

Adroddiad i'r:	Cabinet
Dyddiad y Cyfarfod:	24 Medi 2013
Aelod / Swyddog Arweiniol:	Y Cyngwr. Barbara Smith, Hugh Irving
Awdur yr Adroddiad:	Sally Ellis
Teitl:	Gwirfoddoli, Prentisiaeth, Profiad Gwaith, Graddedigion a Swyddi Hyfforddiant

1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn darparu crynodeb o'r gwaith sydd wedi ei wneud o fewn Cyngwr Sir Ddinbych yn y 16 mis diwethaf ar gydlyn nifer o ffrydiau gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys gwirfoddoli, graddedigion, prentisiaeth, profiad gwaith a swyddi hyfforddiant. Mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar raglen posibl o waith i ddatblygu cyfleoedd gwirfoddoli a fydd yn dod â budd i'r sefydliad ac yn cyfrannu at y flaenoriaeth o ddod â'r Cyngwr yn nes at y gymuned a'r flaenoriaeth o ran adfywio.

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

2.1 Yn wreiddiol, neilltuwyd arian drwy Fwrdd Pobl a Lleoedd i gefnogi datblygu gwirfoddoli, prentisiaeth, profiad gwaith, graddedigion, swyddi dan hyfforddiant a swyddi hyfforddiant. Roedd yr arian i'w ddefnyddio i ariannu 1.5 hyfforddai graddedig dros gyfnod o 1 flwyddyn (a gafodd ei ymestyn i 18 mis yn ddiweddarach). Prif ddiben hyn oedd datblygu cyfleoedd i bobl ifanc yn Sir Ddinbych a lleihau nifer y bobl ifanc sy'n gadael y sir. Mae'r buddsoddiad a wnaethpwyd wedi rhagori ar y targedau yn y rhan fwyaf o achosion ond mae'r cyllid yn dod i ben fis Medi 2013. Fodd bynnag, mae'r adroddiad hwn yn cynnig parhau â'r rhaglen a rhoi mwy o bwyslais ar ddatblygu cyfleoedd gwirfoddoli.

3. Beth yw'r Argymhellion?

Argymhellir fod y Cabinet yn:-

3.1 mabwysiadu Strategaeth Gwirfoddoli Corfforaethol (**Atodiad Un**); ac yn

3.2 mabwysiadu targedau ar gyfer y rhaglen wirfoddoli a'r holl waith i ddatblygu lleoliadau profiad gwaith, swyddi hyfforddiant, swyddi dan hyfforddiant i raddedigion a phrentisiaethau fel y nodir ym mharagraff 4.8.

4. Manylion am yr adroddiad

4.1 O ganlyniad i'r buddsoddiad mewn hyfforddeion graddedig, mae'r canlyniadau canlynol wedi eu cyflawni (ceir mwy o fanylion ar gael yn **Atodiad Dau**):-

- Cyflogi 35 o brentisiaid (hyd yma yn ystod y flwyddyn ariannol bresennol) mewn sawl maes yn y sefydliad (Mae Sir Ddinbych wedi cyrraedd rownd derfynol Cyflogwr Mawr y Flwyddyn, Gwobrau Prentisiaethau Cymru) .
- 20 cyfle drwy Twf Swyddi Cymru; cyfleoedd gwaith 6 mis gyda thâl ar gyfer pobl ifanc 16-24 oed, 6 cyfle Camau at Waith ac 13 cyfle drwy Gynllun Lleoliad yr Haf.
- 10 hyfforddai graddedig mewn cyfnod o 18 mis wedi eu lleoli mewn amrywiaeth o wasanaethau a phrosiectau. Mae cynllun swyddi hyfforddiant ar fin dechrau i adeiladu ar y cynllun di-dâl blaenorol.

- Mae proses profiad gwaith newydd wedi ei datblygu i gynnig lleoliadau amrywiol yn fwy effeithlon ar gyfer myfyrwyr ysgol lleol.
- Ymchwilio i'r defnydd presennol o wirfoddolwyr a chefnogi'r datblygiad o Strategaeth Gwirfoddoli Corfforaethol, gan adeiladu ar yr hyn a ddatblygwyd gan Gyfathrebu, Marchnata a Hamdden.
- Cyflwyno Synergedd: Rhwydwaith Gweithwyr Ifanc sydd wedi darparu amrywiaeth o gyfleodd datblygu gan gynnwys cefnogi cyfoedion, gweithdai, rhwydweithio, grwpiau ffocws, gweithdai i aelodau o staff a'r cyhoedd, ymweld ag ysgolion uwchradd ac ati.

4.2 Mae cost datblygu'r cyfleodd hyn wedi bod yn weddol isel (£40 mil tuag at gostau staffio 12 mis a £40 mil arian cyfatebol). Mae'r rhan fwyaf o'r cyfleodd hyn wedi eu cefnogi gan gyllid allanol ac mae nifer fawr o'r bobl ifanc a fanteisiodd ar y cyfleodd hyn wedi llwyddo i gadw eu swyddi neu wedi canfod gwaith mewn sefydliad arall. Er nad oes gwerthusiad cynhwysfawr wedi ei gynnal, mae'r wybodaeth sydd ar gael yn awgrymu bod y cyfleodd hyn yn rhai gwerthfawr i'r bobl ifanc a'r rheolwyr fel ei gilydd, a bod y cyfleodd yn cyfrannu at enw da'r Cyngor.

4.3 Nid yw datblygu gwirfoddoli wedi mynd rhagddo mor gyflym â datblygu cyfleodd gwaith. Fodd bynnag, ystyrir y bydd datblygu gwirfoddoli yn dod â sawl budd i'r sefydliad, fel:

- Galluogi'r sefydliad i ddod yn nes ar y gymuned ac i benodi llysgenhadon.
- Codi proffil y sefydliad i arwain y gwaith o ddatblygu cyfleodd i bobl leol a chefnogi pobl fedrus.
- Meithrin rhinweddau / sgiliau arbenigol perthnasol i gryfhau darpariaethau gwasanaethau, gan ddarparu amrywiaeth o wasanaethau nad ydynt ar gael drwy weithwyr cyflogedig. Darparu elfen bersonol a chanolbwyntio ar un cleient, tasg neu fater.
- Ychwanegu gwerth trwy ddarparu adnoddau gwerthfawr i gynnal darpariaeth gwasanaeth rhagorol. Sicrhau cynaladwyedd gwasanaethau'r sefydliad yn ystod cyfnod o fesurau cynilo.
- Cefnogi'r sefydliad i gyflawni ei amcanion craidd a'i ddyheadau o ran Gweledigaeth Sir Ddinbych, y Blaenoriaethau Corfforaethol a'r Strategaeth Uchelgais Economaidd a Chymunedol.

4.4 Yn ôl y gwaith ymchwil ar wirfoddoli yng Nghyngor Sir Ddinbych (**Atodiad Dau**) byddai'r sefydliad yn cael budd o roi ffocws strategol ar gyfleodd gwirfoddoli a'u cydlynu mewn modd cynaliadwy. I gefnogi hyn, mae Strategaeth Gwirfoddoli Corfforaethol wedi ei datblygu (**Atodiad Un**) sy'n amlinellu dull cyson o ran denu, rheoli a chadw gwirfoddolwyr. Ar ben hyn, mae gwasanaethau wedi cytuno i ariannu System Rheoli Gwybodaeth Gwirfoddoli sy'n darparu porth eglur ar gyfer holl gyfleodd gwirfoddoli'r sefydliad. Bydd y system hon yn caniatáu gweithredu dull mwy effeithiol o reoli gwirfoddolwyr a darparu cyfleodd newydd.

4.5 Er bod hyn yn darparu fframwaith strategol dda, mae'r holl bobl sy'n ymwneud â hyn yn cytuno nad oes modd i'r Cyngor wneud y gorau o wirfoddolwyr heb aelodau o staff. O ystyried y sefyllfa ariannol, nid oedd yn bosibl diwallu hyn yn defnyddio cyllidebau gwasanaethau unigol. Fodd bynnag, mae'r Tîm Gweithredu Corfforaethol wedi cytuno i ariannu swydd 12 mis (yn defnyddio arian sydd wedi ei neilltuo ar gyfer y blaenoriaethau corfforaethol a'r gronfa Gwario i Arbed) oherwydd y gall y swydd ychwanegu gwerth at y blaenoriaethau.

4.6 Diben y swydd (gwelwch **Atodiad Tri** ar gyfer y Swydd Ddisgrifiad a Manylion am yr Unigolyn) yw:-

- Gweithredu'r strategaeth gwirfoddoli yn llwyddiannus ar draws y sefydliad gan weithredu'r arferion gorau i sicrhau bod pob gwirfoddolwr yn derbyn profiad cadarnhaol ac o'r safon uchaf.
- Cefnogi'r System Rheoli Gwybodaeth Gwirfoddoli trwy gyfathrebu'n effeithiol a darparu hyfforddiant ac arweiniad i'r rheiny sy'n defnyddio'r system.
- Codi ymwybyddiaeth gwasanaethau o sut i ddefnyddio gwirfoddolwyr yn effeithiol. Creu pecyn o adnoddau effeithiol sy'n darparu cefnogaeth, arweiniad a pholisïau, prosesau a threfnau clir.
- Sicrhau cyswllt a chydweithio effeithiol gyda budd-ddeiliaid. Codi ymwybyddiaeth asiantaethau allanol o'r system, yn arbennig asiantaethau sy'n cynorthwyo pobl i ddychwelyd i'r gwaith, ysgol, coleg neu i'r brifysgol.
- Cynnal datblygiad a gweithrediad amryw o swyddi dan hyfforddiant a phrofiad gwaith. Cefnogi rheolwr drwy adnabod a gweithredu cyfleodd.

4.7 Bydd arwain ar y gwaith hwn hefyd yn sicrhau llif o weithwyr medrus a fydd yn symud yn eu blaenau i'n swyddi dan hyfforddiant.

4.8 Rhagwelir, drwy fabwysiadu'r strategaeth a gweithredu dyletswyddau'r swydd hon, y bydd y canlyniadau isod yn cael eu cyflawni:-

- Cynnydd o 200 yn nifer y gwirfoddolwr yn y flwyddyn gyntaf, gyda nifer y gwirfoddolwr yn cynyddu i 2000 erbyn 2016.
- 60 lleoliad profiad gwaith.
- 5 swydd dan hyfforddiant a 5 swydd hyfforddi i raddedigion
- 35-40 prentisiaeth.

4.9 Yn gryno, mae gan Gyngor Sir Ddinbych weledigaeth glir ar sut fydd buddsoddiadau a chreu cyfleodd fel cyfleodd gwirfoddoli a swyddi dan hyfforddiant yn cyfrannu at gyflawni blaenoriaethau'r Cyngor. Mae swm aruthrol o waith wedi ei gwblhau ond nid oes modd i swyddogion eraill y sefydliad ymgymryd â'r gwaith hwn bellach. Mae angen buddsoddiad parhaus i sicrhau bod y strategaeth gwirfoddoli a'r swyddi dan hyfforddiant yn cael eu datblygu ymhellach i gyrraedd eu potensial.

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

Mae'r penderfyniad a ddaw yn sgil yr adroddiad hwn yn cyfrannu at ddatblygu'r economi lleol ac yn rhoi budd i'r gymuned:

1. Datblygu'r economi; trwy adnabod cyfleodd di-dâl a chyflogaeth. Nid yn unig y mae'r cyfleodd hyn yn cefnogi datblygu gweithlu medrus, ond maen nhw hefyd yn annog pobl i aros yn Sir Ddinbych.
2. Elw ar Fuddsoddiad; trwy ddatblygu gweithlu gyda'r sgiliau perthnasol a meithrin y ddealltwriaeth hanfodol i ddiwallu anghenion y Cyngor. Hefyd, trwy greu cyfleodd cost effeithlon, gellir mynd i'r afael â datblygu gweithlu newydd a chreu darpariaethau ar gyfer gweithlu medrus. Mae llawer o'r swyddi i raddedigion wedi eu lleoli mewn prosiectau sy'n gysylltiedig â'r Rhaglen Foderneiddio.

3. Bod yn agosach at y Gymuned; trwy fabwysiadu Strategaeth Gwirfoddoli Corfforaethol i greu cyfleodd gwirfoddoli safon uchel ar draws y sefydliad. Bydd y cyfleodd hyn ar gael i'r gymuned, er budd y gymuned. Hefyd, drwy'r swyddi dan hyfforddiant, byddem yn gallu cadw cysylltiad â'r gymuned drwy ddarparu gweithdai i'r cyhoedd ac i ysgolion.

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

Mae cost y System Rheoli Gwybodaeth eisoes wedi ei gynnwys yn y gyllideb ganolog. Mae'r swyddi wedi eu hadnabod fel swyddi Graddfa 7 (£23,945-£26,539) a fydd yn dod i £31,128.60 - £34,500.39 gyda'r argostau. Bydd darpariaethau ariannol Blaenoriaethau Corfforaethol y Cyngor a'r gronfa Gwario i Arbed yn cwrdd â'r gost hon.

O ran yr effaith ar wasanaethau eraill, bydd y gwaith yn hwyluso gwasanaethau'r Cyngor drwy adnabod ystod o gyfleodd, darparu arweiniad ar y dewisiadau sydd ar gael dan yr amgylchiadau a gofynion y gyllideb a darparu arweiniad ar sut i weithredu'r cyfleodd.

7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd am y penderfyniad?

Mae pob mater yn ymwneud â'r rheiny gyda nodweddion a ddiogelir wedi eu hystyried. Mae'r gwaith o greu cyfleodd gwirfoddoli a swyddi dan hyfforddiant yn debygol o greu mwy o gyfleodd i'r rheiny â nodweddion a ddiogelir.

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

Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth a'r Tîm Gweithredol Corfforaethol wedi trafod cyfleodd gwirfoddoli a chyflogaeth. Mae trafodaethau hefyd wedi eu cynnal gyda'r Aelodau Arweiniol perthnasol.

9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid

Gellir defnyddio'r adnoddau presennol i ariannu'r costau ychwanegol dros dro. Cynigir bod y gost yn cael ei rhannu'n deg rhwng y Gronfa Wrth Gefn ar gyfer Moderneiddio a chyllideb y blaenoriaethau corfforaethol a neilltuwyd yn 2013/14 ar gyfer Moderneiddio'r Cyngor a Datblygu'r Economi.

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

Nid oes strategaeth i gefnogi'r gwaith hwn y tu hwnt i'r cyfnod ariannu presennol. Bydd angen casglu tystiolaeth glir o fewn 12 mis er mwyn penderfynu ar y galw tymor hir / graddfa.

11. Pŵer i wneud y Penderfyniad

-Cyswllt-