

# Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu'n Strategol – Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Mehefin 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 3082A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel rhan o waith a gyflawnir yn unol ag Adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 ac Adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Ni chymerir unrhyw gyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog na chyflogai arall yn eu cymhwyster unigol, nac mewn perthynas ag unrhyw drydydd parti.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn [swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru](mailto:swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru).

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

# Cynnwys

Blaenoriaeth y Cyngor fu meithrin capasiti ei weithlu i barhau i ddarparu gwasanaethau ac yn awr mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol i gryfhau ei allu i ddarparu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy.

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Blaenoriaeth y Cyngor fu meithrin capasiti ei weithlu i barhau i ddarparu gwasanaethau ac yn awr mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol i gryfhau ei allu i ddarparu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy 8

Mae'r Cyngor wedi bod yn cryfhau capasiti ei weithlu i sicrhau ei fod yn gallu parhau i ddarparu gwasanaethau 8

Fe wnaeth y pandemig gyflymu ffyrdd newydd o weithio a hybu rhai newidiadau gweithredol cadarnhaol 9

Mae'r Cyngor bellach mewn sefyllfa well i fynd i'r afael â'r heriau o ran ei weithlu ond mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol, gan wneud datblygu cynaliadwy'n ganolog i hyn, i'w helpu i gryfhau ei allu i addasu a darparu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy 10

Mae gan y Cyngor ystod o fecanweithiau i fonitro a gwerthuso'i ddull o reoli ei weithlu, er mai dim ond megis dechrau y mae rhai o'r trefniadau tanategol a byddai o fudd i'r Cyngor ddatblygu mesurau strategol o'r effaith ar y gweithlu i gryfhau ei drefniadau 13

# Adroddiad cryno

## Crynodeb

### Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham

- 1 Wrth i'r byd symud yn ei flaen, gan ddysgu o'r pandemig byd-eang, fe wnaeth yr adolygiad hwn ystyried sut y mae'r Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth gyda rhanddeiliaid allweddol a chymunedau.
- 2 Fe wnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu. Ar gyfer y gweithlu, bu ein ffocws ar yr heriau a amlygwyd yn ystod y pandemig sydd wedi gwaethygu rhai materion hirsefydlog o ran y gweithlu
- 3 Fe wnaethom fwrw golwg ar y modd y mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol ar gyfer defnyddio'i weithlu, sut y mae'n monitro'r defnydd ohono a sut y mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 4 Pan ddechreuom ni ein gwaith archwilio dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 roeddem yn cydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond fe wnaethom hefyd nodi ein disgwyliad dros y tymor canolig y byddai cyrff cyhoeddus yn gallu dangos sut y mae'r Ddeddf yn trefnu'r hyn y maent yn ei wneud. Mae bellach bron yn saith mlynedd ers pasio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac rydym bellach yn yr ail gyfnod adrodd ar gyfer y Ddeddf. Felly, byddem yn disgwyl yn awr i gyrff cyhoeddus fod yn gallu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl a'i bod wir yn trefnu'r hyn y maent yn ei wneud.
- 5 Roedd tri phrif nod i'r prosiect hwn:
  - cael sicrwydd bod y Cyngor yn rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau;
  - egluro'r camau gweithredu y mae'r Cyngor yn eu cymryd yn unigol ac mewn partneriaeth i gryfhau ei drefniadau yn ogystal â gwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy ymhellach; ac
  - ysbrydoli'r Cyngor a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach trwy gofnodi a rhannu enghreifftiau o arfer a gwersi nodedig a gwneud argymhellion priodol.
- 6 Mae proffil gweithlu Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful fel a ganlyn, sy'n amlygu bod mwy na 22% o'i weithlu dros 55 mlwydd oed:

## Arddangosyn 1: proffil y gweithlu

**Nifer y Staff** - [Nifer y staff mewn swydd = 2486](#)

Parhaol	Cyfnod Penodol	Llawm Amser	Rhan Amser
1966	520	1489	997

### Oedran

16-34	35-54	55-64	65+	CYFANSWM
656	1292	475	63	<b>2486</b>

### Anabledd

Byddar/Trwm eu Clyw	Anawsterau Iechyd Meddwl	Nam ar eu Symudedd	Nam Dysgu	Afiechyd Hirsefydlog	Nam ar eu Golwg
11	7	5	2	31	4

Arall	Dim Anabledd	Gwell gen i beidio ag Ateb/Anhysbys	CYFANSWM
24	2012	390	<b>2486</b>

### Rhywedd

Gwrywaidd	Benywaidd	CYFANSWM
631	1855	<b>2486</b>

- 7 Mae pandemig COVID-19 wedi effeithio ar y ffordd y mae staff yn gweithio. Mae'r adroddiad hwn yn archwilio rhai o'r effeithiau hyn a sut y mae'r Cyngor yn ystyried y rhain wrth gynllunio'r gweithlu.
- 8 Fe gynhaliom ni'r adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Ionawr 2022 a mis Mawrth 2022.

## Yr hyn a ganfuom

- 9 Roedd ein hadolygiad yn ceisio ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu ei wasanaethau yn y tymor byr a hwy? Wrth wneud y gwaith hwn, rydym wedi cydnabod bod y Cyngor, dros y blynyddoedd diwethaf a chyda chymorth Llywodraeth Cymru, wedi bod yn canolbwyntio ar gyflawni'r blaenoriaethau yn ei Gynllun Adfer, Trawsnewid a Gwella (ATG).
- 10 Canfuom fod y Cyngor wedi bod yn meithrin capasiti ei weithlu i barhau i ddarparu gwasanaethau ac yn awr bod angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol i gryfhau ei allu i ddarparu ac addasu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy. Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:

- mae'r Cyngor wedi bod yn cryfhau capasiti ei weithlu i sicrhau ei fod yn gallu parhau i ddarparu gwasanaethau;
- fe wnaeth y pandemig gyflymu ffyrdd newydd o weithio a hybu rhai newidiadau gweithredol cadarnhaol;
- mae'r Cyngor bellach mewn sefyllfa well i fynd i'r afael â'r heriau o ran ei weithlu ond mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol, gan wneud datblygu cynaliadwy'n ganolog i hyn, i'w helpu i gryfhau ei allu i addasu a darparu gwasanaethau dros y tymor canolog a hwy; ac
- mae gan y Cyngor ystod o fecanweithiau i fonitro a gwerthuso'i ddull o reoli ei weithlu, er mai dim ond megis dechrau y mae rhai o'r trefniadau tanategol a byddai o fudd i'r Cyngor ddatblygu mesurau strategol o'r effaith ar y gweithlu i gryfhau ei drefniadau.

## Argymhellion

### Arddangosyn 2: argymhellion

Mae'r tabl isod yn nodi'r argymhellion yr ydym wedi'u hadnabod yn dilyn yr adolygiad hwn.

#### Argymhellion

##### A1 Rheoli risgiau allweddol o ran y gweithlu

- Dylai'r Cyngor ddatblygu mesurau lliniaru ar gyfer risgiau allweddol o ran cadw ei weithlu, megis strategaeth gadw wedi'i thargedu a mireinio'i ddull o gynllunio ar gyfer olyniaeth.
- Dylai'r Cyngor sicrhau bod unrhyw ymarferion capasiti neu benderfyniadau effeithlonrwydd yn y dyfodol yn lleihau i'r eithaf neu'n gwella'r risgiau o ran Pwyntiau Dibyniaeth Unigol ac yn darparu darlun mwy eglur o'i ofynion o ran y gweithlu yn y dyfodol yng nghyd-destun ei flaenoriaethau.

##### A2 Cynllunio'r gweithlu'n strategol

- Mae angen i'r Cyngor ddatblygu ei drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu'n strategol a sicrhau bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n pennu'r rhain, er enghraifft trwy:
  - integreiddio ei drefniadau cynllunio'r gweithlu â strategaethau allweddol eraill a phrosesau cynllunio busnes;
  - adlewyrchu'r galw tymor hwy am wasanaethau; ac
  - ystyried sut y gall gydweithio i'r eithaf gyda sefydliadau eraill.

## Argymhellion

---

### A3 Trefniadau monitro ac adolygu

- Dylai'r Cyngor ddatblygu casgliad ehangach o fesurau meintiol ac ansoddol strategol i wella'i allu i ddeall effeithiau ei gynlluniau a'i gamau gweithredu ar gyfer y gweithlu.

# Adroddiad manwl

**Blaenoriaeth y Cyngor fu meithrin capasiti ei weithlu i barhau i ddarparu gwasanaethau ac yn awr mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol i gryfhau ei allu i ddarparu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy**

**Mae'r Cyngor wedi bod yn cryfhau capasiti ei weithlu i sicrhau ei fod yn gallu parhau i ddarparu gwasanaethau**

11 Wrth ddod i'r casgliad hwn, canfuom fel a ganlyn:

- yn dilyn ein llythyr at y Cyngor ym mis Mai 2019 yn codi pryderon sylweddol ynghylch ei sefyllfa ariannol, ei drefniadau llywodraethu a'i gapasiti, fe geisiodd y Cyngor gymorth gan Lywodraeth Cymru. Ym mis Mehefin 2020, fe ddatblygodd y Cyngor ei gynllun Adfer, Trawsnewid a Gwella (ATG), a oedd yn nodi ei flaenoriaethau gwella allweddol a nifer o raglenni gwaith trawsbynciol. Roedd hyn yn cynnwys thema Sefydliad Iach â ffocws ar wella gweithlu'r Cyngor.
- mae'r Cyngor wedi cynnal dau ymarfer capasiti dros y ddwy i dair blynedd ddiwethaf i helpu i gael dealltwriaeth well am faterion arwyddocaol o ran capasiti yn y sefydliad ac ymdrin â hwy. Roedd capasiti'n faes y codwyd pryder mawr yn ei gylch gennym ni a'r aelodau allanol o'r Bwrdd Sicrwydd a Gwella yn 2019 a 2020. Roedd yr ymarferion capasiti hyn yn canolbwyntio'n bennaf ar nodi pwyntiau dibyniaeth unigol (PDU) a llenwi'r bylchau i barhau i ddarparu gwasanaethau. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi cryfhau capasiti yn ei wasanaethau addysg, cymdeithasol a pheirianeg.
- mae gan y Cyngor bellach brif weithredwr a dirprwy brif weithredwr parhaol. Mae hefyd wedi adolygu ac ailstrwythuro ei uwch dîm rheoli, gan greu swydd cyfarwyddwr corfforaethol newydd. Gyda'i gilydd, mae'r rhain wedi helpu i ddarparu mwy o sefydlogrwydd a, gyda'r swydd cyfarwyddwr corfforaethol newydd, byddant yn cryfhau'r capasiti o ran uwch arweinwyr.
- mae'r Cyngor wedi buddsoddi dros £1.6 miliwn mewn meithrin capasiti'r gweithlu rhwng 2019-20 a 2022-23. Hefyd, mae'r Cyngor wedi dyrannu £448,000 yn ei gyllideb ar gyfer 2022-23 i dyfu'r gweithlu. Mae hyn yn cyfateb i bron i 65 o swyddi cyfwerth ag amser llawn a phum prentisiaeth.
- rhwng 2020-21 a 2025-26, mae'r Cyngor yn bwriadu buddsoddi £773,000 i helpu i fynd i'r afael â'r blaenoriaethau yn y ffrwd waith Sefydliad Iach. Mae'r arian hwn yn cael ei fuddsoddi er mwyn datblygu meysydd eraill o ran cydnorthedd y gweithlu, megis hyfforddiant a rheoli perfformiad.



- yn ystod yr ymarferion capasiti, adnabu'r Cyngor ei Bwyntiau Dibyniaeth Unigol o fewn y gweithlu. Nid yw'r Cyngor wedi ymdrin â phob un o'r Pwyntiau Dibyniaeth Unigol hyn eto, sy'n risg barhaus i allu'r Cyngor i wireddu ei uchelgeisiau tymor canolig a hir. Bydd hi'n bwysig bod y Cyngor yn datblygu dull cadarn o liniaru'r rhain a sicrhau bod unrhyw ymarferion capasiti neu benderfyniadau effeithlonrwydd yn y dyfodol yn lleihau i'r eithaf neu'n gwella'r risgiau mewn perthynas â Phwyntiau Dibyniaeth Unigol. Mae'r Cyngor ar fin cynnal ymarferion capasiti pellach i helpu i reoli ei ddull o reoli'r gweithlu.

## Fe wnaeth y pandemig gyflymu ffyrdd newydd o weithio a hybu rhai newidiadau gweithredol cadarnhaol

12 Wrth ddod i'r casgliad hwn, canfuom fel a ganlyn:

- fe wnaeth y pandemig gyflymu gweledigaeth dymor hwy'r Cyngor i newid i amgylchedd gweithio mwy ystwyth ac mae'n cysoni ei ôl troed asedau i gefnogi'r newid hwn. I helpu i gefnogi ei staff, mae'r Cyngor wedi cyhoeddi strategaeth llesiant ac mae hefyd wrthi'n datblygu model gweithio hybrid.
- mae'r newid i weithio ystwyth wedi dwyn newid cadarnhaol mewn diwylliant, gyda rheolwyr yn ymddiried mewn staff i ddarparu heb y lefel draddodiadol o oruchwyliaeth gorfforol. Fodd bynnag, mae hefyd wedi amlygu bod angen hyfforddiant er mwyn i rai rheolwyr reoli yn y ffordd ystwyth newydd hon. Bydd proses barhaus y Cyngor i ddigideiddio offer Adnoddau Dynol, megis rheoli perfformiad a recriwtio, yn galluogi rheolwyr i fod yn fwy effeithiol o ran y ffordd y maent yn rheoli yn yr amgylchedd newydd hwn.
- ar y cyd â gweithio ystwyth, mae'r Cyngor wedi cymryd y cyfle'n ddiweddar i gyflwyno oriau gwaith hyblyg. Yn seiliedig ar adborth gan y Fforwm Staff newydd, mae hyn wedi cael derbyn iad da. Fodd bynnag, mae'r fenter hon i fod i gael ei gwerthuso'n ffurfiol dros yr wythnosau nesaf.
- i ymateb i'r pandemig, fe sefydlodd y Cyngor Grŵp Adfer Strategol. Fe arweiniodd y gwaith gan y grŵp yma i sicrhau cydymffurfiaeth â rheolau diogel o ran COVID i newidiadau i ddatblygu arferion gweithio mwy effeithlon hefyd megis:
  - Ailddyrranu staff glanhau strydoedd i ardaloedd o fewn eu milltir sgwâr
  - Cyflwyno systemau digidol ar gyfer timau Cynllunio a Rheoliadau Adeiladu
- er bod gweithlu'r Cyngor wedi bod yn addasu ac yn ymateb i ddygydd â'r pandemig, nid yw effaith lawn hyn ar y gweithlu wedi cael ei deall eto. Dylai'r Cyngor barhau i asesu effaith lawn COVID ar draws y gweithlu cyfan ac ystyried beth allai hyn ei olygu ar gyfer cynllunio'r gweithlu yn y dyfodol.

## **Mae'r Cyngor bellach mewn sefyllfa well i fynd i'r afael â'r heriau o ran ei weithlu ond mae angen iddo ganolbwyntio ar gynllunio'r gweithlu'n strategol, gan wneud datblygu cynaliadwy'n ganolog i hyn, i'w helpu i gryfhau ei allu i addasu a darparu gwasanaethau dros y tymor canolig a hwy**

13 Wrth ddod i'r casgliad hwn, canfuom fel a ganlyn:

- fe wnaeth rhaglen waith Sefydliad Iach y Cyngor adnabod y tri maes canlynol fel heriau/risgiau:
  - newid o ddiwylliant traddodiadol i un sy'n cofleidio model gweithredu ystwyth, modern.
  - cysoni'r adnoddau cyfyngedig i gyflawni newid ar y cyflymder sy'n ofynnol.
  - sicrhau bod y gweithlu'n meddu ar y sgiliau y mae eu hangen i newid i ffyrdd newydd o weithio.
- ceir nifer o risgiau arwyddocaol eraill sy'n gysylltiedig â'r gweithlu hefyd, y mae rhai ohonynt wedi cael eu cofnodi yng nghofrestr risgiau'r Cyngor:
  - gweithlu sy'n heneiddio gyda mwy na 22% o'r gweithlu dros 55; roedd hyn hefyd yn cael ei ystyried yn gyfle i ddod â thalent newydd i mewn.
  - yr angen i ddatblygu cynlluniau lliniaru/olyntiaeth cadarn, yn enwedig i ymdrin â Phwyntiau Dibyniaeth Unigol.
  - denu talent newydd heb allu cynnig cyflogau cystadleuol bob amser, yn enwedig ar gyfer rolau proffesiynol.
  - cadw staff a hyfforddwyd gan y Cyngor.
  - yr ymgysylltu cyfyngedig rhwng y tîm Adnoddau Dynol a gwasanaethau.
  - datblygiad cyfyngedig gwaith i gynllunio'r gweithlu gan wasanaethau.
- nid yw llawer o'r risgiau hyn yn unigryw i'r Cyngor a cheir llawer o gyfleoedd a ddylai helpu'r Cyngor i reoli'r risgiau hyn:
  - mae'r Cyngor ar fin cynnal ymarfer capasiti pellach (2a), a fydd yn parhau i ganolbwyntio ar adnabod bylchau yng nghapasiti gwasanaethau a allai effeithio ar ateb gofynion statudol.
  - mae'r Cyngor yn bwriadu cynnal trydydd ymarfer capasiti. Mae hwn wedi'i fwriadu i fod â ffocws mwy pendant ar ddatblygu gweithlu sy'n gyson â chyflawni blaenoriaethau'r Cyngor yn y dyfodol.
  - dylai'r broses ddiweddar i ailstrwythuro'r uwch dîm rheoli a'r ymarfer arfaethedig i recriwtio Cyfarwyddwr Corfforaethol newydd gryfhau gallu'r Cyngor i fod â pherchnogaeth strategol glir ar ei waith i gynllunio'r gweithlu. Er bod y tîm Adnoddau Dynol yn cyflawni rôl alluogi allweddol yn enwedig o ran gwaith i gynllunio'r gweithlu gan

wasanaethau, ni all ymdrin â'r risgiau a'r uchelgeisiau strategol o ran gweithlu'r Cyngor ar ei ben ei hun.

- mae gan y Cyngor fwy o ffocws ar gefnogi llesiant staff i'w galluogi i fod yn weithlu sy'n addas ar gyfer y dyfodol yn gorfforol ac yn emosiynol.
- yr effaith gadarnhaol y bydd llai o deithio gan staff yn ei chael ar dargedau datgarboneiddio'r Cyngor.
- mae'r Cyngor yn buddsoddi yn ei gynllun prentisiaeth ar y cyd â nifer o ddarparwyr hyfforddiant a cholegau. Fodd bynnag, nid oes gan y Cyngor gynllun strategol ar gyfer y gweithlu. Ceir cynllun peilot y gweithlu ar gyfer gwasanaethau plant ac mae nifer o gynlluniau prosiect/gweithredu sy'n gysylltiedig naill ai â'r cynllun ATG neu'r adolygiad o Adnoddau Dynol a gyflawnwyd gan ymgynghorydd Adnoddau Dynol allanol, ond mae'r rhain yn rhai dros y tymor byr neu ganolig gan eu bod wedi cael eu datblygu mewn ymateb i gerrig milltir allanol penodol. Mae'r Cyngor wedi nodi ei fod ar y trywydd iawn gan mwyaf i gyflawni'r holl gamau gweithredu yn y cynlluniau amrywiol hyn.
- mae'r Cyngor yn bwriadu gwneud gwaith pellach gyda'i wasanaethau i esblygu'r fersiwn ddrafft o'i Strategaeth Sefydliad Iach er mwyn iddi ddod yn gynllun strategol ar gyfer ei weithlu. Mae arweinydd y Cyngor yn cydnabod bod y weledigaeth ar gyfer ei weithlu'n dal wrthi'n datblygu ac y bydd yn cael ei llunio ymhellach gan yr wybodaeth o'r Asesiad o Anghenion y Boblogaeth a gyflawnwyd yn ddiweddar, uchelgeisiau'r weinyddiaeth newydd a'i strategaeth Sefydliad Iach. Mae'r Cyngor yn bwriadu cynnwys y weledigaeth hon yn ei Gynllun Corfforaethol newydd.
- mae cynllunio'r gweithlu'n un o'r saith gweithgaredd sefydliadol craidd a restrir yn y canllawiau statudol sy'n gysylltiedig â'r Ddeddf. O ystyried am faint o amser y mae'r Ddeddf wedi bod mewn grym bellach, rydym yn disgwyl gweld yn awr bod y Ddeddf yn llywio ac yn trefnu'r hyn y mae cyrff cyhoeddus yn ei wneud.
- er bod lefel dda o ddealltwriaeth am Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn y canol corfforaethol, mae'r dystiolaeth gyfredol yn awgrymu nad yw'r ddeddfwriaeth hon yn rhan mor annatod o'r dull cyfredol o gynllunio'r gweithlu ag y dylai fod. Mae'r fersiwn ddrafft o'r Strategaeth Sefydliad Iach yn cynnwys cyfeiriad at y nodau cenedlaethol, y ffyrdd o weithio, blaenoriaethau'r Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus a'r blaenoriaethau corfforaethol. Serch hynny, mae'r rhain wedi'u cynnwys yn y ddogfen ar hyn o bryd fel cyd-destun ac mae angen i'r Cyngor wneud ystyriaeth i'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n elfen greiddiol o'i ffordd o feddwl i gryfhau'r modd y mae'n cynllunio'i weithlu.
- hyd yma, nid yw ymarferion capasiti 1 a 2 wedi gwneud rhyw lawer o ddefnydd o ddata sy'n seiliedig ar y galw, y cyflenwad ac anghenion i oleuo datblygiad y gweithlu. Mae'r Cyngor wedi datgan y bydd ymarfer Capasiti 3 sydd yn yr arfaeth yn gwneud defnydd gwell o lawer o ddata ynghylch y galw

a'r cyflenwad ac yn ystyried senarios yn y dyfodol. Dylai hyn ei helpu i oleuo'i ffordd o feddwl am y tymor hwy.

- ar adeg ein hadolygiad, nid oedd y fersiwn ddrafft o'r Strategaeth Sefydliad Iach wedi cael ei thrafod yn fanwl gyda gwasanaethau. Mae'r fersiwn ddrafft o'r Strategaeth Sefydliad Iach a'i chynllun gweithredu cysylltiedig wedi cael eu goleuo gan yr amryw arolygon staff, gan gynnwys yr arolwg diwethaf o ddiwylliant staff a gynhaliwyd yn ôl yn 2019. Bydd angen i'r Strategaeth Sefydliad Iach adlewyrchu canlyniadau'r arolwg cyfredol o ddiwylliant staff a gynhaliwyd yn gynnar yn 2022.
- mae angen i'r Cyngor ystyried hefyd sut y mae ei waith i gynllunio'r gweithlu'n integreiddio â strategaethau cenedlaethol ar gyfer y gweithlu, megis Cymru – Strategaeth y Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2020.
- yn ystod y pandemig, roedd y Cyngor yn gallu ymateb yn gyflym i gefnogi ei ddinasyddion trwy weithio'n well mewn partneriaeth gyda chyrff cyhoeddus eraill a'r trydydd sector. Er enghraifft, fe wnaeth y Cyngor gyflawni'r rhaglen beilot ar gyfer y gweithgarwch profi cymunedol torfol cyntaf yng Nghymru gan gydweithio'n agos gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg.
- mae'r Cyngor wedi bod yn cydweithio gyda sefydliadau eraill ar weithgareddau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu hefyd:
  - cydweithio gyda CLILC i wella system e-ddysgu'r Cyngor.
  - cydweithio gyda grŵp dysgu a datblygu Datblygu Sefydliadol De Ddwyrain Cymru ar y broses sefydlu.
  - cydweithio gyda Choleg Merthyr Tudful i ddatblygu cynllun prentisiaeth y Cyngor.
  - gwaith gan yr adran addysg mewn partneriaeth gyda Choleg Merthyr Tudful i helpu i gyflawni ei blaenoriaeth llythrennedd.
  - gwaith ar y cyd gyda chynghorau bwrdeistref sirol Caerffili a Blaenau Gwent, a gyllidwyd gan Lywodraeth Cymru, i ddatblygu platfform hyfforddwr a hyfforddiant a rennir. Mae hwn yn cael ei dreialu ar hyn o bryd yn y gwasanaethau cymdeithasol.
- ym mis Tachwedd 2021, roedd y Cyngor yn rhan o uwchgynhadledd gydweithredol strategol gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg a Chynghorau Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf a Phen-y-bont ar Ogwr. Adnabu'r uwchgynhadledd nifer o flaenoriaethau cyffredin gan gynnwys ystyried integreiddio Iechyd a Gofal Cymdeithasol a sut y bydd y gweithlu traws-sefydliadol yn cael ei ddefnyddio yn y dyfodol. Fe wnaeth yr uwchgynhadledd ymrwymiad hefyd i recriwtio, datblygu a rhannu staff ar draws sefydliadau lle ceir prinder sgiliau arbenigol, megis datgarboneiddio. Fodd bynnag, megis dechrau y mae hyn ac mae angen i'r Cyngor archwilio sut y gall weithio gydag eraill i fynd i'r afael â'i heriau ei hun a heriau cyrff eraill o ran y gweithlu.

- yn fwy eang, er bod sefyllfa ariannol fyrdymor y Cyngor yn gryfach nag oedd yn 2019, mae angen i'r Cyngor ystyried ei waith i gynllunio'r gweithlu yng nghyd-destun rhagolygon ariannol tymor canolig sy'n gryn her. Cafodd y Cyngor grant cymorth refeniw ffafriol o 9% yn ychwanegol ar gyfer 2022-23. Mae Llywodraeth Cymru wedi rhoi setliadau refeniw dangosol o +3.5% ar gyfer 2023-24 a +2.4% ar gyfer 2024-25 hefyd. Er gwaethaf hyn, mae'r Cyngor yn rhagweld bwlch cronnus yn y gyllideb rhwng 2022-23 a 2025-26 o £16.4 miliwn. Mae'r Cyngor wrthi'n ystyried ar hyn o bryd sut all fynd i'r afael â'r diffyg hwn yn y gyllideb.

## Mae gan y Cyngor ystod o fecanweithiau i fonitro a gwerthuso'i ddull o reoli ei weithlu, er mai dim ond megis dechrau y mae rhai o'r trefniadau tanategol a byddai o fudd i'r Cyngor ddatblygu mesurau strategol o'r effaith ar y gweithlu i gryfhau ei drefniadau

14 Wrth ddod i'r casgliad hwn, canfuom fel a ganlyn:

- ceir nifer o fecanweithiau a ddefnyddir gan y Cyngor i fonitro'i ddull o reoli'r gweithlu. Mae'r rhain yn cynnwys:
  - **Bwrdd Gwella a Sicrwydd (y Bwrdd)** – roedd diweddariadau ar y cynnydd gyda'r cynllun ATG gan gynnwys y gwaith Sefydliad Iach yn cael eu cyflwyno'n rheolaidd i'r Bwrdd. Fodd bynnag, mae statws y themâu'n seiliedig ar niferoedd y camau gweithredu a gwblhawyd ac, felly, nid yw'n fesur o berfformiad nac aeddfedrwydd y gweithlu. Er enghraifft, rhoddwyd sgôr gwyrdd i statws y thema Sefydliad Iach ym mis Chwefror 2022. O ystyried rhai o'r risgiau parhaus ym maes Adnoddau Dynol, gall statws gwyrdd y thema Sefydliad Iach roi peth sicrwydd ffug bod dull y Cyngor o reoli'r gweithlu wedi datblygu'n fwy nag y mae. Fodd bynnag, cafodd y Bwrdd ddiweddariad manwl ar y gweithlu yn ei gyfarfod olaf ym mis Mawrth 2022, a ddarparodd drosolwg fwy cynhwysfawr o'r cynnydd yn erbyn y rhaglen Sefydliad Iach a'r materion ehangach o ran y gweithlu. Mae'r Bwrdd bellach wedi dod i ben yn dilyn penderfyniad y Gweinidog ym mis Mawrth 2022 i ddirwyn y pecyn cymorth i ben. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn bwriadu parhau â'i drefniant ei hun a fydd yn debyg i'r Bwrdd.
  - mae'r **Cabinet a'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio** yn adolygu'r gofrestr risgiau corfforaethol ddwywaith y flwyddyn i herio a monitro cynnydd. Mae'r gofrestr risgiau'n cynnwys dwy risg sy'n gysylltiedig â'r gweithlu y rhoddwyd sgôr coch iddynt. Mae'r gyntaf yn amlygu pryderon ynghylch capasiti'r gweithlu ar hyn o bryd i gyflawni deilliannau a chyrraedd targedau allweddol, ac mae'r ail yn ymwneud â chadw a recriwtio staff â sgiliau uchel.

- mae'r **Tim Rheoli Corfforaethol (TRhC) a'r Uwch Dîm Arwain (UDA)** yn defnyddio'r dangosfwrdd corfforaethol newydd i fonitro gweithgarwch sy'n gysylltiedig â'r gweithlu. Mae hyn yn cynnwys yr un adroddiad cryno ag a gyflwynwyd i'r Bwrdd ar y thema sefydliad iach. Mae'r dangosfwrdd hefyd yn cynnwys adroddiadau penodol ar berfformiad ar gyfer yr adran Adnoddau Dynol, gyda'r rhan fwyaf o'r rhain yn fetrigau Adnoddau Dynol o fath trafodiadol, megis absenoldeb oherwydd salwch, recriwtio ac ymadawyr. Mae'n amlwg bod yr UDA wedi trafod ac wedi cael diweddariadau ar gynnydd gydag ystod o faterion sy'n gysylltiedig â'r gweithlu, megis gweithio ystwyth, dros y flwyddyn ddiwethaf.
- **monitro'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol** – mae gan y Cyngor gynlluniau prosiect manwl i roi cymorth i gyflawni'r tair blaenoriaeth yn y thema Sefydliad Iach o fewn y cynllun ATG. Mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol yn monitro'r cynlluniau prosiect hyn sy'n sail i'r adroddiad cryno ar gynnydd gyda'r thema Sefydliad Iach yn y cynllun ATG a rannwyd gyda'r Bwrdd, y TRhC a'r UDA. Mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol yn monitro cynlluniau prosiect penodol eraill sy'n ymwneud â'r gweithlu hefyd, gan gynnwys y cynllun prosiect i ddigideiddio Adnoddau Dynol.
- **adolygiad allanol o Adnoddau Dynol** – fel rhan o'r gwaith ATG, fe gynhaliodd ymgynghorydd allanol adolygiad manwl o'r gwasanaeth Adnoddau Dynol. Cafodd y Bwrdd ddiweddariad ar y cynnydd gyda'r cynllun gweithredu ym mis Mai 2021, gyda diweddariad cyffredinol pellach ar Adnoddau Dynol ym mis Mawrth 2022.
- **craffu** – ym mis Hydref 2021, cafodd y Pwyllgor Craffu Trawsnewid, Masnacheiddio a'r Canol Corfforaethol ddiweddariad ar faterion y gweithlu, yn benodol mewn perthynas â'r polisi gallu i weithio newydd, Pwyntiau Dibyniaeth Unigol, straen yn y gwaith a gweithwyr asiantaeth. Cafodd y Pwyllgor ddiweddariad ar y strategaeth Sefydliad Iach, gweithio ystwyth a'r ddau ymarfer capasiti hefyd.
- **sesiynau adolygu perfformiad a gwelliant chwarterol (APaGCh)** – mecanwaith allweddol i swyddogion ac aelodau Cabinet ddarparu diweddariad ar gynnydd gyda blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor a'r cynllun ATG. Hyd yma, mae ffocws y sesiynau hyn wedi bod ar flaenoriaethau gwasanaethau penodol, ond mae'r sesiynau wedi hwylyso mwy o berchnogaeth a thrafodaeth gorfforaethol lle mae heriau megis addysg a'r gwasanaethau cymdeithasol yn y cwestiwn ac fe allai'r dull hwn gael ei fabwysiadu ar gyfer materion y gweithlu.
- **mesurau'r gweithlu** – mae'r fersiwn ddrafft o'r Strategaeth Sefydliad Iach yn cynnwys 21 o ddangosyddion a fydd yn cael eu defnyddio i fesur llwyddiant ar draws ei chwe thema. Mae'r rhan fwyaf o'r rhain yn fetrigau trafodiadol/meintiol a fydd, yn rhannol, yn dangos yr ochr fewnbwn o ran gweithgarwch y gweithlu. Fodd bynnag, ar hyn o bryd

ni fydd y dangosyddion yn galluogi'r Cyngor i fesur a deall effaith/canlyniadau'r mewnbynnau hyn. Felly y mae hi hefyd gyda mesurau'r gweithlu a gaiff eu hystyried ar hyn o bryd gan y TRhC ac yn y sesiynau APaGCh, sy'n drafodiadol yn bennaf, megis absenoldeb oherwydd salwch, cyfanswm niferoedd y staff, cyfradd trosiant staff, canran y staff sydd wedi cael eu hadolygiad o berfformiad a.y.b. Byddai bod â chasgliad o fesurau strategol sydd wedi datblygu'n fwy, yn rhai meintiol ac ansoddol, gan adeiladu ar ei adolygiad diweddar o ddiwylliant staff a gwerthusiadau eraill, yn helpu'r Cyngor i ddeall yn well pa gynnydd y mae'n ei wneud gyda'i uchelgeisiau ar gyfer y gweithlu. Mae'r Cyngor yn y broses o ddatblygu'r cynlluniau gweithredu i roi cymorth i gyflawni'r fersiwn ddrafft o'r Strategaeth Sefydliad Iach.

- mae **proses arfarnu staff y Cyngor, 'Ffocws ar eich perfformiad'** wedi bod yn ei lle ers 2019. Mae'r Cyngor wedi datblygu offer cynllunio ar gyfer olyniaeth a chynllunio gyrfa yn ddiweddar hefyd i ategu'r broses hon. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod bod ei ffocws wedi bod ar annog staff i gwblhau'r broses arfarnu yn hytrach nag ar ei hansawdd a'i defnyddio i werthuso'i weithgareddau mewn perthynas â'r gweithlu a'i anghenion o ran y gweithlu yn y dyfodol. Mae'n bwysig bod y Cyngor yn cynyddu gwerth y broses hon i'r eithaf i adolygu ei weithgareddau mewn perthynas â'r gweithlu a'i anghenion o ran y gweithlu yn y dyfodol.
- roedd nifer o enghreifftiau o achosion lle'r oedd y Cyngor wedi cynnal ymarferion gwerthuso a dysgu a oedd yn ymwneud â'r gweithlu. Roedd y rhain yn cynnwys:
  - gwerthuso hyfforddiant llywodraethu gwybodaeth gorfodol i oleuo strategaeth diogelwch gwybodaeth y Cyngor yn y dyfodol ac unrhyw anghenion ychwanegol o ran hyfforddiant;
  - gwerthusiad rheolaidd o raglen sefydlu'r Cyngor: defnyddir yr wybodaeth hon wedyn i ddatblygu'r rhaglen;
  - gwerthusiad o'r Arolwg Straen Staff diweddar a arweiniodd at ddatblygu rhaglen llesiant y Cyngor; am hefyd
  - yr arolwg o ddiwylliant staff, a oedd yn cael ei gynnal ar adeg ein gwaith ni, i helpu i oleuo'r Strategaeth Sefydliad Iach newydd.
- mae'r Cyngor hefyd yn bwriadu gwerthuso nifer o newidiadau a mentrau eraill sy'n gysylltiedig â'r gweithlu, ac mae'r rhain yn cynnwys:
  - Y Rhaglen Llesiant
  - Y Fforwm Staff
  - Y polisi gweithio'n hyblyg
  - Yr ymagwedd tuag at weithio ystywyth
- mae 'Dysgu' yn un o werthoedd ac ymddygiadau craidd y Cyngor ac mae gwerthuso a dysgu'r gwersi'n rhan allweddol o unrhyw agenda dysgu a

gwella'n barhaus. Wrth i'r Cyngor werthuso rhai o'r newidiadau diweddar i'w weithlu, bydd yn bwysig gallu dangos yr effaith y mae gwerthuso wedi'i chael.





Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.  
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.