

Llamu Ymlaen – Gweithlu – Cyngor Dinas Casnewydd

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Hydref 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 3174A2022

Mae'r ddogfen hon wedi cael ei pharatoi at ddefnydd mewnol Cyngor Dinas Casnewydd fel rhan o waith a berfformiwyd/yn unol â help i gyflawni dyletswyddau'r Archwilydd Cyffredinol o dan adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) ac adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Efallai y bydd hefyd yn llywio astudiaeth ar gyfer gwella gwerth am arian o dan adran 41 o Ddeddf 2004.

Ni chymerir unrhyw gyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog neu weithiwr arall yn rhinwedd eu hunigion, nac i unrhyw drydydd parti.

Os digwydd derbyn cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a roddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer wrth drin 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. Dylai unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon gael eu hanfon at Archwilio Cymru am swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. 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 Gymraeg. Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Gymraeg.

Cynnwys

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n cael ei gefnogi gan drefniadau gweithredu effeithiol

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Argymhellion 5

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer gweithlu, gyda chefnogaeth strategaethau allweddol a threfniadau gweithredu effeithiol 6

Mae'r Cyngor wedi cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy er mwyn gwneud cynnydd da wrth ddatblygu ffyrdd newydd o weithio 7

Mae'r Cyngor yn ymwybodol o'i heriau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu ac ar hyn o bryd mae'n gwella ei drefniadau monitro'r gweithlu, ond mae meincnodi cyfyngedig yn cyfyngu ar ddysgu posibl 9

Adroddiad cryno

Crynodeb

Yr hyn wnaethon ni ei adolygu a pham

- 1 Gwnaethom adolygu sut mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol ar gyfer gofynion ei weithlu nawr ac yn y dyfodol, sut mae'n monitro ei weithlu a sut mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 2 Fe gynhaliwyd yr adolygiad hwn wrth i'r byd symud yn ei flaen, gan ddefnyddio profiadau pandemig COVID-19 byd-eang, i edrych ar sut mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal darparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a gyflwynir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a chymunedau allweddol
- 3 Pan ddechreuon ni ar ein gwaith archwilio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 fe wnaethon ni gydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond fe wnaethom hefyd nodi ein disgwyliad y byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos sut mae'r Ddeddf yn llunio'r hyn maen nhw'n ei wneud. Mae'n tynnu at saith mlynedd bellach ers pasio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac rydym bellach i mewn i'r ail gyfnod adrodd ar gyfer y Ddeddf. Felly, byddem nawr yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl ac yn wirioneddol siapio'r hyn maen nhw'n ei wneud.
- 4 Roedd tri phrif nod i'r prosiect hwn:
 - i gael sicrwydd bod cynghorau'n rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a chynnal y gwasanaethau sy'n cael eu darparu;
 - i egluro'r camau y mae cynghorau'n eu cymryd yn unigol ac ar y cyd i gryfhau eu trefniadau yn ogystal â gwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy ymhellach; ac
 - ysbrydoli cynghorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach drwy gipio a rhannu enghreifftiau o ymarfer nodedig a dysgu a gwneud argymhellion priodol.
- 5 Gwnaethom yr adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Ebrill a Gorffennaf 2022, gan adolygu dogfennau allweddol y cyngor a siarad â swyddogion y Cyngor.
- 6 Ddiwedd mis Mawrth 2021, mae'r Cyngor yn cyflogi 5,100 o bobl, sydd wedi gostwng 9% o'r 5,600 o bobl yr oedd yn eu cyflogi ym mis Mawrth 2017. O ran aelodau staff cyfwerth ag amser llawn, ym mis Mawrth 2021 mae'r Cyngor yn cyflogi 27.0 aelodau staff cyfwerth ag amser llawn ar gyfer pob 1000 o drigolion sy'n llai na'r cyfartaledd o 32.4 aelodau staff cyfwerth ag amser llawn yng Nghyngorau eraill ledled Cymru.

Yr hyn a ganfuwyd gennym

- 7 Ceisiodd ein hadolygiad ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor tuag at ei weithlu'n effeithiol yn helpu'r Cyngor i gryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal darparu ei wasanaethau yn y tymor byr a'r tymor hwy?
- 8 Ar y cyfan, gwelsom fod y Cyngor wedi cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy i ddatblygu gweledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n cael ei gefnogi gan drefniadau gweithredu effeithiol.
- 9 Daethom i'r casgliad hwn oherwydd:
 - mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer gweithlu, gyda chefnogaeth strategaethau allweddol a threfniadau effeithiol ar gyfer gweithredu;
 - bod y Cyngor wedi cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy er mwyn gwneud cynnydd da o ran datblygu ffyrdd newydd o weithio; ac
 - mae'r Cyngor yn ymwybodol o'i heriau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu ac ar hyn o bryd mae'n gwella ei drefniadau monitro'r gweithlu, ond mae meincnodi cyfyngedig yn cyfyngu ar ddysgu posibl.

Argymhellion

Arddangosyn 1: argymhellion

Mae'r tabl isod yn nodi'r argymhellion a nodwyd gennym yn dilyn yr adolygiad hwn.

Argymhellion

Egwyddor Datblygu Cynaliadwy

- A1 Dylai'r Cyngor ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i lywio'r gwaith o ddiwygio ei Strategaeth Pobl a Diwylliant, gan ystyried risgiau a chyfleoedd gweithlu mwy hirdymor.

Rheoli Perfformiad

- A2 Dylai'r Cyngor feincnodi ei wybodaeth rheoli'r gweithlu yn fewnol a chyda sefydliadau eraill i gryfhau ei ddealltwriaeth o berfformiad y gweithlu.

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n cael ei gefnogi gan drefniadau gweithredu effeithiol

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer gweithlu, gyda chefnogaeth strategaethau allweddol a threfniadau effeithiol i'w gweithredu

Pam mae gosod gweledigaeth glir yn bwysig

- 10 Mae strategaeth gweithlu clir a chynlluniau cyflenwi sydd wedi'u datblygu'n dda yn bwysig er mwyn nodi'r defnydd arfaethedig o asedau dros y tymor byr a'r tymor hwy; yr arian sydd ar gael i gynnal a datblygu asedau, yn ogystal â lefel y galw disgwylidig yn y dyfodol am, a chost, darparu gwasanaethau. Mae hefyd yn bwysig nodi sut mae'r strategaeth rheoli'r gweithlu yn cyd-fynd ac wedi'i hintegreiddio â strategaethau perthnasol eraill gan gynnwys, gweithio ystwyth, asedau, lleihau digidol a charbon. Gall dysgu o'r newidiadau a ddaeth yn sgil pandemig COVID-19 byd-eang, helpu Cynghorau i gryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal y ddarpariaeth o wasanaethau.
- 11 Wrth ddod i'r casgliad nad oes gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer gweithlu, gyda chefnogaeth strategaethau allweddol a threfniadau effeithiol ar gyfer gweithredu, gwelsom fod:
 - o fewn y Cynllun Corfforaethol presennol y Cyngor 2017-2022, Gan adeiladu ar Lwyddiant, Adeiladu Gwell Casnewydd, gwnaeth y Cyngor nifer o addewidion o dan faner Cyngor Modern modern modern sy'n cynnwys commitments i ddatblygu gweithlu modern abl, lle byddai modd edrych ar ddefnydd gweithio ystwyth a'i weithredu lle bynnag y bo modd. Mae Cynllun Corfforaethol newydd y Cyngor yng nghramau olaf y datblygiad.
 - mae'r Cyngor yn ychwanegu at ei addewidion Cynllun Corfforaethol gyda'i Strategaeth Pobl a Diwylliant – y fersiwn ddiweddaraf sy'n bodoli ar hyn o bryd ar gyfer 2018-22. Mae'r Strategaeth Pobl a Diwylliant yng nghramau cynnar adolygu i adlewyrchu'r Cynllun Corfforaethol diwygiedig. Wrth ddatblygu'r Strategaeth, dylai'r Cyngor achub ar y cyfle i ddefnyddio ciple datblygu cynaliadwy Prin i lywio ei ddull gweithredu, gan gynnwys ystyried risgiau a chyfleoedd y gweithlu mwy hirdymor.
 - mewn ymateb i'r cload cyntaf ym mis Mawrth 2020 o bandemig COVID-19 bu'n rhaid i'r Cyngor addasu sut mae ei weithlu'n gweithredud. Cafodd y rhai sy'n darparu gwasanaethau rheng flaen eu diogelu trwy addasu arferion gwaith dapted, tra bod staff oedd yn gweithio o adref yn flaenorol, lle bynnag y bo modd. Ym mis Mehefin 2020 cyhoeddodd y Cyngor ei Nodau Adfer Strategol a oedd yn cynnwys y nod o Gynnal Gweithlu Diogel, Iach a Chynhyrchiol, sy'n gyson â'i weledigaeth strategol ar gyfer ei weithlu.

- yn addition i'r Strategaeth Pobl a Diwylliant tymor canolig, mae gan y Cyngor Gynllun Gweithlu blynyddol. Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor 2021-22 yn datgan blaenoriaethau blynyddol, sef tipyn mae e'n dilyn pum thema:
 - cynllunio olyniaeth;
 - adolygiad effeithiolrwydd strwythurol;
 - meithrin a datblygu talent;
 - gweithlu mwy cynrychioliadol; a
 - gweithlu wedi'i alluogi'n ddigidol.
- i gefnogi darparu ei strategaethau corfforaethol, mae pob cyfarwyddiaeth y Cyngor yn cynhyrchu Cynllun Gwasanaeth Blynyddol. Mae cynnydd yn erbyn y Cynlluniau Gwasanaeth Blynyddol hyn yn cael eu monitro drwy ganolfan Gwybodaeth Rheoli'r Cyngor a hefyd ei broses ddemocrataidd. O fewn pob Templed mae Cynllun Gwasanaeth Blynyddol yn adran benodol ar Gynllunio'r Gweithlu. Mae Cynllun Gwasanaeth Blynyddol ar gyfer 2021-22 yn cynnwys gweithgareddau penodol gan gyfarwyddiaethau i gefnogi recriwtio a chadw staff megis cynllunio olyniaeth, hyfforddiant ac ehangu strwythurau gwastad blaenorol i ddarparu llwybrau gyrfa cliriach.

Mae'r Cyngor wedi cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy er mwyn gwneud cynnydd da o ran datblygu ffyrdd newydd o weithio

- 12 Mae prosiect trawsnewidiol y Cyngor, 'Normal Newydd' yn gyrru gweithrediad y Cyngor o ddysgu, addasu ac angen newid yn deillio o bandemig COVID-19 a gofynion am leihau carbon. Mae'r prosiect hwn yn cynnwys trawsnewid ei weithlu ar y cyd â'i adeiladau, gwasanaethau digidol ac umption ynni drwy gasgliad o bolisiau toreithiog gwag newydd ar gyfer ei weithlu, gan gynnwys:
- Polisi Gweithio Ystwyth
 - Polisi gweithio gartref
 - Cynllun amser hyblyg
 - Teithio a Chynhaliaeth
 - Parcio yn y Ganolfan Ddinesig

Pam mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn cael ei fewnforiot

- 13 Pan ddechreuon ni ar ein gwaith archwilio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015¹ (y Ddeddf) fe wnaethon ni gydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus ymgorffori'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond fe wnaethom hefyd nodi ein disgwyliad y byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos sut mae'r Ddeddf yn llunio'r hyn maen nhw'n ei wneud. Mae bellach yn agosáu at saith mlynedd ers pasio'r Ddeddf ac rydym bellach i mewn i'r ail gyfnod

¹ [Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015 \(legislation.gov.uk\)](https://legislation.gov.uk)

adrodd ar gyfer y Ddeddf. Felly, byddem nawr yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl ac yn wirioneddol siapio'r hyn maen nhw'n ei wneud.

- 14 O dan y Ddeddf rhaid i Gyngorau gyflawni datblygiad cynaliadwy yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Gwneud rhywbeth yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy yw gweithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain. I weithredu yn y modd hwnnw, rhaid i'r Cyngor ystyried y pum ffordd o weithio: Hirdymor, Integreiddio, Cynnwys, Cydweithio ac Atal. Mae canllawiau statudol ar y Ddeddf yn nodi bod saith o weithgareddau sefydliadol craidd y dylai gyrff cyhoeddus ystyried cymhwyso'r Ddeddf iddi². Gweithlu yw un o'r gweithgareddau sefydliadol craidd hynny.
- 15 Wrth ddod i'r casgliad nad yw'r Cyngor wedi cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy i wneud cynnydd da o ran datblygu ffyrdd newydd o weithio, gwelsof fod:
- y Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor ddangos ei bod yn balancanghenion tymor byr gyda'r angen i ddiogelu'r anghenion tymor hir ar gyfer ei weithlu. Bob blwyddyn, mae'r Cyngor yn ymgymryd â chynllunio'r gweithlu o fewn meysydd gwasanaeth. Yn ogystal ag ystyried materion tymor byr ar unwaith mae proses y Cyngor ar gyfer cynllunio'r gweithlu hefyd yn ymgorffori rhywfaint o senario ac ystyriaethau tueddiadau tymor canolig posibl yn y dyfodol. Dylai'r Cyngor ymestyn ei ymarfer cynllunio gweithlu i ystyried hefyd risgiau tymor hwy er mwyn helpu i lunio ei weithlu i fod yn fwy addas i'w bwrpas.
 - mae cysylltiadau wedi'u diffinio'n dda rhwng ei gynllunio gweithlu a strategaethau eraill, ee digidol, lleihau carbon a gweithio ystwyth.
 - mae'r Cyngor yn cael anhawster sylweddol wrth recriwtio staff i rai rolau allweddol oherwydd ystod o ffactorau allanol. Mae'r Cyngor yn ymateb i'r heriau hyn o fewn ei Gynllun Gweithlu 2021-22 a'r Cynlluniau Gwasanaeth Blyneddol. Mae'r Cyngor hefyd yn datblygu ei drefniadau sy'n monitro trosiant a recriwtio staff.
 - yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf mae'r Cyngor wedi cyflwyno Polisi Llesiant a threfniadau cyfagos sydd wedi'u teilwra'n unigol i weithwyr unigol i helpu i'w cadw'n dda ac yn gallu gweithio. Mae'r trefniant hyn yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd a heb ei gyflawni ond mae eu cyflwyniad yn dangos symudiad i ffwrdd o sancsiwn a thuag at ddiwylliant ataliol a fydd, os yn llwyddiannus, yn cyfrannu at nodau strategol y Cyngor o iechyd gweithwyr a chadw.
 - gall y Cyngor ddangos llawer o enghreifftiau o ble mae'n ymgysylltu â'i weithlu a rhanddeiliaid allanol, drwy arolygon, grwpiau gweithio staff, ac ati i lywio ei brosesau gwneud penderfyniadau ac mae hefyd yn cydnabod gwerth a her i gynnal ymgysylltiad effeithiol.

² <https://lyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-02/spsf-1-canllaw-craidd.PDF>

- gall y Cyngor gyfeirio at ddwy enghraifft o'r manau lle mae'n cydweithio gyda sefydliadau eraill: darparu gwasanaethau arbenigol: partneriaeth gyda Barnardos i ddarparu Gwasanaeth Cymorth i Deuluoedd Casnewydd; a'r bartneriaeth gan gynnwys Cyngor Sir Caerdydd a Llywodraeth Cymru i gynnal ymateb rhanbarthol i'r Cynllun Trosglwyddo Cenedlaethol. Wrth ddatblygu'r Strategaeth Pobl a Diwylliant dylai'r Cyngor achub ar y cyfle i ystyried sut mae'n gweithio ar y cyd i sefydliadau eraill i ddarparu ei gweithlu.
- nidyw Cynllun Gweithlu'r Cyngor yn cynnwys blaenoriaeth i gael gweithlu mwy amrywiol. Mae gofyn i'r Cyngor gyhoeddi ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn yn y Polisi Tâl a Gwobrwyo. Mae'r duedd gyffredinol wedi bod yn ostyngiad yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws y Cyngor sydd am y tro cyntaf yn 2022, wrth gymharu'r bwlch cyflog canolrifol, mae menywod yn cael eu talu cyfradd tâl fesul awr uwch na dynion. Mae'r Cyngor yn benderfynol o fynd i'r afael â meysydd eraill o inequality yn ei weithlu yn y dyfodol agos.

Mae'r Cyngor yn ymwybodol o'i heriau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu ac ar hyn o bryd mae'n gwella ei drefniadau monitro'r gweithlu, ond mae meincnodi cyfyngedig yn cyfyngu ar ddysgu posibl

Pam mae adolygu'r gwaith o gyflwyno newidiadau arfaethedig yn effeithiol yn bwysig

- 16 Dylai cynghorau ddefnyddio data i fonitro a ydynt yn cyflawni eu canlyniadau arfaethedig yn effeithiol ac effeithlon dros y tymor byr a'r tymor hwy. Gall defnyddio data meincnodi roi cipolwg defnyddiol ar berfformiad unigol Cynghorau a gall nodi cyfleoedd ar gyfer dysgu gan sefydliadau eraill
- 17 Wrth ddod i'r casgliad bod y Cyngor yn ymwybodol o'i heriau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu ac ar hyn o bryd mae'n gwella ei drefniadau monitro'r gweithlu, ond mae meincnodi cyfyngedig yn cyfyngu ar ddysgu posibl, gwelsom fod:
 - mae diweddariad chwarterol y Cyngor ar Gofrestr Risg Corfforaethol yn darparu asesiad rheolaidd of heriau'r gweithlu sy'n wynebu'r Cyngor. The mitigations yn y diweddariad diweddaraf ar adeg ein gwaith archwilio sef Mawrth 2022 oedd:
 - gan adeiladu ar y gwersi a ddysgwyd o argyfwng COVID-19 i wneud gwaith pellach i alluogi rhai o'i weithlu i weithio'n fwy hyblyg o swyddfeydd y Cyngor, yn y cartref a lleoliadau eraill yn ddiogel ac yn ddiogel.
 - cydweithio â SRS i sicrhau bod swyddogion ac Aelodau yn gallu gweithio o bell gan ddefnyddio atebion digidol ac offer priodol.

- datblygu polisiâu a gweithdrefnau Adnoddau Dynol fydd yn cefnogi lles a datblygu staff y sefydliad.
- pwysau sy'n datblygu o gwmpas y cyflenwad o lafur (yn fwyaf arbennig gyrywyr HGV a staff gofal) sy'n cael ei effeithio'n rhannol gan Brexit a COVID-19.
- gosodwyd Cynlluniau Gwasanaeth Blynyddol presennol, gan gynnwys camau penodol i'r gweithlu, ym mis Ebrill 2021 ac mae uwch swyddogion y Cyngor wrthi'n gweithio ar gyflawni. Mae Uwch Dîm Arwain y Cyngor yn derbyn diweddariadau cynnydd chwarterol ar Gynlluniau Gwasanaeth.
- mae'r Cyngor yn cyflwyno adroddiadau perfformiad blynyddol i'w Cabinet a Chraffu Perfformiad – Pwyllgor Pobl sy'n cynnwys diweddariadau ar gynnydd wrth ddarparu gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu. Nid yw data sy'n gysylltiedig â'r gweithlu safonol ar gyfer cynnwys er enghraifft cyfnodau adrodd lluosog, cymharu a gwybodaeth am drosiant staff, cyfraddau salwch, yn cael eu hadrodd.
- mae'r Cyngor wrthi ar hyn o bryd yn moderneiddio ei drefniadau ar gyfer casglu/adrodd gwybodaeth rheoli allweddol sy'n gysylltiedig â'r gweithlu ar gyfer ei reolwyr strategol a gweithredol. Er enghraifft, nid yw canolfan Gwybodaeth Rheoli fewnol y Cyngor wedi dechrau darparu data perfformiad misol allweddol ar gyfer y gweithlu megis salwch, trosiant staff, asesiadau lles.
- ychydig iawn o meincnodi gweithlu sydd, naill ai o fewn adrannau'r Cyngor dros amser na chymharu allanol aganeiddiadau org tebyg eraill, sy'n cyfyngu ar berfformiad a chyfleoedd y Cyngor ei hun ar gyfer dysgu gan sefydliadau eraill.
- cyfarfu swyddogion Adnoddau Dynol y Cyngor â'u cyfwerth ag ef o bob rhan o sector cyhoeddus Cymru drwy gydol y cyfnod heriol i rannu gwybodaeth a phrofiad, yn arbennig ar lefel ranbarthol i ganolbwyntio ar heriau'r gweithlu ym maes gofal cymdeithasol ac iechyd.



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

Gwefan: www.archwilio.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.