

# Llamu Ymlaen: Rheoli Gweithlu – Cyngor Sir Caerfyrddin

Blwyddyn archwilio: 2021–22

Dyddiad cyhoeddi: Awst 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 3123A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol gan Gyngor Sir Caerfyrddin yn rhan o waith a gyflawnwyd/gyflawnir yn unol ag Adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ac Adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Nid yw'r Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb mewn cysylltiad ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog na chyflogai arall yn eu rhinwedd unigol nac i unrhyw drydydd parti.

Os gwneir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddo, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon 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 ar gael yn Saesneg hefyd. This document is also available in English.

# Cynnwys

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Mae'r Cyngor yn gwella'r cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â materion capasiti staff mewn meysydd gwasanaeth allweddol ond mae'n cydnabod bod angen cryfhau'r broses o fonitro perfformiad o ran rheoli'r gweithlu 7

Mae'r Cyngor yn cymryd camau i wella cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ond mae angen rhagor o bwyslais ar ofynion ei weithlu dros y tymor hwy 7

Mae'r Cyngor yn gweithio i fynd i'r afael â risgiau strategol a nodwyd ganddo mewn cysylltiad â capasiti'r gweithlu, ac i gryfhau ei drefniadau ymgysylltu â staff 9

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol o ran monitro perfformiad mewn cysylltiad â'i weithlu 10

# Adroddiad cryno

## Crynodeb

### Yr hyn a adolygwyd gennym a pham

- 1 Gwnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu. Gwnaethom edrych ar sut mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol ar gyfer ei weithlu, sut mae'n monitro'r defnydd o'i weithlu a sut mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 2 Gwnaethom gyflwyno'r adolygiad hwn wrth i'r byd symud ymlaen, gan ddefnyddio'r profiadau o bandemig byd-eang COVID-19, i edrych ar sut mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, i addasu ac i gynnal y broses o ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a chymunedau allweddol.
- 3 Rydym wedi ymgymryd â'r prosiect hwn ym mhob cyngor yn rhan o'n cynlluniau archwilio ar gyfer 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.
- 4 Pan oeddem yn dechrau ein gwaith archwilio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (y Ddeddf), gwnaethom gydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus ymwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond gwnaethom nodi hefyd ein disgwyliad, dros y tymor canolig, y byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos sut mae'r Ddeddf yn llywio'r hyn y maent yn ei wneud. Mae'n agosáu at saith mlynedd ers pasio'r Ddeddf ac rydym bellach yn ail gyfnod adrodd y Ddeddf. Felly, rydym yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl ac yn llywio'r hyn y maent yn ei wneud yn wirioneddol.
- 5 O dan y Ddeddf, mae'n rhaid i gynghorau gyflawni datblygiad cynaliadwy yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Mae gwneud rhywbeth yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn golygu bod yn rhaid i'r Cyngor weithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion hwythau. I weithredu yn y modd hwnnw, mae'n rhaid i'r Cyngor ystyried y pum ffordd o weithio: hirdymor, integreiddio, cynnwys, cydweithio, ac atal. Mae canllawiau statudol ar y Ddeddf yn nodi saith gweithgaredd sefydliadol craidd y mae'n hanfodol cymhwysu'r egwyddor datblygu cynaliadwy iddynt. Gweithlu yw un o'r gweithgareddau sefydliadol craidd hynny.
- 6 Roedd tri phrif nod i'r adolygiad hwn:
  - cael sicrwydd bod y cynghorau'n rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a chynnal y modd y darperir gwasanaethau;
  - egluro, yn unigol ac ar y cyd, y camau y mae cynghorau'n eu cymryd i gryfhau eu trefniadau; ac

- ysbrydoli'r cyngorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach drwy gasglu a rhannu enghreifftiau o arferion nodedig, a thrwy ddysgu a gwneud argymhellion priodol.

7 Cynhaliwyd yr adolygiad gennym yn y cyfnod rhwng Ionawr 2022 ac Ebrill 2022.

8 Mae oddeutu 8,000 o aelodau staff cyfwerth ag amser llawn yng ngweithlu'r Cyngor.

## Yr hyn a ganfuwyd gennym

9 Ceisiodd ein hadolygiad ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor o ran ei weithlu yn helpu'r Cyngor yn effeithiol i gryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal ei ddarpariaeth gwasanaethau yn y tymor byr a'r tymor hwy?

10 Yn gyffredinol, canfuwyd gennym: Fod y Cyngor yn gwella'r cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â materion capasiti staff mewn meysydd gwasanaeth allweddol ond mae'n cydnabod bod angen cryfhau'r broses o fonitro perfformiad o ran rheoli'r gweithlu.

11 Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:

- Mae'r Cyngor yn cymryd camau i wella cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ond mae angen rhagor o bwyslais ar ofynion ei weithlu dros y tymor hwy.
- Mae'r Cyngor yn gweithio i fynd i'r afael â risgiau strategol a nodwyd ganddo mewn cysylltiad â chapasiti'r gweithlu, ac i gryfhau ei drefniadau ymgysylltu â staff.
- Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol o ran monitro perfformiad mewn cysylltiad â'i weithlu.

## Argymhellion

### Arddangosyn 1: argymhellion

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

#### Argymhellion

##### Rheoli'r gweithlu

A1 Dylai'r Cyngor gryfhau'r broses o gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy<sup>1</sup> er mwyn gwella'r ffordd y mae'n cynllunio, cyflawni, a monitro'r gwaith o reoli ei weithlu.

<sup>1</sup> Nodir yr egwyddor datblygu cynaliadwy yn Neddff Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

## Argymhellion

---

### Rheoli perfformiad

A2 Mae angen i'r Cyngor gryfhau'r broses o reoli perfformiad ei weithlu drwy:

- ddatblygu cyfres o fesurau perfformiad a chanlyniadau sy'n adlewyrchu uchelgeisiau'r Cyngor ar gyfer ei weithlu, a monitro'r mesurau hyn ar lefel gorfforaethol, gan gynnwys adrodd i bwyllgor(au) trosolwg a chraffu;
- meincnodi perfformiad o ran rheoli'r gweithlu â sefydliadau eraill.

# Adroddiad manwl

**Mae'r Cyngor yn gwella'r cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â materion capasiti staff mewn meysydd gwasanaeth allweddol ond mae'n cydnabod bod angen cryfhau'r broses o fonitro perfformiad o ran rheoli'r gweithlu**

**Mae'r Cyngor yn cymryd camau i wella cynllunio strategol ar gyfer ei weithlu ond mae angen rhagor o bwyslais ar ofynion ei weithlu dros y tymor hwy**

- 12 Yn ystod camau cynharach pandemig COVID-19, roedd staff y Cyngor yn gweithio'n wahanol, gyda llawer ohonynt yn gweithio gartref neu'n cael eu hadleoli i swyddogaethau eraill. Canfu asesiad diweddar Buddsoddwyr mewn Pobl<sup>2</sup> y Cyngor fod bron i fil o gyflogeion yn barod i ailhyfforddi, gan wneud swyddi gwahanol iawn mewn modd cadarnhaol a chefnogol iawn er mwyn helpu gyda'r ymateb i'r pandemig.
- 13 Mae'r Cyngor wedi darparu cyllid dros dro ychwanegol i gryfhau ei gymorth lles i'w gyflogeion mewn ymateb i'r pandemig. Cyflwynodd y tîm Lles Cyflogeion Wasanaeth Cyngor a Chymorth er Lles Cyflogeion i helpu cyflogeion drwy gyfnod cychwynnol y pandemig. Mewn ymateb i'r materion a wynebwyd, lluniodd Cydgysylltwyr Lles Cyflogeion dudalennau mewnwydd newydd i gyfeirio cyflogeion at ystod eang o wasanaethau hunangymorth a gwasanaethau cymorth eraill, megis gweithio gartref, iechyd meddwl, a thriniaethau ffitrwydd iechyd. Sicrhawyd cyllid corfforaethol i sefydlu Cydgysylltydd Iechyd a Lles (Iechyd Meddwl). Mae'r Gwasanaeth Lles Cyflogeion yn adeiladu ar yr agweddau cadarnhaol hyn i helpu i sicrhau bod lles yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol yn y dyfodol. Mae'r Cyngor wedi ehangu ei rwydwaith o Hyrwyddwyr Iechyd a Lles. Aelodau o staff sy'n helpu i hyrwyddo a chefnogi materion iechyd a lles yn eu cyfarwyddiaethau yw'r Hyrwyddwyr hyn. Erbyn hyn, mae mwy na 60 o Hyrwyddwyr drwy'r Cyngor i gyd a thros 60 mewn ysgolion. Mae'r Cyngor yn rhagweld y bydd cynnydd yn nifer yr Hyrwyddwyr dros y misoedd nesaf.
- 14 Mae'r Tîm Trawsnewid, Arloesedd a Newid yn edrych ar sut mae'r sefydliad yn symud ymlaen o gyfnodau cychwynnol y pandemig. Mae adolygiad gan y Cyngor o brofiadau COVID-19 yn 2021 yn awgrymu ei fod wedi newid y sefydliad, ei wneud yn fwy ystwyth, gan wneud penderfyniadau'n gyflymach a gweithio ar draws adrannau'n well. Mae'r Cyngor yn awyddus iawn i adeiladu ar yr agweddau

<sup>2</sup> Safon ar gyfer rheoli pobl yw Buddsoddwyr mewn Pobl, ac mae'n cynnig achrediad i'r sefydliadau sy'n cadw at Safon Buddsoddwyr mewn Pobl

cadarnhaol hyn sy'n gysylltiedig â'i weithlu gan gynnwys: rhagor o hyblygrwydd i'r staff, yr ymagwedd 'gallu gwneud', mwy o ymddiriedaeth yn y staff, gwaith tîm gwell a gwaith gwell ar draws adrannau. Gofynnwyd i'r tîm Trawsnewid, Arloesedd a Newid weithio gyda gwasanaethau i nodi 'ffyrdd amgen o weithio' sydd wedi'u mabwysiadu yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, ac adolygu a oes cyfleoedd i weithredu'r rhain yn barhaol, yn enwedig os byddai'r rhain yn arwain at ffyrdd clyfrach, mwy effeithlon o ddarparu'r gwasanaeth sy'n diwallu anghenion y cwsmer.

- 15 Mae'r Cyngor wedi sefydlu Grŵp Ffyrrdd Gwell o Weithio. Mae'r grŵp hwn wedi datblygu 'Ffyrrdd Gwell o Weithio – Ein Fframwaith Pobl'. Cytunodd y Tîm Rheoli Corfforaethol ar hyn ym mis Ebrill 2021. Bydd yr holl gyflogeion yn gweithio mewn un o dair ffordd: wedi eu lleoli mewn llawer o leoliadau, mewn man sefydlog, neu yn y gymuned. Mae'r Cyngor wedi cytuno ar fframwaith egwyddorion allweddol ein Ffyrrdd Gwell o Weithio. Datblygwyd y fframwaith hwn i danategu'r newid y mae'r Cyngor yn ei ystyried yn ofynnol i foderneiddio ei wasanaethau. Mae dogfen Achos dros Newid yn nodi'r egwyddorion allweddol a fydd yn berthnasol, gan gynnwys: bydd gweithio ystwyth yn dod yn norm i staff y swyddfa, bydd y Cyngor yn gweithredu â llai o adeiladau, yn rhannu lle gwaith â sefydliadau eraill y sector cyhoeddus, pryd bynnag y bo'n bosibl bydd staff yn cael eu lleoli mewn mannau sy'n cefnogi Strategaeth Datblygu Economaidd y Cyngor, a bydd rheolwyr yn cynnwys y staff yn y broses o lunio modelau darparu gwasanaethau newydd, gan ddefnyddio dull sy'n rhoi blaenoriaeth i'r cwsmer.
- 16 Trwy'r Grŵp Ffyrrdd Gwell o Weithio, mae'r Cyngor wedi dechrau nodi ei weledigaeth ar gyfer ei weithlu yn y dyfodol, ond nid oes ganddo gynllun clir a chyfredol ar gyfer ei weithlu ar hyn o bryd. Mae'r Cyngor yn cydnabod hyn ac mae'n ei nodi fel maes i'w ddatblygu.
- 17 Mae'r Cyngor yn cryfhau ei ddull o ddefnyddio data er mwyn deall ei weithlu a'r galw am wasanaethau, ond mae'n cydnabod nad oes ganddo ddealltwriaeth drylwyr eto o'r ffactorau hirdymor a fydd yn effeithio ar ei weithlu na'r heriau na'r cyfleoedd a allai ddeillio o hynny. Dywedodd y Cyngor fod y pandemig wedi cyflymu'r angen i ganolbwyntio'n fwy ar ddadansoddi'r gweithlu a'r angen am gynllun gweithlu. Yn ystod 2021, bu'r Cyngor yn ymgysylltu â'r Gymdeithas Llywodraeth Leol i gynnal sesiynau lle'r oedd uwch aelodau staff yn edrych ar faterion cynllunio'r gweithlu. Dechreuodd y sesiynau hyn edrych ar gryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau i drefniadau cynllunio gweithlu y Cyngor. Mae'r Cyngor o'r farn mai'r canlynol yw heriau allweddol y gweithlu dros y 5 mlynedd nesaf: recriwtio (datblygu strategaeth recriwtio fodern i gael y bobl gywir a datblygu ei dalent ei hun), gwella brand y Cyngor (bod yn gyflogwr delfrydol), mynd i'r afael â'r broblem o fod â gweithlu sy'n heneiddio (datblygu cynllun gweithlu sydd wedi ei fireinio ymhellach), rheoli'r gweithlu o bell, ymdrin â gostyngiad posibl i gyllid a'r effaith y byddai hyn yn ei chael ar lefelau staffio. Mae'r Cyngor wedi dechrau datblygu dangosfwrdd ar gyfer cynllunio olyniaeth er mwyn rhoi rhagor o ddata i reolwyr i'w helpu gyda'r gwaith o gynllunio'r gweithlu.
- 18 Mae Cynllun Busnes Rheoli Pobl y Cyngor (Ionawr 2022) yn nodi nifer o feysydd i'w gwella, gan gynnwys yr angen i: adolygu'r Strategaeth Pobl bresennol (yn sgil y



pandemig er mwyn cefnogi'r sefydliad i adfer), datblygu strategaeth gweithlu newydd a chynllun gweithlu strategol, a datblygu strategaeth ymgysylltu â'r gweithlu. Mae hefyd yn nodi bod angen adolygu'r swyddogaeth Dysgu a Datblygu er mwyn sicrhau cysondeb dysgu a datblygu â'r strategaeth pobl newydd a blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor.

- 19 Mae'r Cyngor yn gwneud ymdrechion i integreiddio materion gweithlu â phethau eraill y mae'n ceisio eu cyflawni a gellir gweld hyn yn nhermau ei agwedd at ffyrdd gwell o weithio, a'i gysylltiadau ag adfywio economaidd a lleihau carbon. Mae ei drefniadau cynllunio busnes newydd hefyd yn cefnogi goruchwyliaeth gorfforaethol gryfach ac integreiddio gwell ar draws gwasanaethau, ac mae rheolwyr meysydd corfforaethol allweddol yn rhan o'r sesiynau ymgysylltu ac adolygu cynlluniau busnes gyda'i Benaethiaid Gwasanaethau.

### **Mae'r Cyngor yn gweithio i fynd i'r afael â risgiau strategol a nodwyd ganddo mewn cysylltiad â chapasiti'r gweithlu, ac i gryfhau ei drefniadau ymgysylltu â staff**

- 20 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gryfhau ei drefniadau ar gyfer ymgysylltu â'i staff ac mae wedi ymgynghori'n weithredol â rheolwyr a staff mewn cysylltiad â'i Strategaeth Ffyrdd Gwell o Weithio. Bwriad y Cyngor yw datblygu strategaeth benodol ar gyfer ymgysylltu â'r gweithlu a fydd yn cynnwys dull o glywed yn uniongyrchol gan y staff am eu safbwyntiau .
- 21 Mae'r Cyngor wedi nodi nifer o risgiau corfforaethol mewn cysylltiad â chapasiti'r gweithlu, yn ei Wasanaeth Rheoli Pobl ac mewn meysydd eraill yn y gwasanaethau a ddarperir ganddo. Recriwtio yw un o'r meysydd yn y Gwasanaeth Adnoddau Dynol lle mae problemau capasiti. Mae'r Cyngor wedi nodi cynnydd mewn recriwtio (y rhesymau a nodwyd dros hyn yw trosiant staff mewn meysydd gwasanaeth allweddol, gan gynnwys: gofal cymdeithasol, gwasanaeth gwastraff a gyrwyr lorïau, yn ogystal ag ysgolion yn defnyddio'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn fwy i ymgymryd â recriwtio ar eu rhan). Gwaethygir yr heriau wrth ymdrin â'r cynnydd hwn yn y galw o ganlyniad i anawsterau â'r broses recriwtio. Mae'r Cyngor yn nodi nad yw'r broses recriwtio bresennol yn addas i'r diben ac mae tîm Trawsnewid, Arloesedd a Newid y Cyngor yn rhan o'r broses adolygu er mwyn helpu i nodi gwelliannau. Mae'r Cyngor yn gobeithio prynu system TG Adnoddau Dynol newydd er mwyn helpu i sbarduno effeithlonrwydd drwy awtomeiddio pellach. Ochr yn ochr â chyflwyno'r system TG newydd, bydd hyfforddiant i reolwyr recriwtio ynghylch eu cyfrifoldebau yn y broses recriwtio. Mae'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol wedi nodi'r angen i ddatblygu cytundeb lefel gwasanaeth gydag adrannau, i ddiffinio swyddogaeth y Gwasanaeth Adnoddau Dynol a chyfrifoldeb rheolwyr, a nodi safonau gwasanaeth ar gyfer y Gwasanaeth Adnoddau Dynol.
- 22 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda'i bartneriaid mewn meysydd allweddol ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu, gan gynnwys gofal cymdeithasol. Datblygwyd strategaeth 10 mlynedd ar gyfer gofal cymdeithasol, er mwyn helpu i sicrhau bod digon o bobl o safon yn rhan o'r proffesiwn gofal. Mae'r Cyngor yn bwriadu lansio

academi gofal er mwyn recriwtio mwy o bobl ifanc 18–24 oed sy'n canolbwyntio ar eu gyrfa a'u tywys drwy lwybr gyrfa mewn gofal cymdeithasol. Mae'r Cyngor yn bwriadu llunio partneriaethau â darparwyr addysg bellach i ddarparu'r academi hon. Mae'r Cyngor hefyd wedi cydweithredu'n llwyddiannus â phartneriaid ar ddatblygu canolfannau sector cyhoeddus yn y Sir e.e. hen adeilad Debenhams yn Sir Gaerfyrddin a'r canolfan arfaethedig yn Llandeilo. Mae'r Cyngor hefyd wedi nodi risg lefel ganolig ynghylch Arweinyddiaeth Ysgolion a gallu'r Cyngor i recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion cadarn o safon uchel sy'n gallu ymateb i'r trawsnewidiad addysg yng Nghymru a mynd i'r afael ag ef. Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth â chynghorau eraill drwy *Partneriaeth*<sup>3</sup> er mwyn helpu i gefnogi'r dasg o wella ysgolion.

- 23 Mae gan y Cyngor lawer o ddata Adnoddau Dynol ond mae angen dadansoddiad pellach a chyflwyniad o'r hyn y mae'r data'n ei olygu i wneud y data'n ddefnyddiol. Mae'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn gobeithio defnyddio'i fodel partner busnes i ddarparu gwerth ychwanegol drwy ddehongli'r data cyn eu hadrodd i Dimau Rheoli Adrannol.
- 24 Mae'r Cyngor wedi cyflwyno proses asesu effaith integredig newydd er mwyn helpu i sicrhau ei fod yn ystyried yn briodol y dyletswyddau statudol y mae angen eu hystyried wrth wneud penderfyniadau. Dylai'r broses gorfforaethol newydd helpu i gryfhau ei drefniadau yn y maes hwn.

## **Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol o ran monitro perfformiad mewn cysylltiad â'i weithlu**

- 25 Mae'r mesurau perfformiad y mae'r Cyngor yn eu defnyddio ar lefel gorfforaethol i fonitro perfformiad mewn cysylltiad â'i weithlu yn gyfyngedig. Dim ond gwybodaeth sy'n gysylltiedig â salwch a phrentisiaethau y mae'r mesurau corfforaethol yn eu cwmpasu. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen iddo ddatblygu cyfres ehangach o fesurau perfformiad ar gyfer Adnoddau Dynol/y gweithlu. Yn rhan o'r broses hon, dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn gallu mesur y cynnydd at y canlyniadau tymor hwy y mae'n ceisio'u cyflawni. Mae'r Cyngor wedi dechrau datblygu dangosfwrdd ar gyfer rhai metrigau Adnoddau Dynol, ond nid yw hyn yn cael ei adrodd yn systematig drwy Dimau Rheoli Adrannol hyd yma.
- 26 Mae'r Cyngor yn cymryd rhan yn Safon Buddsoddwyr mewn Pobl. Mae ganddo'r wobwr arian ar hyn o bryd ac mae'n gweithio at achrediad aur.
- 27 Mae'r Cyngor yn ymwneud â grwpiau cenedlaethol a rhanbarthol sy'n edrych ar faterion gweithlu ac mae'n adrodd bod y rhain yn ddefnyddiol, yn enwedig ar lefel leol. Mae'r unig fesur y mae'n meincnodi ei hun arno yn ymwneud â pherfformiad ar absenoldeb salwch. Gall defnyddio data meincnodi ehangach roi dirnadaeth

<sup>3</sup> Partneriaeth Addysg De-orllewin Cymru sy'n gweithio i gyflawni gwelliant ysgolion yn y rhanbarth yw Partneriaeth. Mae tri chynghor yn y bartneriaeth: Abertawe, Sir Gaerfyrddin, a Sir Benfro.

ddefnyddiol o berfformiad unigol cynghorau a gall nodi cyfleoedd i ddysgu oddi wrth sefydliadau eraill.



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)

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