Mae'r nifer o ddyddiau a gollir oherwydd salwch ar draws y Cyngor wedi gostwng oddeutu 20,000 o ddyddiau gwaith llawn-amser dros y 7 mlynedd diwethaf ac mae'r cyfartaledd dyddiau y pen a gollir i salwch ar draws y Cyngor wedi gostwng o 10 diwrnod y pen yn 2008/09 i 8.44 diwrnod y pen yn 2015/16. Mae'r tabl isod yn arddangos lefelau yr absenoldebau salwch, fis wrth fis, am y dair blynedd diwethaf.



Mae'r pwyslais a roddir ar reoli absenoldebau yn effeithiol, ac ar y rhaglen hybu iechyd a llesiant, wedi cyfrannu at y gwelliant hwn ac mae'n bwysig nad yw'r Cyngor yn colli ffocws ar y gwaith hwnnw a'r cyfleon i leihau absenoldebau ymhellach dros y blynyddoedd nesaf.

Mae'r tabl isod yn dadansoddi ymhellach y math o salwch sydd wedi'i gofnodi ar gyfer absenoldebau dros y dair blynedd ddiwethaf. Defnyddir yr wybodaeth yma i lywio'r drafodaeth pan yn ystyried cynnwys y rhaglen hybu iechyd a lles yn flynyddol.



Mae absenoldeb salwch, yn 2015/16, ar ei uchaf o fewn y Gwasanaeth Glanhau (17 diwrnod), Gwasanaeth Preswyl a Dydd (15.6 diwrnod) a Gofal Cymunedol (13.5 diwrnod) tra bo absenoldeb salwch ar ei isaf o fewn Ymgynghoriaeth Gwynedd (5.2 diwrnod) a'r Adran Cyllid (5.6 diwrnod). Mae gweithgor o swyddogion yn cyfarfod yn rheolaidd i adolygu achosion unigol o absenoldeb ac yn naturiol yn canolbwyntio eu hymdrechion o fewn y gwasanaethau hynny ple bo lefelau salwch yn uchel.

Mae'n bwysig nodi yma na fu 38.4% (2,301) o staff y Cyngor yn absennol o gwbl oherwydd salwch yn ystod y flwyddyn diwethaf.

6. Dysgu a Datblygu

Mae'r nifer o ddyddiau hyfforddi traddodiadol a ddarperir gan y Gwasanaeth Hyfforddi corfforaethol wedi gostwng dros y dair blynedd diwethaf (o 3,043 yn 2013-14 i 1,794 yn 2015/16). Ar yr wyneb byddai hynny yn creu pryder bod y cyfleon i staff y Cyngor ddysgu a datblygu yn gostwng. Fodd bynnag, yr hyn mae'r

ffigyrâu hyn yn eu hadlewyrchu mewn gwirionedd yw'r ffaith bod dysgu a datblygu o fewn y Cyngor yn cael ei ddarparu mewn nifer o ffyrdd amgen erbyn hyn e.e. e-ddysgu, cymell, mentora a.y.b.

Cynigir ymgynghoriadau datblygiad personol i staff hefyd sydd, yn eu tro, yn cynorthwyo unigolion a thimau cyfan i adnabod sgiliau sydd angen eu datblygu yn ogystal a sut orau i ddarparu'r dysgu hwnnw. Mae'r pwyslais ar y cyfuniad o ddysgu trwy brofiad, dysgu'n gymdeithasol (megis cymell, mentora, derbyn adborth) yn ogystal a dysgu traddodiadol, yn dechrau gwreiddio o fewn y Cyngor. Bydd datblygiadau pellach i hyrwyddo hyn yn sgil rhai o'r ffyrddau gwaith yn y Cynllun Pobl, a fydd yn ceisio sicrhau nad yw'r modd y cynigir hyfforddiant ynddo'i hun yn rwystr i ddatblygiad personol.

7. Strwythur Tal a Chyflog Cyfartal

Cymeradwywyd y Polisi Tal ar gyfer 2016/17 gan y Cyngor yn ei gyfarfod ar Fawrth 3^{ydd} 2016. Bu i'r camau a gymerwyd gan y Cyngor cyn hynny, law yn llaw hefo'r gytundeb cyflog cenedlaethol ddiweddaraf ar gyfer gweithwyr llywodraeth leol, arwain at leiafswm cyflog o £7.65 yr awr oddi ar Ebrill 1^{af} 2016 (fydd yn codi i £7.90 yr awr oddi ar Ebrill 1^{af} 2017). Adroddwyd i aelodau'r Cabinet yn gynharach yn y flwyddyn bod trafodaethau yn cael eu cynnal hefo cynrychiolwyr yr undebau llafur yng nghyswllt ceisio sicrhau modd o gynyddu lleiafswm cyflog y Cyngor ymhellach. Mae'r trafodaethau hynny yn parhau ar lefel lleol a chenedlaethol.

Mae'r gwaith o geisio setlo y ceisiadau cyflog cyfartal a gyflwynwyd i'r Tribiwnlys yn ôl yn 2008 hefyd wedi parhau gyda chamau breision wedi'u cymryd ers Hydref 2015 i ddod a'r mater i'w derfyn. Rhagwelir y bydd yr ychydig achosion nad ydynt wedi'u setlo hyd yma, yn dod i'w terfyn erbyn Tachwedd eleni.

8. Datblygu'r Arweinyddiaeth

Mae'r pwyslais wedi'i roi ar ddatblygu trefniadau gwerthuso amgen sydd yn canolbwyntio ar yr ymddygiadau disgwyliedig er mwyn hyrwyddo'r diwylliant o rymuso, galluogi a chyflawni ymysg gweithlu'r Cyngor. Daethpwyd a'r trefniadau gwerthuso blaenorol i ben yn Chwefror 2015 ac yn raddol ers Hydref y llynedd, mae'r Cyngor wedi cyflwyno trefn o werthuso parhaus ar gyfer swyddogion gan osgoi'r sefyllfa o gynnal "digwyddiad gwerthuso blynyddol". Lawnsiwyd y trefniadau hyn hefo aelodau Grŵp Rheoli y Cyngor gan raeadru'r drefn newydd trwy'r Uwch Reolwyr i reolwyr a gweddill swyddogion y Cyngor. Mae derbyn adborth gan eraill, yn gydweithwyr, yn reolwyr neu ran-ddeiliaid, yn ganolog i'r trefniadau diwygiedig gyda'r anogaeth i gyflwyno'r adborth hynny mewn modd agored a pharchus i'n gilydd.

Nid yw'r trefniadau newydd wedi gwreiddio ar draws y Cyngor cyfan hyd yma ond mae'r pwyslais ar gynnal y drafodaeth, yn hytrach nac ar gwblhau'r gwaith papur, yn cael ei groesawu ac yn dwyn ffrwyth yn y manau hynny ple bo'r trefniadau yn weithredol.

Sefydlwyd Grŵp Uwch Reolwyr y Cyngor yn ystod y flwyddyn gyda'r bwriad o ddarparu cyfleon i ddatblygu darpar-arweinwyr y dyfodol. Mae'r cylch gorchwyl ar

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.gov.uk



gyfer y Grŵp yn cynnwys derbyn comisiwn gan y Grŵp Rheoli i gyflawni gwaith ar faterion corfforaethol ac yn fforwm i herio, gwirio a rhannu profiadau yn y meysydd cyfrifoldeb hynny sy'n berthnasol i bawb.

9. Recriwtio a Penodi

Gwelir isod fanylion ystadegol ynglŷn a'r nifer o swyddi a hysbysebwyd gan y Cyngor yn ystod y dair blynedd diwethaf ynghyd a'r nifer ceisiadau a dderbyniwyd ac hefyd y nifer o swyddi ple bu'n angenrheidiol ail-hysbysebu. Mae dadansoddi'r manylion hyn eto yn cyfrannu at ein gallu i adnabod meysydd ple bo angen i'r Cyngor ganolbwyntio arnynt yng nghyswllt datblygu arbenigeddau a chynllunio'r gweithlu ar gyfer y dyfodol.

Blwyddyn	Nifer o swyddi hysbysebwyd	Nifer Ceisiadau	Nifer o swyddi a ail hysbysebwyd	Nifer ceisiadau am yr ail hysbyseb
2013	462	2938	20	115
2014	433	2055	29	138
2015	442	2525	30	106
2016	390	1821	40	142

Cyflwynwyd adroddiad i'r Pwyllgor Iaith ar Ebrill 21^{ain} eleni yn amlinellu trefniadau diwygiedig ar gyfer gweithredu gofynion y Polisi Iaith ym maes recriwtio a penodi. Derbyniwyd cefnogaeth aelodau'r Pwyllgor i fabwysiadu fframwaith diwygiedig ar gyfer dynodi lefel ieithyddol ar gyfer swyddi a staff ac hynny ar sail lefelau iaith CBAC Cymraeg i Oedolion. Mae'r diffiniadau a fabwysiadwyd yn cynnig gwell arweiniad i reolwyr ar gyfer dynodi lefelau ieithyddol priodol ac hefyd yn cynnig safonau cydnabyddedig ar gyfer mesur y cynnydd a chyrraedd unigolyn.

Ymhellach, derbyniwyd hefyd na ddylid gosod cyfyngiadau amser ar gyfer dysgu'r iaith i'r lefel angenrheidiol ond pwysleisiwyd yr angen i fonitro cynnydd pob unigolyn yn rheolaidd.

Mae'r gwaith o ddynodi lefelau ieithyddol ar gyfer pob swydd yn mynd rhagddo ar hyn o bryd gydag asesiad o'r gofynion hyfforddi i ddilyn wedi hynny.

10. Cynllun Pobl

Mae'r Cynllun Pobl arfaethedig (Atodiad 1) yn gosod cyfeiriad ac yn blaenoriaethu'r ffrydiau gwaith ar gyfer datblygu'r gweithlu am y cyfnod rhwng eleni a 2018. Mae "Ffordd Gwynedd" yn yrrwr canolog i'r uchelgais yn y Cynllun ac mae'r rhaglen waith yn seiliedig ar yr hyn sydd angen ei wneud i gyrraedd yr uchelgais. Bydd angen adolygu'r Cynllun yn rheolaidd er mwyn adlewyrchu y newid cyson a chynyddol a ragwelir yn y maes cyflogaeth a bydd hynny'n digwydd mewn ymgynghoriad a'r Aelod Cabinet (Adnoddau) yn ogystal a'r Grŵp Rheoli/Grŵp Uwch Reolwyr.

Er bod y ffrydiau gwaith unigol yn cael eu cydlynu gan swyddogion o fewn yr Adran Cefnogaeth Gorfforaethol, mae'r uchelgais yn perthyn i'r Cyngor yn ei gyfanrwydd

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.gov.uk



ac yn hynny o beth mae'n allweddol bod pob rheolwr ac arweinydd yn cymryd perchnogaeth o'r hyn a geisir ei wireddu.

CASGLIADAU

Mae'r holl wybodaeth ystadegol a gynhwysir yma, o'i ddadansoddi 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 e.e. cynllunio'r gweithlu.

Mae angen datblygu a chynyddu'r defnydd a wneir o'r holl ddata a ddelir er mwyn ein cynorthwyo i flaenoriaethu'r gefnogaeth a'r anogaeth sydd ei angen ar weithwyr a darpar-weithwyr i allu rhoi o'u gorau. Mae'r ffrwd gwaith hwn yn ymddangos yn y Cynllun Pobl ac mae datblygu'r maes hwn yn allweddol i alluogi'r Gwasanaeth Ymgynghorol Adnoddau Dynol gyflwyno model busnes diwygiedig fydd yn grymuso ac yn galluogi rheolwyr i fod yn rhagweithiol yn eu rôl o reoli pobl i'r dyfodol.

Gofynnir i'r Cabinet gyflwyno sylwadau ar gynnwys yr adroddiad yn ogystal a chymeradwyo'r amcanion a nodwyd ar gyfer y dyfodol yn y Cynllun Pobl.

Gofynnir i'r Cabinet gyflwyno sylwadau ar gynnwys yr adroddiad yn ogystal a chymeradwyo'r amcanion a nodwyd ar gyfer y dyfodol yn y Cynllun Pobl.

CAMAU NESAF AC AMSERLEN

Gofynnir i'r Cabinet gyflwyno sylwadau ar gynnwys yr adroddiad yn ogystal a chymeradwyo'r amcanion fel a nodir ar gyfer y dyfodol yn y Cynllun Pobl. Mae'r camau nesaf a'r amserlen fel a nodwyd yn y Cynllun Pobl.

BARN Y SWYDDOGION STATUDOL

Y Prif Weithredwr:

Mae'n ystrydeb dweud mai staff y Cyngor yw ein hadnodd pwysicaf. Ond, ystrydeb neu beidio, mae hynny'n wir. Ni all y Cyngor gyflawni ei amcan o roi Pobl Gwynedd yn ganolog i bob dim rydym yn ei wneud heb bod y staff wedi eu datblygu, grymuso a'u cefnogi i gyflawni ar ran y bobl.

Mae'r adroddiad hwn yn gwneud dau beth. Yn gyntaf, mae'n rhoi darlun o'n gweithlu sydd yn ddefnyddiol ac yn cynnig rhai heriau, er enghraifft o ran proffil oedran y gweithlu gyda golwg ar ddarparu gwasanaethau i'r dyfodol. Yn ail, mae'r Cynllun Pobl yn adnabod y meysydd hynny sydd angen sylw er mwyn galluogi'r Cyngor i gael y gweithlu mwyaf addas.

Y Swyddog Monitro:

Drwy adrodd ar drosolwg o amgylchiadau staffio'r Cyngor mae cyfle i'r Cabinet dderbyn gwybodaeth a chyd-destun ynglŷn a'r naws hanfodol yma. Mae'r argymhelliad i fabwysiadu Cynllun Pobl yn gyfle i osod fframwaith a rhoi arweiniad priodol ar gyfer staffio'r awdurdod i'r dyfodol.

Cyswllt:

01286 679868

01286 679490

cabinet@gwynedd.gov.uk



Pennaeth yr Adran Cyllid:

Rwyf yn croesawu'r bwriad i gyflwyno Adroddiad Blynyddol Adnoddau Dynol. Mae'n enghraifft pellach o ymrwymiad y Cyngor i baratoi ymlaen llaw a chynllunio'n drwyadl wrth wynebu heriau'r dyfodol.