

## Cyngor Sir Ynys Môn – Cynllunio'r Gweithlu

Blwyddyn archwilio: 2020-21

Dyddiad cyhoeddi: Gorffennaf 2021

Cyfeirnod y ddogfen: 2486A2021-22

Paratowyd y ddogfen hon fel rhan o waith a gyflawnir yn unol â swyddogaethau statudol.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn [swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru](mailto:swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru).

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

# Cynnwys

## Adroddiad manwl

Ar ôl profi heriau o ran y gweithlu yn y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd, mae'r Cyngor bellach yn canolbwyntio'n fwy ar gynllunio'r gweithlu ac mae ganddo gyfleoedd pellach i wireddu manteision ar draws yr holl wasanaethau	4
Datblygodd y Cyngor Strategaeth y Gweithlu yn 2012 ond ni wnaeth ei wreiddio ar draws yr holl wasanaethau	4
Fe wnaeth y dull o gynllunio'r gweithlu a fabwysiadwyd gan Wasanaeth Plant a Theuluoedd y Cyngor ei helpu i ymateb i'r heriau o ran y gweithlu yr oedd yn eu hwynebu	4
Mae'r Cyngor bellach yn canolbwyntio'n fwy ar gynllunio'r gweithlu a thrwy gynnal y ffocws hwn gall wireddu mwy o fanteision ar draws yr holl wasanaethau	6
Argymhellion	9

# Adroddiad Manwl

Ar ôl profi heriau o ran y gweithlu yn y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd, mae'r Cyngor bellach yn canolbwyntio'n fwy ar gynllunio'r gweithlu ac mae ganddo gyfleoedd pellach i wireddu manteision ar draws yr holl wasanaethau

## Datblygodd y Cyngor Strategaeth y Gweithlu yn 2012 ond ni wnaeth ei wreiddio ar draws yr holl wasanaethau

- 1 Yn 2012, fe gymeradwyodd y Cyngor Strategaeth Cynllunio'r Gweithlu a Rheoli Talent / Cynllunio ar gyfer Olyniaeth. Fe wnaeth y Cyngor secondio swyddog yn 2013-14 i ddatblygu'r dull ar gyfer cynllunio'r gweithlu ymhellach.
- 2 Er bod y Cyngor wedi creu strategaeth gyffredinol ar gyfer cynllunio'r gweithlu, nid oedd adrannau unigol wedi ffurfioli na chymeradwyo cynlluniau'r gweithlu na'u rhoi ar waith. Dywedodd swyddogion wrthym, er eu bod wedi trafod cynlluniau'r gweithlu mewn sgysiau gyda swyddogion cymorth Adnoddau Dynol, nad oedd unrhyw ddogfennau byw, ffurfiol yn eu lle.
- 3 Yn [Adroddiad Gwella Blynyddol y Cyngor 2014-15](#), daethom i'r casgliad canlynol: 'Nid yw dull y Cyngor o gynllunio a rheoli ei weithlu'n ddigon strategol i liniaru'r risgiau sylweddol i gapasiti a gallu yn y dyfodol.'
- 4 Ym mis Mawrth 2017, fe wnaeth adroddiad gan Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) ar ei hadolygiad o [Wasanaeth Plant a Theuluoedd](#) y Cyngor argymhell y dylid mynd ati ar frys i ddatblygu strategaeth gadarn ar gyfer y gweithlu a honno'n cynnwys nodau tymor byr, canolig a hir ar gyfer recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol.

## Fe wnaeth y dull o gynllunio'r gweithlu a fabwysiadwyd gan Wasanaeth Plant a Theuluoedd y Cyngor ei helpu i ymateb i'r heriau o ran y gweithlu yr oedd yn eu hwynebu

- 5 Yn 2017, roedd y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd yn cael trafferth recriwtio a chadw gweithlu a oedd yn fedrus ac yn meddu ar gymwysterau a phrofiad addas. Canfu hefyd ei bod yn her recriwtio i swyddi â gofynion o ran y Gymraeg. Roedd gan y gwasanaeth lefelau absenoldeb uchel ac roedd yn ddibynnol ar staff asiantaeth byrdymor. Arweiniodd hyn at anghysonderau mewn ymarfer a phrosesau penderfynu. O ganlyniad, yn eu hadroddiad argymhellodd AGC fod y Gwasanaeth yn cynhyrchu cynllun cadarn ar gyfer y gweithlu.

- 6 Fe weithredodd y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd a thîm Adnoddau Dynol y Cyngor gyda'i gilydd i fynd i'r afael â'r materion. Byddai'r cynllun yn cwmpasu'r maes gwasanaeth cyfan.
- 7 Wrth fynd i'r afael â'i faterion o ran y gweithlu fe wnaeth y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd:
- ddadansoddi ei weithlu cyfredol gan ddefnyddio metrigau data Adnoddau Dynol;
  - ymchwilio i dueddiadau mewn data ynghylch perfformiad, megis nifer y plant sy'n derbyn gofal;
  - adolygu'r amgylchedd ehangach i ddeall materion o ran y gweithlu a'r farchnad lafur ehangach;
  - ailstrwythuro'r gwasanaeth i gyflwyno model gweithio newydd lle'r oedd Arweinwyr Ymarfer yn gyfrifol am Grwpiau Ymarfer i gryfhau goruchwyliaeth, cyfarwyddyd, a dysgu;
  - cynyddu hyblygrwydd trwy gyflwyno swydd-ddisgrifiadau generig ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol i'w galluogi i symud yn rhwyddach rhwng timau mewn ymateb i newidiadau mewn llwythi achosion neu yng nghylchoedd gwaith timau;
  - gweithio mewn partneriaeth gyda Phrifysgol Bangor i gefnogi myfyrwyr gwaith cymdeithasol gyda lleoliadau; a
  - chanolbwyntio ar 'dyfu ei dalent ei hun' trwy ddarparu cyfleoedd ar gyfer hyfforddeiaethau i weithwyr cymdeithasol heb gymhwyso, gan gynnig cymwysterau trwy'r Brifysgol Agored y gallai pobl eu hennill wrth weithio.
- 8 O ganlyniad i'r gwaith yma, fe ostyngodd trosiant yn y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd 9% rhwng 2017 a 2020.

#### **Arddangosyn 1 : Trosiant staff y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd**

Y trosiant yng Ngwasanaeth Plant a Theuluoedd Ynys Môn ers 2017

	2017	2018	2019	2020
Trosiant staff y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd	20%	18%	13%	11%

- 9 Er bod ymateb y Cyngor yn adweithiol, mae'n amlwg bod y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd wedi gwella ei sefyllfa o ran y gweithlu. Pe bai'r Cyngor wedi rhoi'r dull o gynllunio'r gweithlu a oedd ganddo yn 2012 ar waith a/neu wedi cymryd sylw o sylwadau allanol mae'n bosibl y gallai fod wedi osgoi'r anawsterau a brofodd. Mae cynllunio'r gweithlu'n effeithiol yn adnabod anghenion newidiol mewn modd gweithredol i alluogi'r gwasanaeth i addasu'n rhagweithiol i'r galw.
- 10 Gan ddysgu o hyn, mae Cynllun Strategol y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd 2017-2020 yn canolbwyntio ar fod â 'gweithlu hyderus a chymwys â chapasiti digonol i ddarparu gwasanaeth cyson ac effeithiol'. Mae elfennau o gynllunio'r

gweithlu wedi'u cynnwys yn y strategaeth. Mae Strategaeth Gweithlu Gwasanaethau Plant a Theuluoedd 2019-2022 â ffocws y tu ôl i'r Cynllun Strategol. Mae'r ddogfen hon yn nodi materion cenedlaethol yn ymwneud â'r gweithlu yn y sector, yn esbonio'r tueddiadau a wynebwr gan y Cyngor yn y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd ac effaith y tueddiadau hynny ar y gweithlu ar gyfer y Cyngor. Mae hefyd yn disgrifio proffil y gweithlu ac yn nodi tair blaenoriaeth gweithlu ar gyfer y gwasanaeth, gyda chamau gweithredu ar gyfer y tymor byr (0-6 mis) y tymor canolig (6-12 mis) a'r tymor hwy (12-18 mis) gyda'u canlyniadau disgwylidiedig cysylltiedig.

## **Mae'r Cyngor bellach yn canolbwyntio'n fwy ar gynllunio'r gweithlu a thrwy gynnal y ffocws hwn gall wireddu mwy o fanteision ar draws yr holl wasanaethau**

- 11 Yn dilyn llwyddiant y gwaith yn y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd, mae'r Cyngor wedi parhau i wella prosesau cynllunio'r gweithlu ar draws y sefydliad. Fe gyflwynodd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol wersi allweddol ar gynllunio'r gweithlu i'r Uwch Dîm Arwain (UDA).
- 12 Fe ddiwygiodd y Cyngor Strategaeth Cynllunio'r Gweithlu yn 2019, ac fe ddiffiniodd ei weledigaeth fel, "Bod â'r bobl iawn, â'r sgiliau iawn, yn y lle iawn, ar yr adeg iawn". Mae'r Strategaeth yn cynnwys 'Dull Pum Cam o Gynllunio'r Gweithlu' sy'n adlewyrchu'r arfer da a nodwyd gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD):
  - Diffinio'r cynllun;
  - Deall y gweithlu cyfredol;
  - Diffinio'r gweithlu gofynnol;
  - Dadansoddi'r bylchau a chynllun gweithredu; a
  - Gweithredu, monitro ac adolygu.
- 13 Mae Strategaeth Pobl y Cyngor 2020-24 yn cydnabod yr angen i, "sicrhau bod cynllunio'r gweithlu'n effeithiol yn rhan annatod o brosesau busnes y Cyngor". Mae Gwasanaeth Adnoddau Dynol y Cyngor wedi gweithio gyda Phenaethiaid Gwasanaeth i adnabod pum blaenoriaeth allweddol ar gyfer cynllunio'r gweithlu. Rhaid i bob gwasanaeth:
  - ffurfioli eu cynlluniau ar gyfer y gweithlu mewn dogfen ysgrifenedig;
  - sicrhau aliniad rhwng anghenion staff a chynlluniau'r gweithlu a chreu cynlluniau datblygu staff;
  - ystyried 'gwaed newydd' trwy ddefnyddio ystod o opsiynau recriwtio a chadw a ddarperir yn y rhaglen 'Denu Talent';
  - adnabod y materion sy'n gwneud recriwtio'n anodd; a
  - chreu diwylliant agored, hyblyg a symudol i roi cymorth i gynllunio adferiad a llunio ffyrdd o weithio yn y dyfodol.

- 14 Mae strategaeth 'Denu a Datblygu Talent 2021-2022' y Cyngor yn dangos, ac yn amlygu, ymdrechion a wnaed i sicrhau "bod pobl Ynys Môn yn gallu ffynnu a gwireddu eu potensial hirdymor" trwy'r ystod o gyfleoedd a gweithgareddau recriwtio a gyflawnir gan y Gwasanaeth Adnoddau Dynol. Mae'n diffinio cyfres o gyfleoedd sy'n cwmpasu ystod eang o oedrannau, sgiliau, a galluoedd. Mae hefyd yn datgan y dylai rheoli talent gael ei integreiddio'n llawn â Phrosesau Cynllunio Busnes a chynllunio'r gweithlu yn ogystal â holl brosesau'r sefydliad sy'n gysylltiedig â chyflogeion.
- 15 Mae'r Cyngor yn cydnabod yr angen i roi mwy o ffocws ac ymrwymiad i gynllunio'r gweithlu yn y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd ac ar draws y Cyngor. Fe wnaeth y cynghorwyr a'r swyddogion y siaradom ni gyda hwy fynegi ymrwymiad eglur i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau strategol y Cyngor.
- 16 Ceir arwydd cadarnhaol bod cynllunio'r gweithlu bellach yn dod yn broses barhaus yn hytrach nag yn ddirgwyddiad unigol. Mae swyddogion Adnoddau Dynol yn cwrdd yn chwarterol â Phenaethiaid Gwasanaeth i drafod materion y gweithlu. Yn y cyfarfodydd hyn, cytunir ar gamau gweithredu ac fe'u cofnodir ac yna fe'u hadolygir yn y cyfarfod dilynol.
- 17 Mae cyfle ar unwaith i Wasanaethau Cymdeithasol i Oedolion fanteisio ar waith cynllunio'r gweithlu sydd eisoes wedi cael ei gwblhau yn y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd. Dywedodd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol wrthym ei fod yn bwriadu datblygu Strategaeth y Gweithlu a Chynllun Olyniaeth ar gyfer Gwasanaethau Oedolion. Byddai hyn yn darparu cysondeb ar draws y Gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol gyfan.
- 18 Mae'r Cyngor wedi'i chael yn fwyfwy anodd penodi staff proffesiynol â chymwysterau addas mewn sawl maes ar draws y Cyngor. Mae gan y Cyngor bellach fwy o allu i fynd ati'n rhagweithiol i ystyried risgiau i'r gweithlu sy'n dod i'r amlwg ar draws y Cyngor cyfan. Er enghraifft, dywedodd swyddogion wrthym fod rhannau o Wasanaeth Diogelu'r Cyhoedd ac Iechyd yr Amgylchedd yn wynebu risg bod eu gweithlu'n symud i sefydliadau eraill lle mae'r cyflogau'n fwy cystadleuol.
- 19 Yn ei gyfarfod ym mis Ionawr 2021, cymeradwyodd Pwyllgor Gwaith y Cyngor gyllideb o £250,000 i benodi rhwng wyth a deg hyfforddai a fyddai'n darparu cyfleoedd i bobl leol ddechrau gyrfa mewn llywodraeth leol ac yn helpu i fynd i'r afael â diffygion o ran sgiliau yn y dyfodol y mae'r Cyngor yn eu hwynebu.
- 20 Ar hyn o bryd mae'r broses o gynllunio'r gweithlu'n tueddu i gynnwys uwch reolwyr yn unig. Dylai'r Cyngor ystyried ffyrdd i fynd ati ymhellach i gynnwys a hyfforddi pob lefel o fewn y sefydliad yn y broses o gynllunio'r gweithlu a rhannu arfer da.
- 21 Mae'r Cyngor wedi nodi pwysigrwydd monitro ac adolygu cynlluniau'r gweithlu fel un o'r camau yn ei ddull pum cam. Dylai'r Cyngor ddylunio a gwreiddio prosesau gwerthuso clir ym mhob cam o'r broses i'w sicrhau ei hun ei fod yn ystyried ac yn ymateb i faterion sy'n ymwneud â chynllunio'r gweithlu a'r galw am wasanaethau mewn modd priodol ac felly'n rheoli ei risgiau'n effeithiol. Dywedodd y swyddogion y siaradom ni gyda hwy y dylai cynllunio'r gweithlu fod yn broses barhaus ac y

byddai cynlluniau'r gweithlu yn y dyfodol yn 'ddogfennau byw', yn cael eu diweddarw wrth iddynt gael eu hadolygu.

- 22 Hefyd, yn ystod 2020 fe ganolbwyntiodd y Cyngor ar wella ansawdd ei ddogfennau arfarniadau cyflogeion. Gan adeiladu ar adborth yr oedd eisoes wedi'i gael, cafodd dogfennau arfarnu diwygiedig y gwasanaeth Adnoddau Dynol eu treialu yn y Gwasanaethau Cymdeithasol. Darparodd yr ymgysylltu hwn gyfle i'r adran Gwasanaethau Cymdeithasol lunio'r dogfennau a sicrhau eu bod yn berthnasol ac yn ddefnyddiol. Mae'r dull hwn o gymorth i wella'r broses o gynllunio'r gweithlu. Er enghraifft, fel rhan o'r broses arfarnu, mae'r Cyngor yn monitro ac yn adolygu gallu yn y Gymraeg. Mae'r ddogfen arfarnu newydd yn ei gwneud yn ofynnol cynnwys unrhyw hyfforddiant sy'n gysylltiedig â sgiliau Cymraeg yn yr adran anghenion hyfforddi. Bydd hyn yn cefnogi gwelliant o ran asesu gallu yn y Gymraeg ac yn gwella'r drefn ar gyfer cynllunio'r gweithlu trwy helpu i adnabod meysydd sy'n gryfder a gwendidau o ran darparu cyflogeion Cymraeg eu hiaith.
- 23 Yng ngwanwyn 2020, cafodd pandemig COVID-19 effaith ddigynsail ar y Cyngor. Mae'r Cyngor wedi gweithio'n galed i ymdrin â'r pandemig gan gynnal momentwm o ran darparu gwasanaethau allweddol. Fe wnaeth y pandemig amlygu materion o ran y gweithlu i'r Cyngor, megis argaeledd cyfyngedig staff asiantaeth Cymraeg eu hiaith, a'r angen i addasu contract cyflogaeth presennol staff i hwyluso adleoli yn ystod argyfwng.
- 24 Mae pandemig COVID-19 wedi cyflwyno cyfleoedd i weithio'n wahanol hefyd, ac yn awr mae angen i'r Cyngor ystyried ei anghenion o ran y gweithlu yn y dyfodol. Wrth i'r Cyngor ail-lunio ei fusnes, mae ganddo gyfleoedd i fod yn uchelgeisiol a nodi sut allai gweithlu'r dyfodol edrych. Mae'n bwysig bod y Cyngor yn ystyried y galw hirdymor am wasanaethau. Bydd proses wreiddiedig ar gyfer cynllunio'r gweithlu'n helpu holl wasanaethau'r Cyngor i nodi sut y mae'r dyfodol yn edrych.



# Argymhellion

## Arddangosyn 2: argymhellion

### Argymhellion

#### Rhoi cynllun y gweithlu ar waith

- A1 Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod cynlluniau adrannol ar gyfer y gweithlu'n cael eu ffurfioli, eu mabwysiadu a'u rhoi ar waith ar draws yr holl wasanaethau.

#### Sicrwydd bod Cynlluniau'r Gweithlu'n ddogfennau byw

- A2 Rhaid i'r Cyngor rhoi prosesau gwerthuso ar waith, gyda mesurau perfformiad, ar gyfer pob un o bum cam y broses cynllunio'r gweithlu i'w sicrhau ei hun ei fod yn ystyried ac ymateb yn rhagweithiol i faterion o ran y gweithlu a'r galw am wasanaethau yn briodol.



Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.  
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.