

Adroddiad i	Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
Dyddiad y cyfarfod	25 th Ionawr 2023
Aelod Arweiniol / Swyddog	Cyng/Cllr Julie Matthews
Pennaeth Gwasanaeth	Louise Dougal, Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro ar gyfer AD
Awdur yr adroddiad	Louise Dougal, Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro ar gyfer AD
Teitl	Recriwtio, Cadw a Chynllunio'r Gweithlu

1. Beth yw'r adroddiad am?

- 1.1. Bwriad yr adroddiad hwn yw rhoi diweddariad i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio am y sefyllfa i Gyngor Sir Ddinbych o ran materion recriwtio a chadw a gweithgareddau Cynllunio'r Gweithlu.

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

- 2.1. Yn 2022, rhoddwyd Recriwtio a Chadw Staff ar y Gofrestr Risgiau Corfforaethol. Mae'r adroddiad hwn wedi ei lunio er mwyn darparu'r wybodaeth gyfredol i'r pwyllgor ynglŷn â materion recriwtio a chadw staff o fewn y cyngor a'r cynnydd ar weithgareddau cynllunio'r Gweithlu.

3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1 Argymhellir bod y pwyllgor yn cymryd sylw o'r manylion sydd yn yr adroddiad a'r ymyriadau sydd wedi'u cyflwyno er mwyn cefnogi a chryfhau cynllunio'r recriwtio, cadw a chynllunio'r gweithlu.

4. Manylion yr adroddiad

Recriwtio ar draws y Cyngor

- 4.1. Yn 2022, rhoddwyd Recriwtio a Chadw Staff ar y Gofrestr Risgiau Corfforaethol. Cyfeiriwch at Atodiad 1 am ddata ar recriwtio a chadw staff.

- 4.2. Cyn y Pandemig, roedd yna nifer fach o swyddi o fewn y cyngor oedd yn cael eu hystyried yn rhai 'anodd recriwtio'. Roedd y swyddi hyn yn cael eu cynnwys (ond heb eu cyfyngu i); Cogyddion, Glanhawyr, Gofalwyr, Cynorthwywyr Patrôl Croesfannau Ysgol ynghyd â rhai swyddi arbenigol, megis Seicolegwyr Addysg, Penseiri, Trydanwyr, Cynorthwywyr Addysgu a Gweithwyr Cymdeithasol. Roedd y dull traddodiadol o recriwtio, lle cafodd y swydd ei hysbysebu am bythefnos yn profi'n aflwyddiannus, felly, byddai'r Arbenigwr Recriwtio yn gweithio gyda'r rheolwyr adrannol i gytuno ar ddull arall addas o recriwtio.
- 4.3. Yn ystod y Pandemig, mae'r ystadegau'n dangos bod recriwtio ar ei isaf erioed (Ebrill 20 – Mawrth 21), fodd bynnag roedd swyddi gwag yn dal i gael eu hysbysebu a'u llenwi, oherwydd bod llif cyson y bobl sy'n gadael a swyddi newydd yn cael eu creu.
- 4.4. Yn ystod 2020/21, fel cyngor fe wnaethom hysbysebu 475 o swyddi, yn 2021/22 roedd 953 o swyddi yn cael eu hysbysebu ac am gyfnod Ebrill 2022 i Dachwedd 2022, cafodd 763 o swyddi eu hysbysebu. Ar ddiwedd y flwyddyn mae hyn yn debygol o gyrraedd dros 1000.
- 4.5. Mae nifer o swyddi, sydd bellach yn cael eu hystyried yn anodd recriwtio iddynt. Mae hyn yn bennaf oherwydd y canlynol:

- Talu – ni all llywodraeth leol gystadlu â'r sector preifat, cyrff eraill yn y sector cyhoeddus a chyfraddau asiantaethau.

Fodd bynnag, yn sgil y dyfarniad cyflog yn 2022, gwelwyd ein cyfradd isaf o £9.50 yn cynyddu'n sylweddol i £10.50 yr awr, disgwylir i'r gyfradd isaf hon godi'n sylweddol eto erbyn 2024 i £11.35 yr awr a ddylai weld cynnydd mewn recriwtio i'n swyddi â thâl is. Mae'r swyddi gradd is bellach yn dechrau cystadlu â chyrff eraill, ond nid yw'r dyfarniad cyflog am y rolau proffesiynol wedi bod mor uchel ac felly bydd y swyddi proffesiynol ar radd uwch yn dal i fod yn fater recriwtio a chadw staff i'r Cyngor.

- Gwaith Agile – cynnydd sylweddol yn y ffordd newydd hon o weithio ym mhob sector

Bellach mae gan weithwyr ym mhob cwr o'r DU, ardal chwilio ddaearyddol ehangach oherwydd y swydd Pandemig, mae sefydliadau arferion gweithio ystwyth wedi mabwysiadu, sydd yn ei dro yn ein galluogi, fel cyngor i recriwtio o bellach i ffwrdd oherwydd ein harferion gweithio ystwyth. Ond nid yw rhaniad y Gogledd / De yn gweithio o'n plaid ni pan fydd gweithwyr yn cael cynnig cyflogau uwch yng Nghaerdydd

a Llundain er enghraifft. Gwelwyd hyn mewn ychydig yn galed i recriwtio i swyddi ac yn anffodus ni allwn gystadlu. Mae ein Polisi Gweithio Agile arfaethedig newydd yn rhoi mwy o ddewis i weithwyr ynglŷn â sut a ble maen nhw'n gweithio a ddylai helpu i wella ein recriwtio a'n cadw gweithwyr.

- Datblygu Staff – pan fydd staff yn gadael gofynnir iddynt gwblhau holiadur gadael, nid yw'r rhain yn orfodol ac mae rhai'n dewis peidio â'u cwblhau, Fodd bynnag, ar gyfartaledd, mae mwyafrif y rhai sy'n gadael y cyngor i'r wladwriaeth yn eu holiadur arolwg ymadael bod 'Dilyniant Gyrfa' yn rheswm dros adael ac yna cydbwysedd bywydOI, Hyrwyddo a Gwaith mewn rhai gwasanaethau, lle nad yw gweithio ystwyth a hyblyg yn bosib. Mae Datblygu Staff yn rhan o 5 egwyddor y Prif Swyddog Gweithredol a bydd yn ganolbwynt i'r Strategaeth Pobl wrth symud ymlaen.

4.6. Mae'r pryderon Recriwtio a Chadw hyn yn cael sylw trwy'r grwpiau / cynlluniau gweithredu canlynol:

- Cynllun y Gweithlu Corfforaethol – Dan arweiniad AD, cynllun gweithredu ynghlwm
- Grŵp Gweithredu Recriwtio a Chadw Gofal Cymdeithasol – Dan arweiniad Nicola Stubbins, Cynllun Gweithredu ynghlwm
- Diogelu Cofrestr Risg Recriwtio a Chadw – Dan arweiniad Nicola Stubbins

4.7. O'r cynlluniau gweithredu y gallwch weld y camau gweithredu a'r gwelliannau amrywiol rydym yn eu gwneud i'n dulliau recriwtio a'n telerau ac amodau cyflogaeth er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Recriwtio a Chadw mewn Gwasanaethau Cymorth Cymunedol

4.8. Mae diogelu bellach wedi symud i risg critigol ar y Gofrestr Risg ac mae rhan o hyn yn gysylltiedig â heriau recriwtio a chadw o fewn ein rolau Gweithwyr Cymdeithasol Proffesiynol. Mae Nicola Stubbins yn arwain ar y grwpiau uchod i fynd i'r afael â'r materion. Mae'r grŵp Cofrestr Risg yn cynnwys aelodau CET ac yn cwrdd yn fisol. Mae'r grŵp hwn yn edrych yn benodol ar gyflogau ac unrhyw faterion eraill y gallant ddylanwadu a newid.

4.9. Mae'r grŵp Gweithredol Recriwtio a Chadw Gofal Cymdeithasol yn cael ei arwain gan Nicola Stubbins ac mae'n cynnwys rheolwyr gweithredol a Swyddogion Adnoddau Dynol.

Gweler Atodiad 2 am grynodedb o'r grŵp gorchwyl Recriwtio a Chadw a'r camau cysylltiedig.

4.10. Mae recriwtio gweithwyr cymdeithasol mewn Plant ac Oedolion yn y cyngor yn aruthrol. Nid yw Sir Ddinbych ar eu pennau eu hunain yn hyn gan fod hwn yn fater i'r DU gyfan. Mae asiantaethau'n gallu talu cyflog uwch i'r Gweithwyr Cymdeithasol sy'n effeithio ar y gost i'r cyngor yn y pen draw. Mae staff yn gadael eu cyflogaeth barhaol i fynd i weithio i asiantaeth am swm sylweddol mwy. O 9 Ionawr 2022, mae gan Sir Ddinbych 14 o Weithwyr Cymdeithasol wedi eu hysbysebu, mae gan Gonwy 9, Sir y Fflint 6, Gwynedd 4, Ynys Môn 1 a Wrecsam 0. Mae hyn yn newid yn wythnosol.

Cynllunio'r Gweithlu

4.11. Crëwyd Cynllun Gweithredu Cynllunio'r Gweithlu i fonitro camau gweithredu a mesur cynnydd y Cynllun Gweithlu Corfforaethol ar gyfer 2022, gellir dod o hyd i'r cynllun hwn o fewn Atodiad 3.

4.12. Yn flynyddol, mae'r Cyngor yn cynnal gweithgareddau cynllunio'r gweithlu gyda'r holl wasanaethau. Mae cynllun y gweithlu yn amlinellu ymrwymiad y Cyngor ar sut y bydd yn gwella a datblygu'r gweithlu, nawr ac yn y dyfodol i ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl i'w breswylwyr o fewn tirwedd economaidd sy'n newid. Mae nodau cyflwyno'r cynllun Gweithlu yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Arweinyddiaeth a Rheoli
- Recriwtio a Chadw Talent
- Galluogi Gweithlu Perfformio, Ymgysylltu a Grymuso Uchel
- Datblygu gweithlu hyblyg ac ystwyth
- Cefnogi Iechyd a Llesiant

4.13. Mae'r meysydd isod yn grynodedb o'r hyn yr ydym wedi'i gyflawni o'r cynllun gweithredu yn ystod y 6 mis diwethaf:

- Polisi Recriwtio a Newidiadau i Brosesau, gan gynnwys ffurflen gais newydd
- Crëwyd a lansio tudalen Facebook DCC ar gyfer recriwtio yn unig.
- Cynllunio a gweithredu gwefan recriwtio 'Gweithio i Ni'.
- Brandio newydd am hysbysebion recriwtio.
- Cefnogi nifer o reolwyr i recriwtio mewn meysydd lle mae'n anodd recriwtio (pecynnau arbenigol ac ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol).

- Cefnogi a chynyddu nifer y Llwybrau Gyrfa o fewn yr Awdurdod.
- Gwerthuso rhesymau dros adael mewn ardaloedd uchel o drosiant a threialu Arolwg Aros yn CSS.
- Wedi'i ddiweddarau'r Ymsefydlu Corfforaethol i gynnwys gweithio ystwyth a hyblyg.
- creu anwythiad rheoli newydd.
- Trefnu Ffair Swyddi ar gyfer rheng flaen/anodd recriwtio swyddi gwag.
- Cynyddu'r cynnig Dysgu a Datblygu Corfforaethol i weithwyr drwy nifer o ffrydiau ariannu heb unrhyw gost i'r Awdurdod.
- Yn dod o hyd i sesiynau lles ariannol i weithwyr a chyflwynodd wybodaeth a chynghor lles ariannol ar y wefan.

4.14. Yn y chwe mis nesaf, canolbwyntir ar ddatblygu 'Strategaeth Bobl', a fydd yn cynnwys canlyniadau gweithdai 5 Egwyddor y Prif Swyddog Gweithredol ac adolygiad o'r Strategaeth Arweinyddiaeth. Bydd y polisi Ffyrdd Newydd o Weithio hefyd yn cael ei gwblhau yn ystod y cyfnod hwn.

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

5.1. Mae'r gweithlu o fewn y cynghor yn effeithio ar yr holl flaenoriaethau corfforaethol. Heb y nifer digonol o staff mewn swyddi allweddol, gallai'r gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu gael ei effeithio.

6. Beth fydd y gost a sut bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill ?

6.1. Does dim costau cysylltiedig gan fod yr adroddiad am wybodaeth yn unig.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad Effaith Llesiant?

Nid yw asesiad effaith ar les wedi ei gynnal gan mai dim ond er gwybodaeth yn unig y mae hyn.

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

8.1. Mae'r adroddiad ar gyfer gwybodaeth yn unig ac felly nid oes angen ymgynghori.

9. Datganiad Prif Swyddog Cyllid

9.1. Ddim yn berthnasol.

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

10.1. Nid oes unrhyw risgiau'n gysylltiedig â'r argymhelliad gan mai dim ond er gwybodaeth yn unig y mae'r adroddiad.

11. Pŵer i wneud y penderfyniad

13.1 Nid oes angen penderfyniad