

Llamu Ymlaen – Rheoli Gweithlu'n Strategol – Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Awst 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 3134A2022

Paratowyd y ddogfen hon fel rhan o waith a gyflawnwyd yn unol â swyddogaethau statudol.

Os ceir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddo, 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 partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylai unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon gael eu hanfon i [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. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

Cynnwys

Adroddiad cryn

Yr hyn a adolygwyd a pham	4
Yr hyn a ganfuwyd	4
Argymhellion	5

Adroddiad manwl

Mae'r Cyngor yn cymryd camau i ymateb i'w faterion sylweddol yn y gweithlu, ond mae angen iddo ddatblygu cynllun gweithlu corfforaethol wedi'i lunio gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy, i fynd i'r afael â'r heriau hyn a chryfhau ei gadernid

6

Nid oes gan y Cyngor strategaeth gweithlu gyfoes a ategir gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy ac mae angen capasiti arno i lywio atebion yn effeithiol ar gyfer ei heriau gweithlu sylweddol yn y tymor canolig a'r tymor hir

6

Mae'r Cyngor wedi canolbwyntio ar fynd i'r afael â phwysau gweithlu critigol tymor byr yn arbennig yn y Gwasanaethau Cymdeithasol, ond heb Gynllun Gweithlu strategol i arwain a llywio dulliau o reoli'r heriau hyn mae gennym bryderon sy'n dod i'r amlwg ynglŷn â chadernid y Cyngor i barhau i ymateb i faterion critigol

8

Mae gan y Cyngor drefniadau i fonitro materion y gweithlu, nid yw wedi datblygu fframwaith i feincodi, mesur llwyddiant a fforddiadwyedd ei fodel darparu gwasanaethau yn y dyfodol hyd yn hyn ond mae wedi gweithredu ar wersi a ddysgwyd

10

Crynodeb adroddiad

Yr hyn a adolygwyd a pham

- 1 Gwnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu gan ganolbwyntio'n bennaf ar ba mor dda y mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol y defnydd o'i weithlu, sut mae'n monitro'r defnydd o'i asedau gweithlu a sut mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 2 Fel llawer o gynghorau eraill, mae Pen-y-bont ar Ogwr yn profi heriau sylweddol yn y gweithlu, ac mae blynyddoedd o ailstrwythuro gwasanaethau parhaus a thoriadau staff i sicrhau arbedion yn effeithio ar ei allu i gynllunio a chynnal perfformiad gwasanaethau.
- 3 Cynhaliwyd yr adolygiad hwn wrth i'r byd symud ymlaen, gan ddefnyddio profiadau pandemig byd-eang Covid-19, i edrych ar sut y mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal y modd y darperir gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid allweddol a chymunedau.
- 4 Rydym wedi cynnal y prosiect hwn ym mhob cyngor fel rhan o'n cynlluniau archwilio 2021 i helpu i gyflawni dyletswyddau'r Archwilydd Cyffredinol o dan adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) ac adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Roedd tri phrif nod i'r prosiect:
 - cael sicrwydd bod cynghorau'n rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a chynnal y gwasanaethau sy'n cael eu darparu;
 - 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 drwy gasglu a rhannu enghreifftiau o arfer a dysgu nodedig a gwneud argymhellion priodol.

Yr hyn a ganfuwyd

- 5 Canfuwyd bod y Cyngor yn cymryd camau i ymateb i'w faterion sylweddol yn y gweithlu, ond mae angen iddo ddatblygu cynllun gweithlu corfforaethol wedi'i lunio gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy, i fynd i'r afael â'r heriau hyn a chryfhau ei gadernid
 - Nid oes gan y Cyngor strategaeth gweithlu gyfoes a ategir gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy ac mae angen capasiti arno i lywio atebion yn effeithiol ar gyfer ei heriau gweithlu sylweddol yn y tymor canolig a'r tymor hir
 - Mae'r Cyngor wedi canolbwyntio ar fynd i'r afael â phwysau gweithlu critigol tymor byr yn arbennig yn y Gwasanaethau Cymdeithasol, ond heb Gynllun Gweithlu strategol i arwain a llywio dulliau o reoli'r heriau hyn mae gennym bryderon sy'n dod i'r amlwg ynglŷn â chadernid y Cyngor i barhau i ymateb i faterion critigol
 - Mae gan y Cyngor drefniadau i fonitro materion y gweithlu, nid yw wedi datblygu fframwaith i feincnodi, mesur llwyddiant a fforddiadwyedd ei fodel

darparu gwasanaethau yn y dyfodol hyd yn hyn ond mae wedi gweithredu ar wersi a ddysgwyd

Argymhellion

Argymhellion

Cynllunio'r gweithlu'n strategol

- A1 Mae angen i'r Cyngor ddatblygu ei ddull strategol o ymdrin â'r gweithlu a hynny ar frys, gan wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn ganolog iddo, er mwyn ei alluogi i fynd i'r afael â materion sylweddol y gweithlu y mae'n eu hwynebu. Er enghraifft:
- integreiddio i'w gynllun gweithlu ac i strategaethau allweddol eraill a chynllunio busnes;
 - adlewyrchu'r galw tymor hwy am wasanaethau; ac
 - ystyried sut y gall sicrhau'r buddion mwyaf posibl o gydweithio â sefydliadau eraill.

Trefniadau monitro ac adolygu

- A2 Dylai'r Cyngor ddatblygu cyfres o fesurau meintiol ac ansoddol strategol i wella'i allu i ddeall effeithiau a fforddiadwyedd ei gynlluniau a'i gamau gweithlu.

Trefniadau monitro ac adolygu

- A3 Dylai'r Cyngor hefyd archwilio cyfleoedd i feincnodi ei berfformiad ei hun dros amser a'i drefniadau gyda chyrrff eraill i ddarparu dimensiwn gwahanol i'w ddata rheoli perfformiad. Gan hefyd gynnig dirnadaeth o sut mae cyrrff eraill yn perfformio a darganfod arferion nodedig mewn mannau eraill.

Adroddiad manwl

Mae'r Cyngor yn cymryd camau i ymateb i'w faterion sylweddol yn y gweithlu, ond mae angen iddo ddatblygu cynllun gweithlu corfforaethol wedi'i lunio gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy, i fynd i'r afael â'r heriau hyn a chryfhau ei gadernid

Nid oes gan y Cyngor strategaeth gweithlu gyfoes a ategir gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy ac mae angen capasiti arno i lywio atebion yn effeithiol ar gyfer ei heriau gweithlu sylweddol yn y tymor canolig a'r tymor hir

Pam mae'n bwysig gosod gweledigaeth glir:

6 Mae strategaeth glir ar gyfer ei weithlu a chynlluniau cyflawni sydd wedi'u datblygu'n dda yn bwysig er mwyn sicrhau gweithlu effeithlon ac effeithiol yn y tymor byr a'r tymor hwy. Mae hefyd yn bwysig nodi sut mae strategaeth y gweithlu yn cyd-fynd ac wedi'i hintegreiddio i strategaethau perthnasol eraill gan gynnwys gweithio ystwyth, gweithlu, lleihau digidol a charbon. Gall dysgu o'r newidiadau a ddaeth yn sgil pandemig byd-eang COVID-19, helpu cynghorau i gryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal darpariaeth gwasanaethau.

Yr hyn a ganfuwyd:

- 7 Mae cynllun gweithlu 2017-18 i 2020-21 y Cyngor wedi dod i ben. Cafodd y cynllun gweithredu ategol ei ddiweddarau yn gynnar yn 2021 i adlewyrchu newidiadau o ran gweithgareddau gweithredol a oedd eu hangen oherwydd y pandemig, fel gweithio gartref a'r angen i reoli lles staff.
- 8 Nodwyd bod y Cyngor yn bwriadu cyflwyno trefniadau i wreiddio cynlluniau gweithlu mewn cynlluniau busnes gwasanaethau a rhoi mwy o gyfrifoldeb ar reolwyr i reoli eu cynlluniau gweithlu eu hunain. Fodd bynnag, bu rhywfaint o oedi wrth wreiddio'r broses hon ar draws y sefydliad oherwydd cyfyngiadau capasiti sy'n deillio o reoli'r pandemig gydag adnoddau sydd eisoes dan bwysau.
- 9 Mae'n dilyn ar adeg yr adolygiad hwn fod cynlluniau weithlu yn eu camau datblygu cynnar ar gyfer 2022-23. Bydd y cynlluniau hyn, ynghyd â'r allbynnau o ymgysylltiad y Cyngor â staff ac undebau llafur, yn gwella dealltwriaeth y Cyngor o'r sgiliau a'r capasiti sydd eu hangen ar gyfer gofyniad ei fodel darparu gwasanaethau yn y dyfodol.
- 10 Mae'r Cyngor hefyd wrthi'n datblygu ei Strategaeth Adnoddau Dynol lefel uchel 2022-2025 a fwriedir i gefnogi'r gwaith o gyflawni ei gynllun gweithlu corfforaethol. Ei enw yw Cefnogi'r Broses o Gyflawni Model Cyflenwi Gwasanaethau'r Cyngor yn y Dyfodol sy'n pwysleisio'i brif bwyslais. Gan nad yw'r Cyngor wedi penderfynu eto ar fodel gweithredu'r dyfodol nid yw'r strategaeth ddrafft hon wedi'i hystyried gan aelodau eto. Mae'r strategaeth ddrafft yn cwmpasu gorwel amser cymharol fyr ac o'r herwydd gellid ei wella i ddangos meddylfryd hirdymor ac ystyried tueddiadau tymor hwy sy'n debygol o ddylanwadu ar ei weithlu presennol a'r dyfodol.

- 11 Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod ei ddull strategol o ymdrin â'i weithlu yn y dyfodol yn cael ei lywio gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy. Er enghraifft
- drwy wreiddio meddwl hirdymor ac ystyried tueddiadau tymor hwy o fewn ei drefniadau presennol;
 - nodi sut mae strategaeth y gweithlu yn cyd-fynd â strategaethau perthnasol eraill ac wedi'i hintegreiddio ynddynt; ac
 - archwilio cyfleoedd gyda phartneriaid i gydweithio ar drefniadau gweithlu a datblygu atebion rhanbarthol i heriau rhanbarthol.
- 12 Canfuom fod gallu strategol y Cyngor i gynllunio'n effeithiol yn y tymor byr, canolig a hir dan bwysau. Cyn y pandemig, canfu ein hasesiad corfforaethol yn 2016 ac yn ddiweddarach yn 2017, fod absenoldeb oherwydd salwch a recriwtio yn parhau i fod yn heriau hirsefydlog i'r Cyngor. Dywedodd uwch swyddogion y buom yn siarad â nhw fel rhan o'n hadolygiad diweddar nad oedd ganddynt lawer o 'le' i feddwl a myfyrio ar ddatblygu strategaeth.
- 13 Mae'r pandemig wedi gwaethygu heriau'r gweithlu gan roi straen sylweddol ar y gweithlu. Er enghraifft, fel cyrff eraill, mae'r Cyngor yn cael anawsterau recriwtio a chadw gyrwyr HGV, staff cyfreithiol a TGCh. Mae heriau'r gweithlu mewn gwasanaethau cymdeithasol yn arbennig o sylweddol oherwydd llwyth gwaith cynyddol a mwy cymhleth, a materion recriwtio a chadw staff.
- 14 Ar ôl blynyddoedd lawer o reoli llymder, mae'r Cyngor wedi ailstrwythuro gwasanaethau a swyddogaethau, ac wedi gostwng nifer y swyddi i sicrhau arbedion. O ganlyniad, mae gan y Cyngor strwythur rheoli main, gan rannu rhychwant cyfrifoldeb strategol ymhlith llai o staff. Er enghraifft, mae gan y Gyfarwyddiaeth Cymunedau un Pennaeth Gweithrediadau sy'n cefnogi'r Cyfarwyddwr Corfforaethol. Mae gan y gyfarwyddiaeth hon bum Rheolwr Grŵp ac un Rheolwr sy'n goruchwyllo ystod amrywiol o swyddogaethau fel Cynllunio a Datblygu, Adfywio Strategol, Landlord Corfforaethol, Priffyrdd a Mannau Gwyrdd, Gwastraff, Economi ac adnoddau naturiol. Rydym yn deall bod y Cyngor wedi cael problemau recriwtio a chadw ymhlith staff technegol yn y gyfarwyddiaeth hon gan leihau eto gadernid fel syrfewyr, swyddogion ystadau a chynllunwyr. Mae rhai o'r materion hyn yn dyddio'n ôl cyn y pandemig ac yn hirsefydlog.
- 15 Mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi bod o dan bwysau sylweddol i helpu i gefnogi staff yn ystod y pandemig, pan fo'r gweithlu'n mynd trwy newid sylweddol a hefyd yn wynebu materion digynsail yn y farchnad gyflogaeth.
- 16 Canfu ein hadolygiad o drefniadau'r Cyngor i fod yn 'Gyngor Digidol' hefyd nad oedd y Cyngor wedi penderfynu ar y gofynion adnoddau (pobl nac ariannol) yr oedd eu hangen i gyflawni ei strategaeth ddigidol. Ers hynny rydym wedi canfod y bu rhywfaint o oedi wrth symud ymlaen â chynlluniau digidol y Cyngor oherwydd diffygion staff.
- 17 Yn ogystal, mae lefel yr absenoldeb oherwydd salwch ledled y Cyngor yn cynyddu a 12.36 diwrnod fesul FTE yn 201-22. Lefel gyffredinol absenoldeb oherwydd

salwch 2020-21 y Cyngor oedd 9.2 diwrnod fesul FTE, a oedd yn uwch na chyfartaledd Cymru o 8.4 diwrnod.

- 18 Nid yw'r heriau hyn yn unigryw i Ben-y-bont ar Ogwr, ond dywedodd swyddogion wrthym eu bod yn 'teimlo' bod cadernid y Cyngor wedi dod yn gritigol gyda phwysau sylweddol o ran adnoddau yn dod i'r amlwg mewn rhai gwasanaethau fel y soniwyd amdanynt uchod.
- 19 Canfu ein hadroddiad cynaliadwyedd ariannol a gyhoeddwyd ym mis Medi 2021 fod y Cyngor yn parhau i fod â sefyllfa ariannol gref ac mae ei lefelau o gronfeydd wrth gefn defnyddiadwy yn parhau i fod ar lefel gymharol uchel. O ystyried yr heriau a phryderon y gweithlu presennol ynghylch cadernid, mae'n hanfodol bod y Cyngor yn deall maint yr heriau hyn a'r atebion fforddiadwy yn llawn.

Mae'r Cyngor wedi canolbwyntio ar fynd i'r afael â phwysau gweithlu critigol tymor byr yn arbennig yn y Gwasanaethau Cymdeithasol, ond heb Gynllun Gweithlu strategol i arwain a llywio dulliau o reoli'r heriau hyn mae gennym bryderon sy'n dod i'r amlwg ynglŷn â chadernid y Cyngor i barhau i ymateb i faterion critigol

Pam mae'n bwysig rheoli'r gwaith o gyflawni newidiadau arfaethedig i asedau mewn modd effeithiol

- 20 Mae'n bwysig bod cynlluniau'r gweithlu yn cyflawni'r canlyniadau arfaethedig yn effeithlon ac yn effeithiol fel bod gwariant gwirioneddol mor agos at y lefelau a gynlluniwyd â phosibl a bod cynghorau'n cyflawni eu dyletswyddau statudol. Gall cydweithio effeithiol â sefydliadau eraill a chynnwys cymunedau wrth drafod eu hanghenion wella'r gwasanaethau a ddarperir i drigolion. Pan nad oes gan gynghorau'r ystod o sgiliau, gwybodaeth ac arbenigedd i reoli'r gwaith parhaus o reoli asedau yn effeithiol a chyflawni newidiadau strategol gall hyn leihau'r gallu i gyflawni'r canlyniadau arfaethedig.

Yr hyn a ganfuwyd

- 21 Yn ystod y pandemig fe weithiodd staff yn wahanol, gyda niferoedd mawr yn gweithio gartref neu'n cael eu hadleoli i rolau eraill. Rydym yn cydnabod bod hwn yn gyfnod hynod heriol i'r Cyngor wrth orfod gwneud newidiadau cyflym i ail-flaenoriaethu darpariaeth gwasanaethau yn ôl rheolau cyfnod clo Llywodraeth Cymru a sefydlu trefniadau llywodraethu brys.
- 22 Gan adeiladu ar y profiadau hyn penderfynodd y Cyngor gyflwyno model gweithredu newydd 'cyfunol' ar gyfer y staff hynny sy'n gallu parhau i weithio gartref. Bwriad hyn yw helpu i leddfu materion capasiti a gwneud arbedion drwy arferion gwaith a defnyddio asedau mwy effeithlon. Er mwyn rheoli a goruchwyllo'r cynnydd mae'r Cyngor wedi sefydlu Bwrdd Cyflenwi Gwasanaethau'r Dyfodol dan gadeiryddiaeth y Prif Swyddog Gweithredol a'r ffrydiau gwaith i oruchwyllo hyn.

- 23 Mae'r Cyngor wedi ymgysylltu'n rheolaidd ag undebau llafur a staff yn ystod y pandemig. Mae ymatebion arolygon staff wedi bod yn gadarnhaol i raddau helaeth am sut y gwnaeth y Cyngor reoli'r newid cyflym i weithio gartref, ac addasiadau i'r rhai na allant. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen iddo gynnwys defnyddwyr gwasanaeth a rhanddeiliaid yn fwy cyffredinol i ddeall y galw am wasanaethau yn y dyfodol a beth all hyn ei olygu o ran cynllunio busnesau a gweithlu. Mae angen iddo hefyd archwilio cyfleoedd ymhellach i gydweithio â phartneriaid wrth fynd i'r afael â heriau'r gweithlu a chyflawni amcanion llesiant cyrff a nodau llesiant cenedlaethol.
- 24 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod gweithlu yn risg gorfforaethol. Mae ei gofrestr risg gorfforaethol yn cynnwys y risg ganlynol: 'Nid yw'r Cyngor yn gallu denu, datblygu na chadw gweithlu sydd â'r sgiliau angenrheidiol i ateb y gofynion a roddir ar yr awdurdod a'i wasanaethau.' Mae ein hadolygiad wedi canfod bod y Cyngor yn canolbwyntio ar ymdrin â'r 'y fan a'r lle,' gan geisio dod o hyd i atebion i rai o'i heriau hollbwysig yn y gweithlu. Mae'r atebion a fabwysiadwyd yn cynnwys y canlynol:
- talu cyflog byw gwirioneddol i holl staff gofal cymdeithasol;
 - ailraddio gweithwyr cymdeithasol rheng flaen;
 - cyflwyno polisi ychwanegiad y farchnad i gynyddu cyflog uniongyrchol fel y bo'n briodol yn seiliedig ar achos busnes mewn meysydd lle mae'n anodd cadw a recriwtio staff; a
 - chynnydd sylweddol mewn gweithgareddau 'tyfu eich hun' i gynyddu nifer y prentisiaid a lleoliadau i raddedigion.
- 25 At hynny, mae'r Cyngor wedi ymdrechu i gryfhau capasiti rheoli mewn Gwasanaethau Cymdeithasol drwy benodi dirprwy bennaeth gwasanaeth plant.
- 26 Wrth gydnabod difrifoldeb heriau'r gweithlu systemig mewn Gwasanaethau Cymdeithasol, mae'r Prif Weithredwr yn cadeirio'r bwrdd gwella canlyniadau gofal cymdeithasol plant sydd hefyd yn cynnwys ymgynghorydd annibynnol. Mae'r Bwrdd hwn wedi'i sefydlu i oruchwylio cynnydd, o ystyried ei allu cyfyngedig, wrth gyflawni ei ddwy flaenoriaeth uchaf: cadw a recriwtio gweithwyr gofal cartref a gofal cymdeithasol plant. Mae'r Cyngor bellach yn gweithredu cynllun ymateb critigol.
- 27 Rydym yn deall y bydd y pandemig wedi arafu'r gweithgarwch gwella wrth i staff gael eu hadleoli a'u hailgyfeirio i reoli'r argyfwng, ond rydym yn parhau i bryderu am gadernid y Cyngor i ymateb i faterion critigol a rhyddhau'r amser sydd ei angen i ddatblygu a darparu cynlluniau strategol i ddarparu atebion i'r heriau hyn yn y tymor canolig a'r tymor hwy.

Mae gan y Cyngor drefniadau i fonitro materion y gweithlu, nid yw wedi datblygu fframwaith i feincnodi, mesur llwyddiant a fforddiadwyedd ei fodel darparu gwasanaethau yn y dyfodol hyd yn hyn ond mae wedi gweithredu ar wersi a ddysgwyd

Pam mae'n bwysig adolygu'r gweithlu yn effeithiol:

28 Dylai cynghorau ddefnyddio data i fonitro a ydynt yn cyflawni eu canlyniadau arfaethedig yn effeithiol ac effeithlon yn y tymor byr a'r tymor hwy. Gall defnyddio data meincnodi roi cipolwg defnyddiol o berfformiad unigol Cynghorau a gall nodi cyfleoedd ar gyfer dysgu gan sefydliadau eraill.

Yr hyn a ganfuwyd:

- 29 Yn ei Strategaeth Ariannol Tymor Canolig (MTFS) 2022-26, mae'r Cyngor wedi amcangyfrif y bydd yn cyflawni gwerth £3.3 miliwn o arbedion a £630,000 o ostyngiadau gwasanaeth a reolir o dan amcan llesiant y Cyngor 'defnyddio adnoddau'n glyfrach.' Mae MTFS y Cyngor yn nodi bod y Cyngor yn bwriadu cyflawni'r arbedion hyn drwy leihau ei weithlu ymhellach. Mae wedi nodi y bydd yn gwneud hyn drwy barhau i reoli swyddi gwag, adleoli, ymddeoliadau cynnar, a diswyddiadau gwirfoddol. Nid yw wedi diystyru'r angen i wneud rhai diswyddiadau gorfodol.
- 30 Fel y nodwyd uchod, diweddarodd y Cyngor ei gynllun gweithlu blaengar ddiwethaf yn 2019, cyn y pandemig. Mae angen i'r Cyngor flaenoriaethu datblygu ei gynllun gweithlu corfforaethol sy'n nodi sut y mae'n bwriadu mynd i'r afael â heriau ei weithlu yn y tymor byr, canolig a hir gyda metrigau i fesur llwyddiant a fforddiadwyedd. Dylai hyn gael ei wreiddio mewn trefniadau rheoli perfformiad presennol gan sicrhau aliniad agos â'r Strategaeth Ariannol Tymor Canolig (MTFS) a bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy yn rhan annatod o'i feddwl.
- 31 Dylai'r Cyngor hefyd archwilio cyfleoedd i feincnodi ei berfformiad ei hun dros amser a gyda chyrrff eraill i ddarparu dimensiwn gwahanol i'w ddata rheoli perfformiad, gan gynnig cipolwg ar sut mae cyrrff eraill yn perfformio a darganfod arferion nodedig mewn manau eraill.
- 32 Gweithlu yw un o'r risgiau mwyaf ar gofrestr risg gorfforaethol y Cyngor. Gallwn weld bod materion yn ymwneud â'r gweithlu wedi eu hystyried yng nghyfarfodydd y Cabinet a'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol, nad ydynt yn agored i'r cyhoedd.
- 33 O ystyried bod y risg sy'n gysylltiedig â'r gweithlu yn un o'r risgiau mwyaf ar Gofrestr Risg Gorfforaethol y Cyngor, byddem yn disgwyl i hyn fod yn bwnc allweddol i aelodau ac iddynt fod yn herio cynnydd wrth fynd i'r afael â'r risg hon. Rydym yn ymwybodol bod y Cabinet a'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol yn derbyn adroddiadau manwl sy'n tynnu sylw at faterion yn ymwneud â'r gweithlu. Er ein bod yn cydnabod y bydd rhai cyfyngiadau oherwydd sensitifrwydd posibl gwybodaeth am y gweithlu, nid ydym wedi gweld tystiolaeth o drafod a herio camau lliniaru mewn pwyllgor cyhoeddus ffurfiol fel y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio. O'r herwydd mae gennym bryderon nad yw'r pwyllgor hwn yn cael ei ddefnyddio'n

effeithiol i fynd i'r afael â'r risg benodol hon a monitro i ba raddau mae'n cael ei lliniaru.

- 34 Yn ystod ein hadolygiad, fe wnaeth swyddogion hefyd gydnabod gwendidau yn ansawdd data ei weithlu sy'n ymwneud â swyddi gwag. Er enghraifft, nid yw'r Cyngor yn gwybod niferoedd y swyddi gwag sy'n cael/wedi eu dileu fel rhan o ailstrwythuro staff ar unrhyw adeg benodol. Mae'n bwysig bod gan y Cyngor ddata gweithlu cadarn i lywio ei gynlluniau a'i benderfyniadau.
- 35 Yn ystod y pandemig ym mis Gorffennaf 2020, cwblhaodd pob Cyfarwyddiaeth holiadur corfforaethol ('Asesiad Cynllunio Adferiad Gwasanaethau COVID-19') a gynlluniwyd i nodi gwersi a ddysgwyd o bob un o'i feysydd gwasanaeth yn ystod 'Cyfyngiadau Symud COVID-19' a fyddai'n cynorthwyo'r Cyngor i gynllunio i sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu paratoi'n well petai sefyllfa cyfnod clo arall yn codi.
- 36 Mae'n gadarnhaol bod y Cyngor wedi comisiynu adolygiad allanol o'i adnoddau lles i ymgysylltu ag amrywiaeth o staff (gan gynnwys staff ysgol) mewn gweithdai a grwpiau ffocws. Roedd prif themâu a phwyslais yr adolygiad yn ymwneud yn fawr â newid diwylliant y Cyngor fel cyflogwr i ddarparu cymorth i staff i wella'u lles a'u hiechyd meddwl. Mewn ymateb i'r adolygiad hwn mae'r Cyngor bellach wedi penodi Swyddog Lles i gefnogi cyflwyniad y fenter hon.



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.
We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.