

<b>Adroddiad i'r:</b>	<b>Cyngor</b>
<b>Dyddiad y Cyfarfod:</b>	<b>8 Ebrill 2014</b>
<b>Aelod / Swyddog Arweiniol:</b>	<b>Y Cynghorydd Barbara Smith</b>
<b>Awdur yr Adroddiad:</b>	<b>Julie Worrall, Partner Busnes Adnoddau Dynol</b>
<b>Teitl:</b>	<b>Gweithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith</b>

---

### **1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?**

Dros y deuddeg mis diwethaf, mae Adnoddau Dynol gyda chymorth Jamie Groves (Pennaeth y Gwasanaeth Cyfathrebu, Marchnata a Hamdden) wedi cyflawni adolygiad sylweddol o Reoli Absenoldeb ar draws y sefydliad.

Ymhlith pethau eraill, roedd yr adolygiad yn ystyried pa mor berthnasol a sut mae'r polisi presennol yn cael ei gymhwyso, pa ddealltwriaeth sydd gan reolwyr o reoli absenoldeb ynghyd â rolau rheolwyr, gweithwyr, Adnoddau Dynol ac Iechyd Galwedigaethol o fewn y broses bresennol. Roedd yn cynnwys adolygu arferion gorau gan gyrff sector cyhoeddus a phreifat eraill sy'n rheoli absenoldeb yn llwyddiannus - wedi'i fesur naill ai ar sail y lleihad yn nifer y diwrnodau a gollir drwy absenoldeb yn y gweithle neu drwy gynnal nifer llai na'r cyfartalog o ddiwrnodau a gollir drwy absenoldeb yn y gweithle dros gyfnod parhaus.

### **2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?**

Er mwyn cyflwyno'r weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith newydd fel bo'r sefydliad yn gallu rheoli absenoldeb yn fwy rhagweithiol, gyda'r nod o leihau'r nifer cyfartalog o ddiwrnodau a gollir gan bob gweithiwr a thrwy hynny gynyddu cynhyrchedd a darparu gwasanaethau'n well i'n cwsmeriaid a lleihau'r gost sy'n gysylltiedig ag absenoldeb.

### **3. Beth yw'r Argymhellion?**

Bod y Cyngor Llawn yn cytuno i fabwysiadu'r Weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith.

### **4. Manylion am yr Adroddiad**

Drwy gydol bywyd y prosiect, casglwyd adborth gan reolwyr ar sylwedd, hygyrchedd a dehongliad y weithdrefn bresennol. Y prif feysydd y tynnwyd sylw atynt lle mae dealltwriaeth ac arferion yn amrywio'n sylweddol yw:

- Cyfrifo, dehongli a defnyddio'r Fformwla Ffactor Bradford
- Deall a defnyddio'r Panel Rheoli Iechyd
- Atgyfeirio at Adnoddau Dynol a rôl AD.

Mae'r weithdrefn newydd yn canolbwyntio ar roi sylw i'r pryderon hyn a chyflwyno proses glir a ffurfiol i reolwyr ei dilyn ac i weithwyr ei deall. Y prif newidiadau yw:

- Cyflwyno lefelau Sbarduno – 4 prif sbardun ac, os bydd gweithiwr yn eu cwrdd, bydd yn cychwyn ar broses galluogrwydd absenoldeb.
- Mwy o awtonomi i'r gwasanaethau wrth wneud penderfyniadau drwy wneud i ffwrdd â'r Panel Rheoli Iechyd (ar hyn y bryd panel sy'n cwrdd yn fisol yw hwn, felly mae oedi gyda chefnogi neu gwestiynu penderfyniadau). Yn hytrach, cynigir cyflwyno proses archwilio fewnol lle bydd achosion yn cael eu 'dyrchafu' o fewn y Tîm Rheoli Gwasanaethau ac, os oedd a wnelo Pennaeth Gwasanaeth â'r achos cyn ei ddyrchafu, gofynnir i gydweithiwr ar yr un raddfa adolygu'r broses a ddilynwyd.
- Bydd tri cham galluogrwydd absenoldeb clir er mwyn gallu gosod a monitro targedau presenoldeb dros gyfnod penodol.
- Mae'r ddarpariaeth Adnoddau Dynol yn cael ei hadolygu, gyda strwythur newydd a rolau i'w diffinio o'r newydd mewn ymgynghoriad â'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Pwrpas y ddarpariaeth yw cefnogi presenoldeb yn y gwaith a helpu gwasanaethau i ddeall y rhesymau dros absenoldeb, y tueddiadau a sut i atal neu leihau absenoldeb.

Mae copi o'r polisi ynghlwm yn Atodiad A.

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

Bydd cytuno ar a gweithredu'r weithdrefn newydd yn helpu'r Cyngor i reoli ei weithlu er mwyn cyflawni'r blaenoriaethau corfforaethol, drwy wella presenoldeb yn y gwaith a hynny, yn ei dro, yn gwella cynhyrchedd a gwasanaethau a lleihau costau.

## **6. Beth fydd yn ei gostio a sut bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

Ni fydd unrhyw gost ychwanegol yn gysylltiedig â'r weithdrefn a'i gweithredu. Y disgwyl yw y bydd y weithdrefn newydd yn lleihau'r gost sydd ynghlwm ag absenoldeb ac, felly, y bydd gwasanaethau'n gallu creu arbedion effeithlonrwydd a chynyddu gwasanaethau.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd am y penderfyniad? Dylid amgáu templed yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd fel atodiad i'r adroddiad.**

Mae copi o'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb yn Atodiad B er gwybodaeth.

## **8. Pa ymgynghoriadau a gynhaliwyd gydag Archwilio ac eraill?**

Drwy gydol y prosiect ac wrth ddatblygu'r weithdrefn newydd, mae'r Aelod Arweiniol Adnoddau Dynol, y Cynghorydd Barbara Smith, wedi bod yn rhan o drafodaethau ac wedi'i diweddarau ac mae'r Cynghorydd Bobby Feeley hefyd wedi cyfrannu at drafodaethau drwy adolygiadau absenoldeb yn ei meysydd gwasanaeth hi sef Gwasanaethau Oedolion a Gwasanaethau Plant a Theuluoedd.

Mae'r newidiadau i'r polisi wedi eu dosbarthu i ymgynghori arnynt ag Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor a'r Undebau Llafur perthnasol. Cyflwynir y polisi i'r Cydbwyllgor Ymgynghorol Lleol ar 2 Ebrill 2014 gydag argymhelliad y dylid ei gyflwyno i'r Cyngor Llawn i'w fabwysiadu.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

Bydd sicrhau bod gan y Cyngor lefelau isel o absenoldeb oherwydd salwch yn cefnogi ymdrechion i ddod yn fwy effeithlon o gofio'r pwysau ariannol hirdymor sydd ar y Cyngor. Nid oes unrhyw oblygiadau cost sylweddol o ganlyniad i'r newidiadau arfaethedig i'r weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith. Ymgynghorwyd a diweddarwyd y Prif Swyddog Cyllid a'r Pennaeth Adnoddau Dynol ar ddatblygiad y weithdrefn newydd.

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

Mae'r newidiadau arfaethedig wedi rhoi sylw i'r risg y gallai'r weithdrefn gael ei chymhwyso'n anghyson ar ffurf canllawiau i reolwyr ar benderfynu beth fydd canlyniad trafodaethau. Hefyd, bydd Adnoddau Dynol a Jamie Groves a'i dîm rheoli'n darparu sesiynau hyfforddi penodol a chymorth ar weithrediad cynnar y weithdrefn i sicrhau bod rheolwyr yn deall eu rôl yn llawn.

## **11. Pŵer i wneud y Penderfyniad**

Rhoddir y pŵer i wneud y penderfyniad gan a112 o Ddeddf Llywodraeth Leol 1972.