

<b>Adroddiad i'r</b>	<b>Pwyllgor Craffu Perfformiad</b>
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	<b>13 Mawrth 2025</b>
<b>Aelod / Swyddog Arweiniol</b>	<b>Y Cyngorydd Julie Matthews, Aelod Arweiniol Polisi, Cydraddoldeb a Strategaeth Gorfforaethol</b>
<b>Pennaeth Gwasanaeth</b>	<b>Catrin Roberts, Pennaeth Gwasanaeth Cymorth Corfforaethol - Pobl</b>
<b>Awdur yr adroddiad</b>	<b>Louise Dougal - Rheolwr Gwasanaethau Adnoddau Dynol</b>
<b>Teitl</b>	<b>Cynllunio Gweithlu, Recriwtio a Chadw Staff, ac Absenoldeb Salwch</b>

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

1.1. Mae'r adroddiad hwn yn darparu gwybodaeth a chynnydd ar gynllun y gweithlu a'r cynllun gweithredu cysylltiedig (gan gynnwys gweithgareddau recriwtio a chadw staff) a hefyd yn darparu data mewn perthynas â throsiant ac absenoldeb salwch ar gyfer 2024.

## **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 a'i fod yn cefnogi'r gwaith parhaus o fonitro proses cynllunio'r gweithlu, cynllun gweithredu'r gweithlu, trosiant ac absenoldeb.

## 4. Manylion yr adroddiad

### Cynllun Gweithlu (Gan gynnwys Gweithgareddau Recriwtio a Chadw Staff)

- 4.1. Cytunwyd ar gynllun gweithlu corfforaethol a chynllun gweithredu cysylltiedig gan y Cyngor ym mis Ionawr 2022 ac aethant gerbron y Pwyllgor Craffu Perfformiad ym mis Mawrth 2022. Cafodd gwaith cynllunio'r gweithlu ar gyfer 2023 ei ohirio am y tro, er mwyn caniatáu'r Tîm Arwain Strategol i gwblhau'r broses o ailstrwythuro, a recriwtio i'r 5 swydd wag ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth. Fodd bynnag, parhaodd y gwaith ar gynllun gweithredu 2022 yn ystod y cyfnod hwn.
- 4.2. Mae archwiliad mewnol corfforaethol wedi'i gwblhau ar gyfer cynllun gweithredu'r gweithlu 2022 ac adroddwyd arno i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio. Mae dyddiadau o fewn y cynllun wedi'u diwygio ar gyfer y nifer fach o gamau gweithredu sydd heb eu cyflawni. I grynhoi, cadarnhaodd yr adroddiad archwilio mewnol fod gan Adnoddau Dynol (AD) fentrau a strategaethau AD cadarn ar waith i gefnogi'r Cynllun Gweithlu Corfforaethol. Bu oedi cyn datblygu rhai polisiau a chanllawiau oherwydd bod nifer o swyddi gwag yn y tîm a phwysau llwyth gwaith eraill, ac felly mae dyddiadau cwblhau diwygiedig.
- 4.3. Bydd ymarfer Cynllunio'r Gweithlu 2024 ar gyfer y Cyngor yn cychwyn ym mis Mawrth eleni, 2025 a bydd gan y Cyngor gynllun gweithlu corfforaethol newydd a chynllun gweithredu cysylltiedig ym mis Mai 2025.
- 4.4. Cyfeiriwch at Atodiad 3 am gopi o gynllun gweithredu gweithlu corfforaethol 2022.

#### Recriwtio a Chadw Staff - Cofrestr risg

- 4.5. Risg 48: Y risg bod problemau recriwtio a chadw staff, sy'n arwain at golli arbenigedd a chapasiti, gan arwain at berfformiad gwael neu annigonol.
- 4.6. Yn dilyn astudiaeth fanwl gan y Tîm Gweithredol Corfforaethol, y bwriad yw dad-ddwysáu'r risg hon i risg lefel gwasanaeth gyda Phenaethiaid Gwasanaeth yn gwerthuso a rheoli'r risg hon o fewn eu meysydd gwasanaeth priodol.

4.7. Mae'r adroddiad yn nodi bod risg 48 wedi'i hadolygu a'i diweddarau'n ddiweddar fel rhan o adolygiad mis Medi 2024. Mae'r adroddiadau'n nodi y gellir dadlau nad yw'n ddefnyddiol mwyach. Er bod recriwtio a chadw staff yn dal i fod yn feysydd sy'n peri pryder ar gyfer rhai rolau mewn gwasanaethau penodol, rydym wedi cymryd camau drwy fentrau megis graddau gyrfa i "dyfu ein talent ein hunain" er mwyn mynd i'r afael â swyddi anodd eu recriwtio. Mae'r adroddiad hefyd yn sôn y bydd AD yn cryfhau'r gwaith o gynllunio'r gweithlu ar gyfer gofal cymdeithasol oedolion a phlant, bod y risgiau gofal cymdeithasol sy'n ymwneud â'r gweithlu yn lleihau ac y dylai Gwasanaethau gael eu rheoli drwy Gofrestri Risg Gwasanaeth.

## **Recriwtio, Cadw a Throsiant Staff**

4.8. Mae Atodiad 1 yn rhoi trosolwg o drosiant staff.

4.9. Mae cyfradd trosiant staff yn diffinio faint o weithwyr sy'n gadael sefydliad mewn cyfnod penodol o amser. Roedd trosiant CSDd yn 2022/23 ar ei gyfradd uchaf sef 12.4% ond, o 2023/24 ymlaen, rydym wedi gweld gostyngiad mewn trosiant staff, 11.40% ar gyfer y cyfnod mis Ebrill 2023 - mis Mawrth 2024 a 9.12% ar gyfer mis Ebrill 2024 - mis Rhagfyr 2024. Fel rheol, dylai sefydliad anelu at gyfradd trosiant o 10% neu lai.

4.10. Gall cyfradd trosiant uchel fod yn gostus ac aflonyddgar i fusnes. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi bod ein cyfradd yn dal i fod yn is na'r cyfartaledd o gymharu â chyfartaledd y DU (16% yn ôl CIPD).

4.11. Dengys Atodiad 1 y bu 226 o ymadawyr (pobl) a 231 o ymadawyr (i swyddi) yn y cyfnod rhwng mis Ebrill 2024 a mis Rhagfyr 2024, ac mae nifer y staff hefyd wedi gostwng yn ystod y cyfnod hwn o 18 swydd. Gallai hyn fod o ganlyniad i oedi bwriadol o ran recriwtio er budd arbedion effeithlonrwydd, swyddi gweigion heb eu llenwi, gostyngiad yn nifer y staff neu'r swydd ddim ei hangen mwyach.

4.12. Ym mlwyddyn ariannol 2022/23 nid oedd diswyddo yn ymddangos yn y 5 rheswm pennaf dros adael. Fodd bynnag, fel pob blwyddyn arall o'r blaen, mae diswyddiadau wedi ymddangos yn y rhestr 5 rheswm pennaf.

4.13. Mae darn o waith wedi'i drefnu gan AD a fydd yn edrych ar resymau gadael ac yn sicrhau bod gan reolwyr, wrth lenwi'r ffurflen ymadawyr, restr fanylach o

resymau gadael i'n galluogi i adrodd yn fwy cywir ar yr adroddiadau hyn, yn ogystal ag Adroddiadau Dyletswydd y Sector Cyhoeddus.

## **Absenoldeb Salwch**

- 4.14. Mae Atodiad 2 yn rhoi trosolwg o absenoldeb salwch ar gyfer 2023/2024. Y nifer o ddiwrnodau cyfartalog a gollwyd ar gyfer y cyfnod hwn yw 9.12 diwrnod, sy'n ostyngiad o'r flwyddyn flaenorol (9.56 diwrnod).
- 4.15. Mae'r 5 prif reswm dros absenoldeb (canran yr absenoldebau) wedi aros yn gyson dros y cyfnodau adrodd, gydag 'Iselder, Gorbryder, Iechyd Meddwl, Blinder' yn brif resymau dros absenoldeb. Fodd bynnag, 'Salwch Arall Cyhyrysgerbydol' yw'r prif fath o absenoldeb yn y flwyddyn gyfredol hyd yma ar 11.52%, gydag 'Iselder, Gorbryder, Iechyd Meddwl, Blinder' yn ail ar 11.41% Rydym hefyd wedi gweld cynnydd amlwg mewn mathau o absenoldeb anhysbys, gyda chynnydd o 75.65% mewn absenoldebau anhysbys rhwng mis Ebrill 2024 a mis Rhagfyr 2024 o gymharu â mis Ebrill 2023 - mis Mawrth 2024.
- 4.16. 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. Bydd AD yn gweithio gyda gwasanaethau i sicrhau eu bod yn rhoi rheswm dros absenoldeb yn y system ac yn monitro hyn wrth symud ymlaen.

## **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 6, sy'n sicrhau bod Cyngor Sir Ddinbych yn Gyngor effeithlon sy'n perfformio'n dda, 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 fydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

- 6.1. Gall absenoldeb, recriwtio a chadw staff 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'r 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 Arbenigwyr AD sy'n gweithio o fewn y gwasanaethau i gefnogi a gwella presenoldeb drwy nifer o Bolisïau 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. Mae Adran 21 Deddf Llywodraeth Leol 2000 ac Adran 7.4.2 o Gyfansoddiad y Cyngor yn amlinellu pwerau Craffu mewn perthynas â rheoli perfformiad ac amcanion polisi.