

Adroddiad i'r	Pwyllgor Craffu Perfformiad
Dyddiad y cyfarfod	20 Gorffennaf 2023
Aelod Arweiniol / Swyddog	Y Cynghorydd Julie Matthews, Aelod Arweiniol Polisi, Cydraddoldeb a Strategaeth Gorfforaethol
Pennaeth Gwasanaeth	Louise Dougal - Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro
Awdur yr adroddiad	Louise Dougal – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro
Teitl	Cynllunio Gweithlu, Recriwtio a Chadw Staff, ac Absenoldeb Salwch

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf ar gynnydd y cynllun gweithlu, gan gynnwys gweithgareddau recriwtio a chadw staff, a data mewn perthynas â throsiant ac absenoldeb salwch ar gyfer 2022/2023.

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

2.1. Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf, data a chynnydd.

3. Beth yw'r Argymhellion?

3.1. Bod y Pwyllgor yn cadarnhau ei fod wedi darllen, deall ac ystyried y wybodaeth sy'n cael ei chyflwyno, ac yn cefnogi monitro parhaus trosiant ac absenoldeb.

4. Manylion yr adroddiad

Cynllun Gweithlu (Gan gynnwys Gweithgareddau Recriwtio a Chadw Staff)

4.1. Cytunodd y Cyngor ar gynllun gweithlu ym mis Ionawr 2022, ynghyd â Chynllun Gweithredu i fynd i'r afael â'r blaenoriaethau y cytunwyd arnynt. Cyflwynwyd y

cynllun a'r cynllun gweithredu i'r Pwyllgor Craffu Perfformiad ym mis Mawrth 2022. Mae Cynllunio Gweithlu ar gyfer 2023 wedi cael ei ohirio am y tro, er mwyn caniatáu'r Tîm Arwain Strategol i gwblhau'r broses o ailstrwythuro, a recriwtio i'n 5 swydd wag ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth. Serch hynny, mae'r gwaith ar y cynllun gweithredu'n parhau.

- 4.2. Cwblhawyd cynllun gweithredu'r cynllun gweithlu'n ddiweddar, ac mae'r adroddiad hwn ar fin cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ym mis Gorffennaf 2023 gan y Pennaeth Archwilio Mewnol. Gweler copi o'r adroddiad hwn yn Atodiad 1.
- 4.3. I grynhoi, cadarnhaodd yr adroddiad bod gan Adnoddau Dynol (AD) fentrau a strategaethau AD cadarn ar waith i gefnogi'r Cynllun Gweithlu Corfforaethol. Mae datblygiad rhai o'r polisiâu a'r canllawiau wedi cael ei oedi oherwydd swyddi gwag o fewn y tîm, a phwysau llwyth gwaith, ond mae dyddiadau cwblhau wedi cael eu diwygio ar eu cyfer erbyn hyn.

Recriwtio, Cadw a Throsiant Staff

- 4.4. Mae Atodiad 2 yn rhoi trosolwg o drosiant staff. Mae cyfradd trosiant staff yn diffinio faint o weithwyr sy'n gadael sefydliad mewn cyfnod penodol o amser. Cyfradd trosiant staff Cyngor Sir Ddinbych (CSDd) yw 11.6 %, ac mae trosiant yn 2022/23 wedi cynyddu i'w gyfradd uchaf ers 6 mlynedd yn Sir Ddinbych. Fel rheol, dylai sefydliad anelu at gyfradd trosiant o 10% neu lai.
- 4.5. Gall cyfradd trosiant uchel fod yn gostus a tharfu ar fusnes; serch hynny, mae'n bwysig nodi, er ein bod yn profi cyfradd trosiant uchel, mae ein cyfradd yn parhau i fod yn gyfartaledd o'i gymharu â'r cyfartaledd yn genedlaethol, ac mae hyn islaw cyfartaledd y DU.
- 4.6. Mae Atodiad 2 yn dangos bod 299 aelod o staff wedi gadael CSDd yn ystod y flwyddyn ariannol ddiwethaf, ond mae nifer y swyddi wedi cynyddu yn ystod y cyfnod hwn o 114 swydd. Mae nifer staff gwasanaethau ar ddiwedd mis Mawrth yn dangos bod nifer y swyddi wedi cael eu cynnal, ac rydym wedi gallu recriwtio yn y mwyafrif o achosion.
- 4.7. Y Strategaethau Recriwtio a Chadw Staff sydd wedi cael eu cyflwyno neu wella i gefnogi'r Cyngor wrth ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol:

4.8. Recriwtio:

- Tudalennau recriwtio newydd ar y fewnwyd i hyrwyddo CSDd – ewch i : <https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/swyddi-a-gweithwyr.aspx>
- Cynyddu llwybrau gyrfa i gefnogi'r broses o recriwtio i swyddi anodd eu llenwi.
- Gweithdai recriwtio ar gyfer swyddi rheng flaen yn hytrach na'r dull ffurflenni cais traddodiadol - allan yn y gymuned.
- Creu ffurflen gais sylfaenol newydd ar gyfer swyddi ar gyflogau is.
- Creu templedi hysbysebion newydd i hyrwyddo Cyngor Sir Ddinbych fel cyflogwr o ddewis.
- Hysbysebu mewn cyhoeddiadau arbennig.
- Creu tudalen Facebook newydd ar gyfer recriwtio yn unig - cynyddu dilynwyr a chynyddu negeseuon.
- Talu am hysbysebion / hysbysebion wedi'u noddi ar LinkedIn a Facebook.
- Pecynnau recriwtio arbennig ar gyfer swyddi anodd eu llenwi.
- Siopwr Cudd
- Edrych ar arferion da ledled y DU a defnyddio pecynnau hunan-asesu i sicrhau ein bod yn gwneud y mwyaf o gyfleoedd.

4.9. Cadw Staff:

- Diweddarau'r tudalen fuddion ar y fewnwyd.
- Sesiynau am fuddion yn cael eu hysbysebu i staff.
- Sesiynau am gostau byw.
- Cynyddu'r nifer o gyfleoedd Dysgu a Datblygu.
- Mynediad at hyfforddiant am ddim, a sefydlu cysylltiadau da gyda cholegau a phrifysgolion.
- Hyfforddiant pwrpasol ar gyfer adrannau - cyllid lle bo'n bosib drwy'r ardoll brentisiaethau am ddim.
- Edrych ar Delerau ac Amodau i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â chydweithwyr rhanbarthol, gan adolygu rhai meysydd.
- Adolygiad o'r tabl cyflogau.

- Strategaeth Pobl - Hyrwyddo ein Diwylliant a'n Gwerthoedd

Absenoldeb Salwch

- 4.10. Mae Atodiad 3 yn rhoi trosolwg o absenoldeb salwch ar gyfer 2022/2023. Y nifer o ddiwrnodau cyfartalog a gollwyd ar gyfer y cyfnod hwn yw 9.56 diwrnod, sy'n ostyngiad ar y flwyddyn flaenorol. Mewn newyddlen ddiweddar ar gyfer Cymru, ymatebodd 15 cyngor, ac o'r ymatebion hynny, roedd Sir Ddinbych yn yr ail safle, gyda'r nifer lleiaf o ddyddiau wedi'u colli ar gyfer gweithwyr, gyda'r diwrnodau cyfartalog a gollwyd yn 12.19 diwrnod.
- 4.11. Mae'r 5 prif reswm dros absenoldeb wedi aros yn gyson dros y 3 blynedd diwethaf, serch hynny, bu gostyngiad amlwg yn y nifer o absenoldebau a gofnodwyd fel Straen - Personol, sydd ddim yn cael eu nodi yn y 3 rheswm uchaf erbyn hyn.
- 4.12. Mae absenoldebau oherwydd COVID yn cyfri am 10.48% o'n cyfraddau absenoldeb.
- 4.13. Mae absenoldeb salwch yn cael ei fonitro yn fisol gan AD a Rheolwyr, ac mae cefnogaeth yn cael ei ddarparu i reolwyr ar gymhwysiad y polisi.

5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at Gynllun Corfforaethol 2022 i 2027: Y Sir Ddinbych a Garem?

- 5.1. Mae'r gwaith ar y meysydd allweddol hyn yn cyfrannu at thema 9, sy'n sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn gyflogwr da ac yn le gwych i weithio, gan ddarparu a mewnosod polisi lles staff, cefnogi hyfforddiant a datblygiad y gweithlu, hyrwyddo tegwch, cydraddoldeb ac amrywiaeth, a gweithio ar y cyd ledled y Cyngor, a chyda partneriaid i liniaru problemau gyda recriwtio a chadw staff,

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

- 6.1. Gall absenoldeb staff wrth gyflawni eu swyddi gael effaith sylweddol ar wasanaethau. Mae costau ariannol yn dod yn sgil ôl-lenwi rolau, h.y. cogyddion, casglwyr gwastraff. Mae costau nad ydynt yn ariannol yn dod o bwysau ychwanegol ar reolwyr, timau a gweithwyr o fewn gwasanaethau i gynnal gwaith a hyfforddiant ychwanegol.

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

7.1. Amherthnasol

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

8.1. Amherthnasol

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

9.1. Mae costau staffio'n ffurfio'r mwyafrif o wariant refeniw'r Cyngor, ac mae'n hollbwysig bod yr adnodd hwn yn cael ei reoli'n effeithiol ac yn effeithlon. Mae'r cynllun gweithlu'n adnodd pwysig wrth reoli hynny, ac mae'r effeithiau ariannol posib yn cael eu crynhoi yn adran 6.

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

10.1. Mae'r prif risg yn dod o absenoldeb staff yn sgil salwch neu drosiant. Mae gennym Swyddogion AD sy'n gweithio o fewn y gwasanaethau i gefnogi a gwella presenoldeb drwy Bolisiâu AD.

10.2. Rydym yn hyrwyddo ein gwerthoedd a chefnogi ein harweinwyr i arwain gyda thrugaredd hefyd. Rydym yn hyrwyddo pwysigrwydd cyfarfodydd un i un ar gyfer pob aelod o staff, fel bod iechyd, lles, cydbwysedd gwaith a bywyd, a llwyth gwaith yn cael ei reoli'n weithredol.

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 amlinellu pwerau'r Pwyllgor Archwilio o ran monitro perfformiad mewn perthynas â chyflawni'r polisi a/neu feysydd gwasanaeth.