

Adroddiad i'r:	Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol
Dyddiad y Cyfarfod:	29 Ionawr 2014
Aelod/ Swyddog Arweiniol:	Cyfarwyddwr Moderneiddio a Lles
Awdur yr Adroddiad:	Cyfarwyddwr Moderneiddio a Lles
Teitl:	Strategaeth Pobl 2011/14 – adroddiad cau

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

Mae'r adroddiad yn trafod y cynnydd mewn cyflawni yn erbyn y Strategaeth Pobl, ac yn nodi'r materion sy'n weddill ac yn argymhell y camau nesaf.

2. Beth yw'r rheswm dros wneud yr adroddiad hwn?

Mae'r Strategaeth Pobl wedi bod yn fechanwaith ar gyfer sicrhau bod blaenoriaethau corfforaethol y cyngor yn seiliedig ar waith Adnoddau Dynol a datblygu sefydliadol priodol. Mae'r cynnydd yn erbyn y Strategaeth yn cael ei adrodd i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol er mwyn ategu'r rôl y mae'n ei chwarae o fonitro â'r Cynllun Gwella Adnoddau Dynol.

3. Beth yw'r Argymhellion?

Bod y Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol

3.1 yn nodi'r cynnydd a'r trefniadau a wnaed i sicrhau bod yna sylw'n cael ei roi'n barhaus i'r meysydd sydd weddill fel y nodir ym mharagraff 4.6

3.2 yn nodi bod y gwaith cwmpasu'n cael ei wneud er mwyn nodi heriau strategol Adnoddau Dynol a godir yn y cyngor yng nghyfnod 2014/17

4. Manylion am yr adroddiad

4.1 Datblygwyd y Strategaeth Pobl yn 2011 er mwyn nodi'r gwaith sy'n angenrheidiol i Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau darpariaeth effeithiol o flaenoriaethau corfforaethol. Cytunodd yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth ar y blaenoriaethau ar gyfer y Strategaeth, trwy gydweithio â chydweithwyr yn yr adran Adnoddau Dynol.

4.2 Mae'r strategaeth wreiddiol ynghlwm yn Atodiad 1. Themâu allweddol y cytunwyd arnynt oedd:

- 1 Atyniad a Chadw Gafael ar Sgiliau a Talent - Sicrhau ein bod yn cael y bobl orau ar gyfer y gwaith
- 2 Datblygu'r Gweithlu - Sicrhau ein bod yn datblygu pobl yn briodol i gyflawni ein hamcanion busnes
- 3 Ymgysylltu â Chyflogeion - datgloi potensial pobl yn y gwaith

- 4 Rheoli Newid
- 5 Gweithlu Iachach

4.3 Datblygwyd cynllun gweithredu manwl er mwyn cyflawni'r Strategaeth Pobl. Mae Cynllun Gweithredu Blwyddyn 3, ynghyd â datganiad cynnydd wedi'i ddiweddarau i'w gael yn Atodiad 2 sydd ynghlwm.

4.4 Er bod y themâu allweddol wedi aros yr un fath, mae'r cynllun gweithredu wedi datblygu dros amser i gymryd newidiadau sylweddol i ystyriaeth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Y cyngor newydd sy'n dod i mewn yn 2012 lle cytunwyd ar flaenoriaethau corfforaethol newydd a'r Cynllun Corfforaethol
- Llai o bwyslais ar gydweithio
- Materion cymhwysedd yn deillio o'r angen i roi sylw brys i weithrediadau o ddydd i ddydd yn yr adran Adnoddau Dynol - fe arweiniodd hynny at ddatblygu'r Cynllun Gwella AD
- Roedd yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn credu fod angen i'r cynllun gweithredu fod yn llai o ran hyd a gyda mwy o ffocws iddo

4.5 Cyfrifoldeb y ddau uwch reolwr o'r adrannau 'gwasanaethau' a 'staff' Adnoddau Dynol yw cyflawni'r Strategaeth. Defnyddiwyd y model Nawdd Rhaglen gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol a'r nawdd prosiect ar y 5 thema gan Benaethiaid Gwasanaeth a enwebwyd. Mae Partneriaeth fel hyn rhwng gwasanaethau a swyddogaethau cymorth corfforaethol yn hanfodol i sicrhau perchnogaeth. Mae'r model wedi bod yn gymharol lwyddiannus er bod Penaethiaid Gwasanaeth wedi ei chael hi'n anodd dod o hyd i'r cymhwysedd er mwyn gyrru'r themâu y maent yn gyfrifol amdanynt.

4.6 Mae'r rhan fwyaf o'r gweithgareddau allweddol wedi eu cyflawni. Fodd bynnag, trwy werthuso'r cynnydd yn erbyn yr amcanion a osodwyd mai'n dangos fod rhai materion angen sylw parhaus wrth ddatblygu gwaith strategol Adnoddau Dynol. Y rhain yw

- Trefniadau gwerthuso clir ar gyfer ansawdd ac effaith gwaith a rhaglenni strategol Adnoddau Dynol. *Mae enghreifftiau penodol yn cynnwys yr angen i werthuso effeithiolrwydd y systemau cymorth presennol gan Adnoddau Dynol, gan gynnwys canllawiau Adnoddau Dynol ar y Fewnrwyd a'r Cynllun Hyfforddiant Corfforaethol. Bydd y gwaith hwn yn cael ei wneud fel rhan o'r Cynllun Busnes Adnoddau Dynol.*
- Yr amser y mae'n ei gymryd i gytuno ar bolisïau ac arferion gwaith newydd ac i sicrhau eu bod yn cael eu hymgorffori. *Mae enghreifftiau yn cynnwys cydymffurfio â'r polisi Cyfeiriadau a bydd yn cynnwys y Polisi Presenoldeb newydd a pholisïau / canllawiau sy'n cefnogi gwaith symudol. Mae problemau cyffredinol yma ar gyfer y Cynllun Busnes Adnoddau Dynol. Yn ogystal, bydd yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth yn parhau i sicrhau darpariaeth effeithiol o'r Polisi Presenoldeb newydd pan gytunir arno, a bydd y Bwrdd Moderneiddio yn cynnal trosolwg o bolisïau / canllawiau sy'n ymwneud â gweithio hyblyg a gweithredu effeithiol.*

- Systemau effeithiol ar gyfer rhannu gwersi a ddysgwyd a gwneud cais i feysydd newydd o waith. *Y brif enghraifft yw ein hymdrechion i hyrwyddo'r broses o reoli newid yn effeithiol. O ystyried maint y newid a ddaw o ganlyniad i'r effeithlonrwydd, a goblygiadau posibl yr adolygiad Williams, bydd sicrhau mwy o gysondeb i newid yn effeithiol yn parhau i fod yn ffocws pwysig ar gyfer yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth.*

4.7 Mae'n amlwg y bydd angen i'r cyngor gael dadansoddiad clir o'r agenda strategol ar gyfer Adnoddau Dynol dros y cyfnod nesaf a bod gwaith yn cael ei wneud i ategu hynny. Yn amlwg, gall canlyniad yr adolygiad Williams gael dylanwad sylweddol. Mae'n llai eglur pa ddull sydd orau o reoli'r ffordd y llywodraethir y gwaith hwn. Mae'n ymddangos yn synhwyrol i oedi ac i adlewyrchu cyn gwneud penderfyniad ar hyn. Trwy gymryd eiliad i ystyried, bydd modd cwblhau'r gwaith ar y Cynllun Gwella AD a'r gwaith archwilio mewnol a gynlluniwyd ar gyfer Ebrill 2014, cwblhau gweithgareddau allweddol o fewn y Strategaeth Pobl, yn ogystal â rhywfaint o eglurhad ar y sefyllfa RLIL. Ni fydd hyn yn tynnu sylw at feysydd allweddol o waith sy'n weddill fel yr amlygwyd yn 4.6 na chwblhau cynlluniau gweithlu sy'n seiliedig ar wasanaeth sy'n cael eu datblygu'n flynyddol.

5 Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?

Cafodd y Strategaeth ei ddatblygu'n benodol er mwyn gosod yr agenda Adnoddau Dynol sy'n codi o flaenoriaethau corfforaethol y cytunwyd arnynt.

6 Faint fydd hyn yn ei gostio a sut bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?

Nid oes canlyniadau ariannol penodol yn deillio o'r broses o gau'r Strategaeth Pobl. Mae pob gweithgaredd wedi'i wneud o fewn adnoddau sy'n bodoli eisoes a hynny fydd yr achos ar gyfer camau gweithredu sydd heb eu cwblhau eto ac unrhyw weithredoedd newydd sy'n deillio o'r ymarfer cwmpasu presennol.

7 Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd ar gyfer y penderfyniad? Dylid cynnwys templed yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd fel atodiad i'r adroddiad.

Dim

8 Pa ymgynghoriadau a gynhaliwyd gyda'r Pwyllgorau Archwilio ac eraill?

Mae noddwyr y prosiect a'r Rheolwr Datblygu Sefydliadol wedi bod yn rhan o'r broses o lunio'r adroddiad hwn ac fe gafodd yr Aelod Arweiniol hefyd gyfle i wneud sylwadau. Ystyriwyd yr adroddiad gan y TGC ar 13 Ionawr, 2014 ac fe argymhellodd y tîm bod angen cyflwyno'r adroddiad cynnydd i'r Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol.

9 Datganiad y Prif Swyddog Cyllid.

Dim.

10 Pa risgiau sy'n bodoli ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

Mae nifer o risgiau sy'n gysylltiedig ag AD wedi eu nodi yn y Gofrestr Risg Gorfforaethol ac mae camau gweithredu yn y Strategaeth Pobl yn helpu i leihau'r risgiau hyn. Maent yn cynnwys

DCC004 "Y risg nad yw'r fframwaith Adnoddau Dynol yn cefnogi nodau'r sefydliad. Mae'r polisiau a'r gweithdrefnau sydd gennym yn eu lle angen adlewyrchu'r strategaeth sefydliadol gyfredol (ee gweithio hyblyg) ac mae AD angen cynnig cymorth i'r swyddogaethau hynny lle bydd y sefydliad angen ee ailstrwythuro."

Cyngor Sir Ddinbych 001 - bod â systemau cyflogaeth ddiogel effeithiol yn eu lle i helpu i leihau hynny.

DCC018 Rheoli Newid Effeithiol yn hanfodol ar gyfer cyflwyno'r rhaglen foderneiddio

11 Pŵer i wneud y Penderfyniad

Dim.