

Llamu Ymlaen – Rheoli Strategol y Gweithlu – Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2023

Cyfeirnod y ddogfen: 3944A2023

Paratowyd y ddogfen hon at ddefnydd mewnol Cyngor Castell-nedd Port Talbot fel rhan o waith a gyflawnir/i'w gyflawni yn unol ag Adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ac Adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

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

Mewn achos o dderbyn cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddo, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae'r Cod Adran 45 yn nodi'r arfer wrth ymdrin â cheisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiion perthnasol. O ran y ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay. Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Cynnwys

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid 7

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n parhau i fod yn flaenoriaeth strategol ar gyfer cyflawni ei Amcanion Llesiant 7

Mae gan y Cyngor ddull clir o gynllunio'r gweithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid. Fodd bynnag, nid oes ganddo gynlluniau olyniaeth na rolau beirniadol busnes wedi'u nodi ar gyfer pob maes gwasanaeth 9

Mae'r Cyngor wedi dysgu'n rhagweithiol gan eraill ac mae'n datblygu ystod ehangach o fesurau'r gweithlu 11

Adroddiad cryno

Crynodeb

Yr hyn yr ydym yn ei adolygu a pham

- 1 Wrth i'r byd symud yn ei flaen, gan ddysgu o'r pandemig byd-eang, edrychodd ein hadolygiad ar sut mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal y ddarpariaeth o wasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a chymunedau allweddol.
- 2 Gwnaethom archwilio trefniadau a dull cyffredinol Cyngor Castell-nedd Port Talbot (y Cyngor) mewn perthynas â'i reolaeth strategol o'i weithlu. Ceisiodd ateb y cwestiwn 'A yw dull strategol y Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal darpariaeth ei wasanaethau yn y tymor byr a'r tymor hwy?' Rydym wedi canolbwyntio ar yr heriau a amlygwyd yn ystod y pandemig sydd wedi gwaethygu rhai materion gweithlu hirsefydlog.
- 3 Pan ddechreuon ni ein gwaith archwilio o 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 gwnaethom 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 i Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol gael ei phasio ac rydym bellach yn yr 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 siapio'r hyn maen nhw'n ei wneud mewn gwirionedd.
- 4 Roedd gan y prosiect hwn dri phrif amcan:
 - cael sicrwydd bod cynghorau'n rhoi trefniadau ar waith mewn perthynas â'u gweithlu i drawsnewid, addasu a chynnal y gwaith o ddarparu gwasanaethau;
 - egluro'r camau y mae cynghorau'n eu cymryd yn unigol ac ar y cyd i gryfhau eu trefniadau; ac
 - ysbrydoli cynghorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach trwy gipio a rhannu enghreifftiau o ymarfer nodedig a dysgu a gwneud argymhellion priodol.
- 5 Mae hyn yn bwysig oherwydd bod gan weithlu'r Cyngor y proffil canlynol:
 - mae gan y Cyngor bron i 6,400 o weithwyr, gyda 70% ohonynt yn fenywod;
 - mae dros 40% o'i staff yn gweithio mewn ysgolion;
 - mae dros 95% o'r rhai a gyflogir ar y band isaf gradd 1 yn fenywod;
 - dim ond 0.5% o'r gweithlu sydd o dan 24 oed, dros 50% o'i weithlu dros 45 oed; Mae 24% o'i weithlu yn 55 oed a throsodd; a
 - dim ond 1.5% o'r gweithlu sy'n nodi eu bod yn darddiad Du a/neu Leiafrifoedd Ethnig.

- nifer y diwrnodau gwaith a gollwyd i salwch fesul FTE ar gyfer 2022-23 oedd 12.78.
- 6 Yn ystod 2021 gwnaethom gynnal adolygiad lleol i ddull y Cyngor o reoli'r gweithlu. Ar y cyfan, roedd ein hymateb yn gadarnhaol. Pan nododd y gwaith hwn gryfderau a meysydd gwella, ac mae'r rhain yn berthnasol i'r cyd-destun presennol, maent hefyd wedi'u hadlewyrchu yn yr adroddiad hwn.
 - 7 Bydd y prosiect, sy'n rhan o'r gwaith a gynhwysir yng Nghynllun Archwilio 2021, yn helpu i gyflawni'r dyletswyddau o dan adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) ac adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Gall hefyd lywio astudiaeth ar gyfer gwella gwerth am arian o dan adran 41 o Ddeddf 2004.
 - 8 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'r ffordd y mae'r Cyngor yn elwa o'r pethau cadarnhaol ac yn lliniaru risgiau o negatiffau wrth gynllunio darparu gwasanaethau yn y dyfodol.
 - 9 Cynhaliwyd y prosiect drwy gyfuniad o adolygiadau o ddogfennau, grwpiau ffocws a chyfweiliadau gyda swyddogion ac Aelodau. Gwnaethom gynnal yr adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Chwefror 2022 a mis Hydref 2023.

Yr hyn a ganfuom

- 10 Ceisiodd ein hadolygiad ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor o weithio yn cryfhau ei allu i drawsnewid a chynnal darpariaeth ei wasanaethau yn y tymor byr a'r tymor hwy?
- 11 Yn gyffredinol, canfuom fod: Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid.
- 12 Rydym wedi dod i'r casgliad hwn oherwydd:
 - mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n parhau i fod yn flaenoriaeth strategol ar gyfer cyflawni ei Amcanion Llesiant;
 - mae gan y Cyngor ddull clir o gynllunio'r gweithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid. Fodd bynnag, nid oes ganddo gynlluniau olyniaeth na rolau beirniadol busnes a nodwyd ar gyfer pob maes gwasanaeth; ac
 - mae'r Cyngor wedi dysgu'n rhagweithiol gan eraill ac mae'n datblygu ystod ehangach o fesurau'r gweithlu.

Argymhellion

Arddangosyn 1: argymhellion

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

Argymhellion

A1 – Cynllunio a chyflawni'r gweithlu

- Er mwyn sicrhau bod llwybrau dilyniant ar gyfer staff a bod gwytnwch o ran ei rolau beirniadol busnes, dylai'r Cyngor sicrhau bod gan bob gwasanaeth gynlluniau olyniaeth a'u bod wedi nodi eu rolau beirniadol busnes.

A2 – Llywodraethu a monitro'r gweithlu

- er mwyn cael gwell dealltwriaeth o effaith ei strategaeth gweithlu, dylai'r Cyngor ddatblygu mesurau sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac effeithiau yn ogystal â mewnbynnau.
- dylai'r Cyngor adeiladu ar ei feincnodi gyda'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu ac ystyried ble y gallai fod cyfleoedd i feincnodi ei fesurau a'i fetrigau gyda'i gyfoedion i sicrhau y gall nodi meysydd o arfer da a meysydd posibl i'w gwella.
- er mwyn galluogi'r Cyngor i gael dealltwriaeth gliriach o'r cynnydd y mae'n ei wneud tuag at gyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, dylai'r Cyngor sicrhau ei hun bod y Bwrdd Cyflawni Sefydliadol yn darparu trosolwg effeithiol ac integreiddio gyrru ar draws rhaglenni gwaith cysylltiedig.

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid

Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sy'n parhau i fod yn flaenoriaeth strategol ar gyfer cyflawni ei Amcanion Llesiant

Gweledigaeth a strategaeth strategol y gweithlu

- 13 **Llwyddodd y Cyngor i ysgogi ei weithlu yn effeithiol mewn ymateb i'r pandemig.** Symudodd nifer fawr o'i staff yn gyflym i weithio o bell a chafodd eraill eu hadleoli i rolau eraill i gefnogi ymateb y Cyngor i'r pandemig. Er ei bod bob amser wedi bod yn rhan o uchelgais hirdymor y Cyngor i gael ffordd fwy hybrid o weithio, cyflymodd y pandemig yr agwedd hon ar ei gynlluniau ar gyfer sut a ble y dylai ei staff weithio.
- 14 **Roedd gweithlu'r Cyngor yn flaenoriaeth strategol yn ystod y pandemig.** Ym mis Tachwedd 2021, cyflwynodd y Cyngor ei Fframwaith Cydnerthedd Tymor Byr i wneud defnydd effeithiol o'i weithlu ac i leihau'r risg o darfu ar wasanaethau yn ystod y pandemig. Mae'r Cyngor hefyd yn gosod y gweithlu wrth wraidd ei uchelgeisiau strategol, gan adlewyrchu'r ffocws hwn yn un o'i dair prif flaenoriaeth, sef 'Diogelu'r gweithlu' ym mis Tachwedd 2021.
- 15 **Mae gweithlu'r Cyngor yn parhau i fod yn flaenoriaeth strategol.** Datblygu'r Gweithlu (Pobl) yw un o'r rhaglenni galluogi allweddol o fewn Rhaglen Newid Strategol y Cyngor (SCP) sy'n rhan o'i Gynllun Corfforaethol cyfredol ac sy'n cefnogi cyflawni ei bedwar amcan Llesiant. Dylai cael y ffocws strategol hwn ar y gweithlu fel rhan o raglen newid ehangach sicrhau bod gan uchelgeisiau'r gweithlu broffil strategol digonol.
- 16 **Mae gan y Cyngor weledigaeth glir ar gyfer ei weithlu.** Mae Strategaeth Dyfodol Gwaith y Cyngor 2022-27 (FOWS) (a elwir hefyd yn Gynllun Gweithlu Strategol) y Cyngor yn darparu gweledigaeth glir ar gyfer ei weithlu sef 'sicrhau bod gennym y bobl iawn, gyda'r sgiliau a'r agweddau cywir, yn y lle iawn ac ar y lefel gywir'. Datblygodd y Cyngor Strategaeth Rhyddid Gwybodaeth trwy ymgysylltu ag ystod eang o staff, Undebau Llafur ac Aelodau ac mae wedi'i integreiddio'n dda â'r Strategaeth Gorfforaethol ehangach. Dylai cael gweledigaeth glir sicrhau bod y gweithlu'n parhau i fod yn alluogwr allweddol i gyflawni Amcanion Llesiant y Cyngor.
- 17 **Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o sut y bydd y gweithlu'n gweithredu yn y dyfodol.** Yn allweddol i'r ffordd hon o weithio mae Fframwaith Gweithio Hybrid y Cyngor (HWF). Mae'r HWF wedi esblygu ers iddo gael ei gymeradwyo

gan y Cyngor yn 2021 ac mae bellach yn rhan allweddol o FOWIAID tymor hwy y Cyngor. Ffocws allweddol i'r Gronfa yw grymuso rheolwyr y cyngor i wneud penderfyniadau ynghylch sut mae gwaith yn cael ei drefnu, sut mae gwasanaethau'n cael eu darparu a datblygu trefniadau gweithio hybrid sy'n addas ar gyfer anghenion y gwasanaethau a'r gweithwyr y maent yn eu rheoli. Mae'r dull hwn yn alluogwr allweddol ar gyfer llunio'r ffordd y mae'r Cyngor yn gweithredu, a sut mae ei drigolion yn cyrchu gwasanaethau. Bydd parhau i werthuso ac asesu'r ffordd fwyaf effeithiol y mae gweithio hybrid yn cefnogi cyflawni ei amcanion yn sicrhau bod y dull esblygol hwn yn parhau i fod yn addas i'r diben.

- 18 **Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o anghenion y gweithlu a sut y gallai tueddiadau'r dyfodol effeithio ar y rhain.** Wrth ddatblygu ei FOWS, cynhaliodd y Cyngor ddadansoddiad SWOT a PESTEL¹ i ystyried yr heriau a'r cyfleoedd allweddol o amgylch ei weithlu. Roedd y dadansoddiad a'r drafodaeth hon yn ymestyn y tu hwnt i hyd oes 5 mlynedd y FOWS presennol a dylai helpu'r Cyngor i sicrhau bod penderfyniadau ynghylch ei weithlu yn cael eu gosod mewn cyd-destun tymor hwy.
- 19 **Nid yw gorwelion cynllunio FOWS y Cyngor yn adlewyrchu'r gorwelion amser tymor hwy o'i Gynllun Corfforaethol.** Er bod y FOWS presennol yn cwmpasu gorwel amser o bum mlynedd, rydym yn cydnabod y bydd llawer o'i feysydd newid, megis ei ffocws ar feithrin gallu arweinyddiaeth a gallu, yn cael effaith tymor hwy. Fodd bynnag, yn ein barn ni, gallai'r Cyngor gymhwyso'r gwaith cadarnhaol y mae wedi'i wneud i sefydlu uchelgais ugain mlynedd ar gyfer ei Amcanion Llesiant o fewn ei Gynllun Corfforaethol i'w Lwynogiaid. Bydd cael gorwel amser tymor hwy ar gyfer cynllunio strategol ei weithlu yn galluogi'r Cyngor i sicrhau bod ei benderfyniadau'n darparu gwerth am arian dros y tymor byr, canolig a thymor hirach ac yn cefnogi'r gorwelion amser tymor hwy yn llawn yn ei Gynllun Corfforaethol.
- 20 **Nid yw dull y Cyngor o reoli'r gweithlu strategol yn diffinio'n glir sut y caiff ei integreiddio â'i raglenni newid strategol eraill.** Mae gweledigaeth y Cyngor ar gyfer ei weithlu yn dibynnu'n rhannol ar gyflawni ei Raglenni Newid Strategol allweddol eraill megis 'Llety' a 'Digidol'. Bydd ei gynlluniau ar gyfer sut y bydd yn trefnu ac yn rheoli ei swyddfeydd a sut mae ei dyheadau digidol yn defnyddio technoleg i gefnogi newid gwasanaethau yn cael effaith sylweddol ar ei weithlu presennol ac yn y dyfodol. Yn ein barn ni, dylai'r Cyngor ddisgrifio'n glir sut mae'r rhaglenni priodol hyn wedi'u hintegreiddio. Fodd bynnag, mae cael y tair rhaglen dan oruchwyliaeth un Bwrdd Datblygu Sefydliadol (ODB) yn rhoi cyfle i'r Cyngor sicrhau bod rhyng-ddibyniaethau a chyfleoedd a rennir rhwng y rhaglenni hyn yn cael eu deall a'u gwneud yn fawr iawn.

¹ Offer dadansoddi – Cryfderau, Gwendidau, Cyfleoedd a Bygythiadau (SWOT) – Gwleidyddol, Economaidd, Cymdeithasol, Technolegol, Amgylcheddol, Cyfreithiol (PESTEL)

Mae gan y Cyngor ddull clir o gynllunio'r gweithlu, wedi'i gryfhau gan ei waith gyda phartneriaid. Fodd bynnag, nid oes ganddo gynlluniau olyniaeth na rolau beirniadol busnes wedi'u nodi ar gyfer pob maes gwasanaeth

Cynllunio a chyflawni'r gweithlu strategol

- 21 **Mae gan y Cyngor gynllun blynyddol clir ar gyfer cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu.** Mae FOWS, sy'n cael ei osod dros gyfnod o bum mlynedd, yn cael ei ategu gan gynllun cyflawni blynyddol manwl sy'n cynnwys camau gweithredu synhwyrol gyda chanlyniadau a mesurau cynnydd. Fodd bynnag, dylai'r Cyngor adnewyddu'r cynllun cyflawni i sicrhau ei fod yn adlewyrchu unrhyw gamau gweithredu ychwanegol ar gyfer y flwyddyn i ddod. Mae'r RhDDC a'i gynllun cyflawni cysylltiedig yn rhan allweddol o raglen Newid Strategol y Cyngor ac mae'n cyd-fynd yn glir â nodi gweithredoedd y gweithlu mewn perthynas â phob un o'i bedwar Amcan Llesiant a'i flaenoriaethau gweithlu eraill. Yn ein barn ni, mae diffinio sut mae ei weithlu'n cyfrannu at ei gyflawni yn dangos pa mor bwysig y mae'r Cyngor yn ei roi ar y rôl sydd gan ei weithlu wrth gyflawni ei uchelgeisiau.
- 22 **Mae cynllun cyflawni'r gweithlu y Cyngor yn cael ei gefnogi gan dîm canolog penodol.** Mae manging cyflawni cynllun FOWS o ddydd i ddydd yn dîm FOW. Rydym yn ymwybodol bod y tîm hwn wedi bod heb swydd uwch ers peth amser, sydd wedi'i phenodi'n ddiweddar i'r tîm hwn. Yn ein barn ni, dylai bod â digon o gapasiti pwrpasol i hwyluso'r gwaith o gyflawni'r FOWS, wedi'i wella gan y penodiad diweddar, alluogi'r Cyngor i gynyddu'r momentwm y mae wedi gallu cyflawni ag ef yn uchelgeisiau i'w weithlu.
- 23 **Er gwaethaf yr hinsawdd ariannol heriol, mae'r Cyngor wedi dyrannu adnoddau i ddatblygu gallu a chapasiti'r gweithlu.** Mae'r adnodd hwn wedi'i dynnu i raddau helaeth o warchodfa'r Cyngor a glustnodwyd yn ffurfiol i gefnogi diswyddiadau gwirfoddol. Fodd bynnag, mae perygl y gallai heriau ariannol yn y dyfodol olygu ei bod yn dod yn anoddach i'r Cyngor ddiogelu'r arian a ddyrennir i'r maes hwn yn erbyn blaenoriaethau eraill sy'n cystadlu yn erbyn y meysydd hyn. Dylai'r Cyngor sicrhau bod unrhyw newidiadau i adnoddau i barhau i ddatblygu capasiti a gallu'r gweithlu yn ystyried yr effeithiau hirdymor ar safonau a darpariaeth gwasanaethau.
- 24 **Nid oes gan y Cyngor gynlluniau olyniaeth ar gyfer ei holl wasanaethau, ac mae ei ddealltwriaeth o'i rolau beirniadol busnes yn dal i ddatblygu.** Mae un o'r risgiau allweddol i'r Cyngor, sy'n cael ei adlewyrchu yn ei Gofrestr Risg Strategol, yn ymwneud â recriwtio a chadw. Camau allweddol o fewn ei gofrestr risg strategol i alluogi'r Cyngor i ddeall a rheoli risgiau ei weithlu yn well oedd y gofyniad i bob gwasanaeth gael cynlluniau olyniaeth ar waith erbyn mis Mawrth 2023. O fis Hydref 2023, nid yw'r Cyngor wedi cyflawni'r garreg filltir hon, gyda thua 50% o wasanaethau yn dal i gwblhau'r gwaith hwn. Ein barn ni yw nad yw graddfa risg strategol gyfredol y Cyngor o ganolig ar gyfer recriwtio a chadw yn

adlewyrchu'n ddigonol y risg weddilliol y mae'n ei hwynebu oherwydd ei oedi wrth ddatblygu cynlluniau olyniaeth ar draws yr holl wasanaethau a nodi rolau hanfodol busnes. Rydym hefyd o'r farn y dylai set fwy cyflawn o gynlluniau olyniaeth gwasanaeth a rolau beirniadol busnes ddarparu llwybr dilyniant cliriach i staff y Cyngor a lliniaru'r risg y bydd yn methu â bodloni safonau gwasanaeth oherwydd swyddi gwag mewn swyddi sy'n hanfodol i fusnes.

- 25 **Mae'r Cyngor yn rhoi mesurau lliniaru ar waith i ymateb i risgiau allweddol i'r gweithlu o ran recriwtio a chadw.** Yn 2021, sefydlodd y Cyngor Tasglu Recriwtio sy'n cynnwys rhanddeiliaid mewnol ac allanol i ddechrau mynd i'r afael â'r risg hon. Er bod y tasglu wedi cael effaith gadarnhaol ar niferoedd recriwtio a chadw cyffredinol, mae recriwtio a chadw mewn meysydd penodol fel gofal cymdeithasol a rolau arbenigol eraill fel penseiri yn parhau i fod yn her barhaus. Tan yn ddiweddar roedd gan ei dasglu ffocws allanol. Mae'r Cyngor bellach wedi ehangu cwmpas y tasglu i ystyried gallu mewnol y gweithlu/datblygu talent. Dylai cael y cwmpas ehangach hwn i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw drwy ganolbwyntio hefyd ar ddatblygu sgiliau a gyrfaoedd o fewn y Cyngor ei helpu i liniaru'r risgiau sy'n gysylltiedig â recriwtio a chadw ymhellach.
- 26 **Mae'r Cyngor wedi bod yn rhagweithiol yn hunanfyfyriol wrth nodi meysydd i'w gwella yn ei ddull o reoli'r gweithlu.** Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn defnyddio cynllun Partner Datblygu Pobl CIPD i asesu ei effeithiolrwydd ar draws sbectrwm eang o feysydd sy'n gysylltiedig â'r gweithlu. Mae'r bartneriaeth gyda CIPD wedi galluogi'r Cyngor i feincnodi ei hun yn erbyn sefydliadau sector cyhoeddus eraill ac asesu a gwella a mesur cynnydd ar allu'r Cyngor i ddatblygu ei weithlu. Mae'r defnydd hwn o arfer gorau allanol, asesu a meincnodi proffesiynol annibynnol wedi galluogi'r Cyngor i dargedu meysydd yn benodol ar gyfer gwella o fewn ei ddull o weithio mewn meysydd fel profiad gweithwyr, rheoli talent a gwobrwyo, ac ar hyn o bryd mae'n gweithredu cynlluniau i wneud gwelliannau ar draws y meysydd hyn.
- 27 **Mae gan y Cyngor enghreifftiau da o gydweithio â phartneriaid i reoli ei weithlu.** Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys gweithio gyda'r Bwrdd Partneriaeth Rhanbarthol i gynnal ymgyrchoedd recriwtio ar y cyd i gynyddu ei gronfa o ofalwyr cyflogedig a gweithwyr gofal cymdeithasol eraill. Mae'r Cyngor hefyd yn ymgymryd â gwaith rhanbarthol pellach mewn perthynas â'r gweithlu gofal cymdeithasol gyda Chyngor Abertawe a Bwrdd Iechyd Bae Abertawe. Mae'r gwaith cydweithredol hwn yn parhau i fod yn allweddol i sicrhau cydnerthedd gwasanaethau a chynllunio olyniaeth mewn gwasanaethau cymdeithasol. Mae'r gwaith o ddatblygu Grŵp Partneriaid Tasglu Recriwtio (a ailwrpaswyd ym mis Mehefin 2023) sy'n cynnwys partneriaid fel yr Adran Gwaith a Phensiynau, Prifysgol Abertawe, Coleg Castell-nedd Port Talbot, Cyngor Abertawe, Cyflogadwyedd Castell-nedd Port Talbot, a rheolwyr o bob rhan o wasanaethau'r Cyngor, yn dangos ymhellach awydd y Cyngor i weithio mewn ffordd gydweithredol. Yn ein barn ni, mae'r ffordd hyn o weithio yn gryfder, a dylai'r Cyngor barhau i chwilio am gyfleoedd i weithio gydag eraill i ddatblygu dull mwy cydgysylltiedig o ddatblygu'r gweithlu yn y rhanbarth.
- 28 **Mae gan y Cyngor ddull datblygedig o weithio gydag Undebau Llafur (TUs).** Mae'r Cyngor wedi sefydlu fframwaith negodi gyda'r TUs sy'n cynnwys Cyngor

Staff, Fforwm Gwasanaethau Llywodraeth Leol, a Grwpiau Ymgynghorol ar y Cyd Cyfarwyddiaeth. Mae'n defnyddio'r fforymau hyn i drafod, datblygu a gweithredu mentrau'r gweithlu ac mae wedi gweithredu newidiadau i'r trefniadau hyn mewn ymateb i awgrymiadau TU. Mae'r berthynas â TUs wedi cael ei chryfhau ymhellach trwy gael swyddog TU wedi'i secondio i dîm Dyfodol Gwaith y Cyngor. Mae'r dull hwn yn cefnogi ymrwymiad y Cyngor i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol gyda sefydliadau dysgu cydnabyddedig ac yn sicrhau bod gan y TUs ddealltwriaeth gliriach o sut mae'r Cyngor yn ceisio cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu.

Mae'r Cyngor wedi dysgu'n rhagweithiol gan eraill ac mae'n datblygu ystod ehangach o fesurau'r gweithlu

Llywodraethu a monitro strategol y gweithlu

- 29 **Mae'r Cyngor wedi diffinio'n glir strwythurau llywodraethu ac atebolrwydd y gweithlu, ond gallai wella ei fonitro cynnydd gweithlu. Mae gan y** Cyngor sawl haen allweddol o lywodraethu i oruchwylio ei uchelgeisiau'r gweithlu gan gynnwys y Bwrdd Datblygu Sefydliadol (ODB) sy'n cael ei gadeirio ar hyn o bryd gan y Prif Weithredwr, tîm Prosiect Dyfodol Gwaith a ailsefydlwyd yn ddiweddar – i fonitro cynnydd ar gynllun cyflawni'r FOWS, a'r Grŵp Cyfarwyddwyr Corfforaethol sy'n darparu trosolwg strategol. Mae'r llywodraethu hwn hefyd yn cael ei danategu gan y gwahanol grwpiau llywodraethu sy'n canolbwyntio ar yr Aelodau sy'n darparu cyfeiriad strategol/gwneud penderfyniadau a goruchwylio a chraffu, megis y Cabinet, Byrddau'r Cabinet, y Pwyllgor Craffu a Llywodraethu ac Archwilio a'r Pwyllgor Personél.
- 30 **Er y bydd y grŵp amrywiol hyn wedi ystyried agweddau ar fonitro'r gweithlu, nid yw'r gwaith o fonitro cynnydd yn erbyn cynllun cyflawni DRhG y Cyngor wedi bod mor aml ag y byddai'r Cyngor wedi dymuno.** Yn rhannol, mae'r ffaith nad yw'r ODB, ar adeg ein hadolygiad, wedi cyfarfod ers sawl mis. Mae'r Cyngor wedi cadarnhau y bydd monitro perfformiad y gweithlu yn rheolaidd yn dychwelyd i'r lefelau disgwylidig, gyda chefnogaeth y Cyfarwyddwr Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol newydd a benodwyd yn ddiweddar, sydd â chyfrifoldeb am AD a Datblygu Sefydliadol ac a fydd yn cadeirio'r Bwrdd Datblygu Amgylcheddol wrth symud ymlaen. Dylai cael y capasiti strategol ychwanegol hwn o fewn y Grŵp Cyfarwyddwyr Corfforaethol hwyluso mwy o ffocws ar fonitro cynnydd a chyfeiriad teithio ar gyfer ei uchelgeisiau gweithlu.
- 31 **Mae angen i'r Cyngor ehangu'r ystod o fesurau y mae'n eu defnyddio i fonitro'r cynnydd y mae'n ei wneud ar ei uchelgeisiau gweithlu.** Er bod cynnydd ar ei gynllun cyflawni FOWS yn cael ei fonitro drwy ei fframwaith llywodraethu a ddisgrifir uchod, nid yw cyfres gyfredol y Cyngor o fesurau a cherrig milltir yn ddigon galluogi'r Cyngor i benderfynu a yw ei lwybr tuag at gyflawni ei uchelgeisiau'r gweithlu ar y trywydd iawn. Mae'r gyfres bresennol o fetrigau AD yn

draddodiadol i raddau helaeth ac yn seiliedig ar weithgaredd yn hytrach nag effaith neu ganlyniadau. Mae'r Cyngor wedi dweud wrthym ei fod wedi penodi swydd newydd yn ddiweddar yn ei dîm AD sy'n canolbwyntio ar wella data a monitro. Mae ei Dîm Dyfodol Gwaith hefyd wedi cael y dasg benodol o ddatblygu set fwy cadarn o fesurau a meini prawf ar gyfer mesur llwyddiant a chynnydd yn erbyn y FOWS. Dylai'r gwaith datblygu hwn hefyd gael ei gryfhau gan ddefnydd arfaethedig y Cyngor o becynnau delweddu data, fel Power BI i wella adroddiadau perfformiad y gweithlu. Gan adeiladu ar y meincnodi a'r dysgu cadarnhaol y mae eisoes wedi'i wneud gyda CIPD, dylai'r Cyngor archwilio cyfleoedd i feincnodi ei fesurau i benderfynu sut mae'n perfformio yn erbyn ei gyfoedion. Bydd hyn yn ei alluogi i adnabod lle mae arfer gorau a lle mae angen iddo wella. Er bod y camau hyn yn dal i fod yn gynnar yn y datblygiad, rydym o'r farn y bydd symud ymlaen yn gyflym yn sicrhau bod y Cyngor mewn sefyllfa well i bennu cyflymder ei gynnydd tuag at ei uchelgeisiau gweithlu.



Archwilio Cymru

1 Cwr y Ddinas

Stryd Tyndall

Caerdydd, CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan www.archwilio.cymru

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