

Adroddiad i'r	Pwyllgor Craffu Perfformiad
Dyddiad y cyfarfod	17 Mawrth 2022
Aelod Arweiniol / Swyddog	Y Cynghorydd Julian Thompson-Hill, Aelod Arweiniol Cyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol
Awdur yr adroddiad	Gary Williams – Pennaeth y Gyfraith, AD a Gwasanaethau Democrataidd Louise Dougal - Rheolwr Gwasanaethau AD
Teitl	Absenoldebau a Throsiant Staff yn Sir Ddinbych yn ystod 2020/21 a 2021/22

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1. Mae'r adroddiad yn darparu data absenoldeb a throsiant staff ar gyfer 2020/2021 a 2021/2022.

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

2.1. Darparu gwybodaeth ddiweddar ar yr ystadegau absenoldebau a throsiant cyfredol.

3. Beth yw'r Argymhellion?

Bod y Pwyllgor yn:

3.1 ystyried y data Absenoldebau a Throsiant a ddarparwyd, ynghyd â'r ddogfennaeth gysylltiedig, a

3.2 phennu a oes angen monitro absenoldebau a throsiant staff ymhellach.

4. Manylion yr adroddiad

Absenoldeb Staff

4.1. Mae Atodiad 1 yn darparu crynodeb manwl o Absenoldeb yn Sgîl Salwch ar gyfer y flwyddyn ariannol gyfredol a blaenorol. Mae Pandemig Covid wedi cael effaith ar ffigurau absenoldeb. Mae data allweddol wedi'i amlygu trosodd.

4.2. Cyfanswm Data Absenoldebau a chymariaethau:

Absenoldeb - Cyfanswm Cyngor Sir Ddinbych					
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Ebrill - Rhagfyr 21
Sir Ddinbych	8.4	8.3	8.1	6.5	7.1
Cymru	10.4	10.5	11.2	8.4	

4.3. Mae'r Cyngor wedi gweld y gyfradd absenoldebau isaf ar gyfer awdurdodau lleol Cymru yn 2019/20 ac roedd yn duedd oedd ar i lawr. Yn 2020-2021, roedd ein cyfradd absenoldeb yn sgîl salwch yn sylweddol is, a oedd yn unol ag awdurdodau lleol eraill Cymru, oherwydd mesurau cadw pellter cymdeithasol a gweithio o gartref.

4.4. Yn y cyfnod Ebrill - Rhagfyr 2021, roedd y gyfradd absenoldeb yn sgîl salwch wedi cynyddu, ac rydym yn debygol o orffen y flwyddyn ar tua 9 diwrnod a gollwyd i bob gweithiwr. Mae hyn yn uwch na'r ffigur arferol cyn y pandemig.

4.5. Mae'r 3 rheswm uchaf dros absenoldeb wedi parhau'n gyson dros y 3 mlynedd diwethaf, serch hynny, roedd y nifer o absenoldebau oherwydd annwyd a'r fflw yn 2019/2020 yn 10%, lle'r oedd hyn llawer is yn 2020/2021, dan 5%. Mae gennym fath newydd o absenoldeb, Covid, sydd wedi cynyddu bob blwyddyn. Mae'r ffigurau hefyd yn dangos bod cynnydd mewn Iselder / Gorbryder. Mae'r absenoldeb wedi cael ei rannu i dri maes gwasanaeth fel a ganlyn; mae'r meysydd wedi'u hamlygu'n oren yn dangos cynnydd:

Gwasanaeth	19/20 (%)	20/21 (%)	21/22 (%) Ebrill - Rhagfyr
Gwella Busnes a Moderneiddio	6.75	4.47	2.93
Gwasanaethau Cymorth Cymunedol	12.21	10.87	12.43

Cymunedau a Chwsmeriaid	8.29	8.45	5.39
Addysg a Gwasanaethau Plant	7.66	9.47	9.7
Cyllid ac Eiddo	5.79	6.08	5.54
Prifffyrdd, Cyfleusterau a Gwasanaethau Amgylcheddol	9.97	7.43	6.95
Y Gyfraith, AD a Gwasanaethau Democrataidd	4.34	6.79	2.46
Cynllunio, Gwarchod y Cyhoedd a Gwasanaethau Cefn Gwlad	4.37	3.55	5.24

4.6. Mae absenoldeb wedi cynyddu mewn gwasanaethau rheng flaen, fel sy'n cael ei amlygu mewn oren, uchod. Disgwylir y bydd absenoldeb yn sgil salwch yn parhau ar lefel gynyddol ar gyfer y ddwy flynedd ganlynol oherwydd dileu mesurau cadw pellter cymdeithasol, salwch ychwanegol Covid ac ôl-groniad triniaeth a llawdriniaeth ar gyfer staff.

Trosiant Staff

4.7. Isod gweler y ffigur trosiant ar gyfer CSDd o'i gymharu ag Awdurdodau Lleol yng Nghymru, mae hyn yn seiliedig ar ganran y staff sy'n gadael eu cyflogaeth gyda'r Cyngor:

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sir Ddinbych	11.1	9.3	8.6	9.3	7.5
Cymru	11.6	11.4	11.2	10.8	8.2

4.8. Mae ein ffigur trosiant yn is na'r cyfartaledd, serch hynny, bu cynnydd sylweddol yn nhrosiant dau o'n meysydd gwasanaeth rheng flaen, h.y. Prifffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol o oddeutu 6%, a Chynllunio, Gwarchod y Cyhoedd a Gwasanaethau Cefn Gwlad o oddeutu 4%.

4.9. Yn ystod 2020/2021 a 2021/2022, roedd y grŵp mwyaf o'r rhai a adawodd mewn swyddi graddfa 4 neu is, gyda diswyddo yn sgil rhesymau personol yn rheswm cyffredin dros adael; roedd y grŵp mwyaf nesaf o'r rhai a adawodd yn gorwedd o fewn graddfa 10 ac uwch, gydag ymdeol yn rheswm cyffredin dros adael.

4.10. Mae'r grŵp mwyaf o raddfa 4 ac is i'w canfod yn yr Adran Prifffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol, yn bennaf o fewn swyddi Arlwygo a Glanhau.

- 4.11. I grynhoi, mae Covid wedi gweld effaith negyddol ar ein ffigurau presenoldeb a throsiant yn ein gwasanaethau rheng flaen. Mae gwasanaethau nad ydynt ar y rheng flaen wedi cael eu heffeithio llawer llai.
- 4.12. Mae ffigurau presenoldeb wedi cynyddu dros y 9 mis diwethaf, ac maent yn debygol o barhau i gynyddu.
- 4.13. Mae'r gweithlu wedi bod yn wydn drwy gydol y pandemig, mae gwasanaethau wedi parhau i gael eu darparu, ac mae staff wedi cael eu hadleoli i rolau newydd i gefnogi gofynion newydd y cyngor, h.y. y gwasanaeth tracio, olrhain a diogelu, cefnogi preswylwyr sy'n cael eu gwarchod a diamddiffyn gyda chyflenwadau bwyd, a chefnogaeth ychwanegol yn y maes gofal.
- 4.14. Ni fu effaith sylweddol ar ddarpariaeth gwasanaeth, serch hynny, mae rhai meysydd yn profi cyfnod heriol o ran recriwtio a chadw staff ar draws pob maes gwasanaeth, sydd wedi cael ei nodi drwy weithgareddau cynllunio gweithlu sydd wedi cael eu cynnal o fewn gwasanaethau yn ddiweddar.
- 4.15. Atodiad 2 yw'r Cynllun Gweithlu Corfforaethol drafft sy'n cael ei ymgynghori gyda'r Tîm Gweithredol Corfforaethol a'r Uwch Dîm Arwain. Mae Atodiad 3 yn gopi o'r cynllun darparu sy'n rhestru nifer o gamau gweithredu i gefnogi gweithgareddau recriwtio a chadw staff y gweithlu.
- 4.16. Mae'r amcanion darpariaeth cynllun y gweithlu yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:
- Arweinyddiaeth a Rheolaeth
 - Recriwtio a Chadw Talent
 - Galluogi Gweithlu sy'n Perfformio'n Uchel, wedi'u Hymgysylltu ac sy'n Rymus
 - Datblygu Gweithlu Hyblyg ac Ystwyth
 - Cefnogi Iechyd a Lles

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

- 5.1. Mae'r gweithlu'n ased pwysig i'r cyngor a gyda'i gilydd maent yn darparu gwasanaethau a blaenoriaethau corfforaethol. Mae cynllun y gweithlu'n amlinellu ein hymrwymiad ar sut y byddwn yn gwella ac yn datblygu ein gweithlu, nawr ac yn y dyfodol, i ddarparu'r gwasanaeth gorau posib i'n preswylwyr.

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

6.1. Mae'r costau ariannol ychwanegol yn dod o ôl-gronni swyddi rheng flaen gyda staff dros dro e.e. casglwr gwastraff, cogydd. Serch hynny, mae'r costau heb fod yn ariannol yn dod o'r pwysau ychwanegol ar reolwyr, timau a gweithwyr o fewn gwasanaethau i gynnal gwaith a hyfforddiant ychwanegol.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Aseiad o'r Effaith ar Les?

7.1. Amherthnasol

8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?

8.1. Mae'r Tîm Gweithredol Corfforaethol a'r Uwch Dîm Arwain wedi cael eu hymgyngori mewn perthynas â'r Cynllun Gweithlu Corfforaethol. Mae'r fersiwn drafft terfynol ynghlwm yn atodiad 2.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

9.1. Ni cheir goblygiadau ariannol uniongyrchol yn sgil yr adroddiad hwn.

10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?

10.1. Y prif risgiau sy'n gysylltiedig â'r lefelau uchel o absenoldeb a'r cynnydd i drosiant staff ar gyfer y Cyngor yw gostyngiad, neu amhariad i gynhyrchiant, costau recriwtio cynyddol, amser yn cael eu dreulio ar hyfforddi gweithwyr newydd, gostyngiad i gymhelliant ac ysbryd gweithwyr eraill, a llwyth gwaith ychwanegol i staff presennol.

10.2. I fynd i'r afael â risgiau absenoldeb: dros y 2 flynedd diwethaf mae rheoli absenoldeb wedi bod yn heriol yn sgil sefyllfa'r pandemig, mae gennym polisïau a gweithdrefnau wedi'u sefydlu ar waith, Gwasanaeth Iechyd galwedigaethol i gefnogi rheolwyr a swyddogion AD penodol i gefnogi ymyraethau cynnar a datrysiadau hirdymor. Mae gennym nifer o adnoddau newydd hefyd i gefnogi lles yn y gweithle. Bydd angen i reolwyr, gyda chefnogaeth AD sicrhau bod y polisïau a gweithdrefnau yn cael eu cymhwyso'n gyson ar draws y cyngor.

10.3. I fynd i'r afael â phroblemau trosiant, recriwtio a chadw ar draws meysydd gwasanaeth, mae cynlluniau gweithlu gwasanaeth wedi cael eu cwblhau, ac wedi nodi materion sy'n

benodol i wasanaethau. Mae'r cynllun gweithlu corfforaethol wedi nodi cynllun gweithredu darpariaeth recriwtio a Chadw.

11. Pŵer i wneud y penderfyniad

11.1. Adran 21 Deddf Llywodraeth Leol 2000

11.2. Mae Adran 7.4.2(b) o Gyfansoddiad y Cyngor yn nodi pwerau'r Pwyllgor Craffu o ran adolygu a chraffu perfformiad y Cyngor mewn perthynas ag amcanion polisi, targedau perfformiad a/neu feysydd gwasanaeth penodol.