Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

Strategaeth Pobl Ddrafft 2022 - 2027

"Tîm Conwy - Pobl Wych sy'n Gwneud Pethau Gwych dros Bobl Conwy"

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

CONWY
CYNGOR BWRDEISTREF SIROL
COUNTY BOROUGH COUNCIL

Conwy - Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd

Conwy - a progressive County creating opportunity

Cynnwys

1 Rhagarweiniad	3
2 Y Weledigaeth	4
3 Diwylliant	5
4 Siarter yr Uwch Dîm Rheoli	6
5 Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol	6
6 Gwybodaeth am ein gweithlu	7
7 Blaenoriaethau	14
8 Heriau a Chyd-ddibyniaethau	28
9 Mesur Cynnydd	29
10 Atodiad	31

Fersiwn		Dogfennau Corfforaethol eraill y dylid cyfeirio atynt:
Awdur	Fran Lewis	
Adolygwyd gan		
Cymeradwywyd yn wreiddiol gan:		
Dyddiad yr adolygiad nesaf:		
Dyddiad Cymeradwyo Adolygiad:		
Lleoliad Ffynhonnell:	Y Fewnrwyd	
Lleoliad cyhoeddi (nodwch ddolen we berthnasol ac ati)		
Dyddiad Cwblhau Asesiad Effaith:		

Adolygir y Strategaeth hon bob blwyddyn wrth adolygu perfformiad y Gwasanaeth Pobl a Pherfformiad. Dirprwyir y cyfrifoldeb dros wneud mân ddiwygiadau i'r Pennaeth Pobl a Pherfformiad, er enghraifft, termau, disgrifiadau teitlau, newidiadau cyfreithiol y mae'n rhaid eu rhoi ar waith.

Ni chyflwynir newidiadau yn y Strategaeth hon heb eu trafod yn gyntaf gydag undebau llafur a gydnabyddir gan y Cyngor.

1 Rhagarweiniad

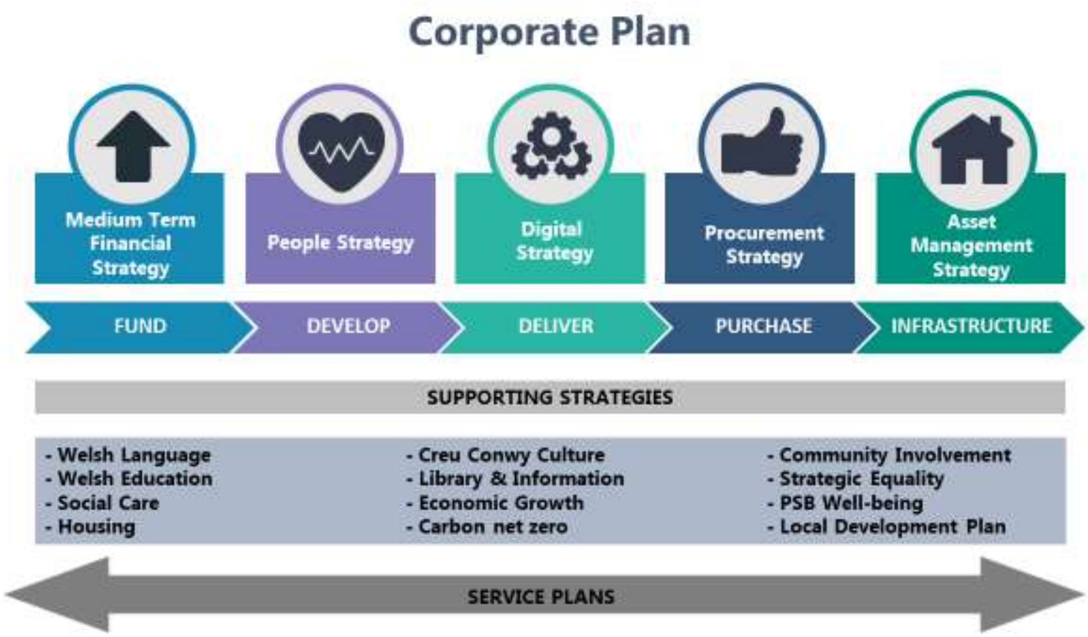
1.1 Croeso i Strategaeth Pobl cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy 2022 – 2027 Mae ein cynllun yn egluro ein huchelgais ar gyfer denu aelodau o staff, eu cefnogi, eu datblygu a'u cadw er mwyn atgyfnerthu ein diwylliant 'Tîm Conwy' a gwneud gwahaniaeth dros bobl Conwy.

1.2 Mae ein cymunedau dan wasgfeydd mawr oherwydd y pandemig Covid-19 a digwyddiadau ledled y byd wedi hynny. Mae ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022 – 2027 yn pennu'r blaenoriaethau allweddol wrth inni anelu at adnewyddu ac ail-adeiladu, a gweithio at y normal newydd. Mae canolbwyntio ar adnewyddu'n golygu cynlluniau newydd i leihau carbon; tyfu'r economi; cynlluniau gweithleoedd; sgiliau newydd; croesawu amrywiaeth; hyrwyddo'r Gymraeg; gweithio hybrid (ar gyfer rhai swyddi); defnyddio mwy o dechnoleg mewn prosesau busnes; a dal ati gyda rhai o'r trefniadau gwaith a gyflwynwyd dan y cyfyngiadau Covid.

1.3 Ni allwn gyflawni ein nodau heb ein hadnodd pwysicaf a mwyaf gwerthfawr – ein staff. Mae'n hanfodol rhoi blaenoriaeth i les staff, datblygu eu sgiliau, ysbrydoli creadigrwydd, gwobrwyo, gwrando ar ein timau er mwyn darparu ein gwasanaethau'n llwyddiannus. Mae datblygu talent, creu cynllun olynu, gweithio'n draws-swyddogaethol ac uwchsgilio yn arferion hanfodol i wneud ein gwasanaethau yn wydn ar gyfer y dyfodol. Rydym yn falch o gael gweithlu sydd wedi'i hyfforddi'n dda ac yn gryf ei gymhelliant. Mae'r strategaeth hon yn pennu ein blaenoriaethau allweddol wrth ddal i gefnogi a datblygu staff er mwyn gwneud gwahaniaeth dros bobl Conwy.

1.4 Mae ein cyngor yn darparu amrywiaeth helaeth o wasanaethau cymunedol, o fyd addysg, gofal cymdeithasol, llyfrgelloedd, gwastraff, theatrau a hamdden, a llawer iawn mwy. Nid yw'r Cynllun Corfforaethol yn ymdrin yn benodol â phob maes o waith y cyngor, ond mae cynlluniau manylach yn ei ategu. Mae'r Strategaeth Pobl, felly, yn un o'r strategaethau allweddol hynny sy'n cyfrannu at gyflawni'r canlyniadau yng Nghynllun Corfforaethol 2022-2027.

DRAFT



Beth yw'r rhyngddibyniaethau?

Cynllun strategol tymor canolig yw'r Strategaeth Pobl. Mae'r cynlluniau a rhaglenni canlynol yn ategu'r strategaeth ac yn rhyngddibynnol arni:

Cynllun Dysgu a Datblygu Corfforaethol
Bwrdd Rhaglen Pobl a Pherfformiad
Fframwaith Doethwaith 2020
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024
Strategaeth y Gymraeg
Strategaeth y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol
Cynllun Sgiliau a Chyflogaeth Gogledd Cymru 2023-2025
Strategaeth Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru.

2 Gweledigaeth y Strategaeth Pobl

2.1 Cyflwynir gweledigaeth ein Strategaeth Pobl yn ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2022 – 2027

Gweledigaeth y Cynllun Corfforaethol yw bod Conwy'n "*sir flaengar sy'n creu cyfleoedd*" a dyna'n union yw'r nod ar gyfer ein staff - darparu cyfleoedd iddynt.

Yn benodol, mae'r Strategaeth Pobl yn berthnasol i'r nawfed o Ganlyniadau'r Dinesydd yn y Cynllun Corfforaethol:

DRAFT

Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy yn sefydliad cadarn sy'n cael ei redeg yn dda ac mae'n gyflogwr da

Ein nod fydd bodloni anghenion y genhedlaeth bresennol heb beryglu cenedlaethau'r dyfodol. Ymdrechwn i wneud y penderfyniadau gorau y gallwn wrth wynebu cyfyngiadau ariannol, a gweithiwn yn ôl y gyllideb sydd ar gael.

Byddwn yn gweithio i sicrhau ffyrdd newydd, mwy cynhyrchiol o weithio sy'n creu cyfleoedd a gwell canlyniadau i bawb. Rydym yn sefydliad sy'n gwrando a byddwn yn dal i ddatblygu ffyrdd o siarad gyda'n dinasyddion a'n staff a gwrando arnynt.

2.2 Themâu'r Strategaeth Pobl

Trefnir Blaenoriaethau'r Strategaeth yn ôl themâu ar sail cylch gyrfa'r gweithwyr:

DRAFT

3 Ein Diwylliant

Mynegwn ein diwylliant a'n ffordd o weithio drwy ein gwerthoedd

Mae ein gwerthoedd yn cynrychioli credoau ein sefydliad a'r ymddygiad a ddisgwylir gan bawb sy'n gweithio i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Ein Gwerthoedd yw:

Ymfalchïo yn ein gwaith

Bod yn deg â phawb

Bod yn arloesol

Gweithio fel tîm

DRAFT

4 Siarter yr Uwch Dîm Rheoli 2022

Mae ein Uwch Dîm Rheoli hefyd yn mynd ati ar y cyd i ddatblygu Siarter a'i chymeradwyo. Mae'r Siarter hon yn cyfleu ymrwymiad yr Uwch Dîm Rheoli fel unigolion ac ar y cyd i weledigaeth a gwerthoedd Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Adolygwyd y Siarter a'i diwygio yn 2022.

4.1 Conwy – Sir flaengar sy'n creu cyfleoedd

Mae'r 'sir' (y bobl a'r lle) ar flaen ein meddyliau ym mhopeth a wnawn.

Ein bwriad o hyd yw gwella'n barhaus, bod yn ddyfeisgar ac ymchwilio i ddulliau newydd â meddwl agored.

Rydym ni'n gwerthfawrogi ein diwylliant, ein treftadaeth a'n hamgylchedd. Rydym ni'n benderfynol o fod yn Awdurdod dwyieithog sy'n parchu ac yn hyrwyddo'r Gymraeg ac rydym ni wedi ymrwymo i fod yn sefydliad di-garbon net erbyn 2030.

4.2 Ein Gwerthoedd

Ymfalchïo yn ein gwaith

Ymfalchïwn yn fawr yn ein cydweithwyr a thrwy ddull hyfforddi a mentora rydym ni'n eu helpu i gyflawni eu potensial.

Ymfalchïwn ym mhobl Conwy – gan geisio darparu gwasanaethau a chyfleoedd sy'n gwella bywydau a lles ein pobl a'n cymunedau.

Rydym ni'n gwerthfawrogi heriau a sylwadau y tu mewn neu'r tu allan i'r sefydliad, ac yn annog hunan-asesu a myfyrio ynghylch ein gwaith fel cyfle i ddangos ein bod ni'n poeni ac i wella'r hyn a wnawn.

Bod yn **deg** â phawb

Nid arwyddair y Cyngor yn unig yw Tegwch i Bawb – ond elfen sylfaenol o'n gwaith.
Rydym yn croesawu ac yn parchu amrywiaeth.
Ac rydym ni'n gwrando.

Bod yn **arloesol**

Rydym ni'n arloesi er mwyn gwella'r hyn rydym ni'n ei wneud a sut rydym ni'n ei wneud.
Rydym ni'n rhoi cynnig ar bethau newydd ac nid oes gennym ni ofn i bethau fynd o chwith gan ein bod ni'n cefnogi ein gilydd – yn enwedig os aiff rhywbeth o'i le, gan fod cyfle i ddysgu a gwella ar sail ein profiadau.
Rydym yn croesawu newid yn hytrach na'i ofni neu'i osgoi.

Gweithio fel **tîm**

Rydym ni'n gweithio ar y cyd – nid ar wahân.
Mae gennym ni gyfrifoldebau cyfunol yn ogystal â chyfrifoldebau unigol.
Rydym yn helpu ein gilydd i gwrdd â'n cyfrifoldebau statudol a rheoleiddiol, yn ogystal ag anghenion y gwasanaeth.
Rydym ni'n agored i her deg gan gydweithwyr ac yn ymateb i hynny'n gadarnhaol.

Fel tîm rydym ni'n gryfach gyda'n gilydd.

Byddwn yn ailedrych ar y Siarter yn ystod cyfarfod o'r Uwch Dîm Rheoli o leiaf unwaith y flwyddyn i gadarnhau ein bod, fel uwch-arweinwyr y Cyngor, yn ymgorffori'r gwerthoedd a'r dulliau hyn o ymddwyn yn gyson, yn ogystal â chadw at yr egwyddorion craidd canlynol:

Anhunanoldeb
Uniondeb
Gwrthrychedd
Atebolrwydd
Didwylledd
Gonestrwydd
Arweinyddiaeth.

DRAFT

6 Gwybodaeth am ein gweithlu

6.1 Ymuno

Rydym yn sicrhau yr hysbysebir ein holl gyfleoedd recriwtio allanol drwy gyfryngau hygyrch, gan gynnwys ein gwefan hygyrch, Canolfannau Gwaith a chanolbwynt Cyflogaeth Conwy. Croesawn ymgeiswyr o bob rhan o'r gymuned a gallwn gynnig cymorth â'r drefn ymgeisio i bwy bynnag sy'n gofyn. Yn ddiweddar, fodd bynnag, mae ein ffigyrau cyflogaeth i ryw raddau'n adlewyrchu'r tueddiadau cenedlaethol o ran recriwtio a chadw staff ('Yr Ymddiswyddiad Mawr,' er enghraifft). Rhwng 1 Ebrill 2021 a 31 Mawrth 2022 hysbysebwyd 1,022 o swyddi yn yr holl wasanaethau. Mae hynny'n cynnwys swyddi a ail-hysbysebwyd a hysbysebion unigol ar gyfer mwy nag un o swyddi. Cynyddodd nifer y swyddi a hysbysebwyd 78% o gymharu â'r llynedd (hysbysebwyd 572 o swyddi yn 2020/21).

Er bod nifer y swyddi a hysbysebwyd wedi cynyddu eleni, gostyngodd nifer cyfartalog yr ymgeiswyr am bob swydd o 4.49 yn 2020/21 i 3.89 yn 2021/22, sy'n dangos fod rhai gwasanaethau'n wynebu heriau wrth geisio llenwi swyddi gwag. Problem genedlaethol yw hon, fodd bynnag, ac nid un sy'n benodol i Gonwy.

Mae'r tabl isod yn dangos cyfraddau trosiant staff y Cyngor yn y tair blynedd diwethaf. Efallai bod trosiant wedi gostwng yn 2020/21 gan nad oedd pobl yn dymuno newid swydd ddechrau'r pandemig, ond mae'r lefelau trosiant yn 2021/22 wedi codi'n ôl fel oeddent o'r blaen.

Trosiant CBSC 2019-20	Trosiant CBSC 2020-21	Trosiant CBSC 2021-22
8.37%	5.98%	8.31%

Mae'r tablau isod yn rhoi braslun o'r sefyllfa bresennol (mis Rhagfyr 2022) gyda swyddi gwag yn yr amryw feysydd gwasanaeth (swyddi parhaol a chyfnod sefydlog yn unig), yn ogystal â chyfradd sy'n mynegi cymhareb y swyddi gwag i'r holl swyddi yn y maes gwasanaeth dan sylw:

Gwasanaeth	Archwilio a Chaffael	Gwasanaeth Ariannol Corfforaethol	Economi a Diwylliant	Addysg	Amgylchedd, Ffyrdd a Chyfleusterau
Nifer y Swyddi	12	45	369	2,306	503
Swyddi Gwag presennol	1	1	54	114	52
Cyfradd Swyddi Gwag	8.3%	2.2%	14.6%	4.9%	10.3%

Gwasanaeth	Technoleg Gwybodaeth	Y Gyfraith a Llywodraethu	Pobl a Pherfformiad	Rheoleiddio a Thai	Refeniw a Budd-daliadau	Gofal Cymdeithasol	Yr holl wasanaethau
Nifer y Swyddi	68	69	38	152	67	795	4,454
Swyddi Gwag presennol	9	6	3	9	2	78	329
Cyfradd Swyddi Gwag	13.2%	8.7%	7.9%	5.9%	3.0%	9.8%	7.4%

6.2 Dysgu

Ein cynllun Dysgu a Datblygu sy'n gosod y sail ar gyfer cefnogi ein staff, eu cadw a'u datblygu. Pan mae ein staff yn gwybod ein bod yn buddsoddi ynddynt, mae'n fwy tebygol y byddant yn buddsoddi eu hegni hwythau mewn cefnogi Conwy. Yn y cyfamser, drwy fuddsoddi yn eu dysg, maent yn mynd ati i wella'r sgiliau hynny sy'n ein helpu i arloesi a

thyfu. Mae hynny'n creu cylch parhaus sy'n ein helpu i gadw staff ac yn arwain at ganlyniadau a gweithlu mwy llwyddiannus yn gyffredinol.

Mae'n bwysig cynnig cyfleoedd i ddatblygu gyrfa er mwyn cadw staff, ac fel un o'r cyflogwyr mwyaf yn yr ardal dylai hyn fod yn elfen allweddol o'n cynllun recriwtio a chadw.

Mae rhaglenni Dysgu a Datblygu yn helpu staff i ddatblygu gwell dealltwriaeth, herio safbwyntiau a chredoau, a datblygu'r sgiliau y gall eu helpu i wneud cynnydd, naill ai drwy ddyrchafiad neu drwy setiau o sgiliau trosglwyddadwy i feysydd eraill o'r awdurdod a allai olygu cyrraedd uchafbwynt eu gyrfa. Gall hyn, yn ei dro, leddfu diflastod yn eich swydd a hybu sgiliau newydd heb orfod gadael y sefydliad.

Yn ogystal, mae gan gynlluniau Dysgu a Datblygu rôl sylfaenol o ran meithrin Diwylliant Tîm Conwy. Gyda chyflwyniad gweithio'n hybrid ac amrywiaeth rolau swyddi a lleoliadau y mae Conwy yn eu cynnig, mae Dysgu a Datblygu yn chwarae rôl allweddol wrth ddod â chydweithwyr o bob maes gwasanaeth at ei gilydd, na fyddai'n rhyngweithio fel arfer, ac yn cefnogi cydweithio ac ymdeimlad o berthyn i dîm. Er bod gan ddysgu ar-lein ei fanteision, mae dysgu a chymdeithasu wyneb yn wyneb hefyd yn hanfodol. Mae rhaglenni Dysgu a Datblygu cryf yn rhoi cyfleoedd i weithwyr ddysgu gyda'i gilydd, ac oddi wrth ei gilydd.

Adolygir ein Cynllun Dysgu a Datblygu bob blwyddyn ac fe'i hariennir yn gorfforaethol. Cynigir hyfforddiant ar hyn o bryd yn y meysydd canlynol:

a) Iechyd, Lles a Materion Ariannol
b) Datblygu Sgiliau Gwaith
c) Datblygu Sgiliau TG
d) Datblygu Sgiliau Cymraeg
e) Gweithdai Llywodraethu
f) Datblygu ein Rheolwyr
g) Cefnogi ein Rheolwyr
h) Adnoddau Ar-lein
i) Gweithio'n Ddiogel
j) Argyfyngau Sifil
k) Annog Ffordd Iach o Fyw

Rydym yn monitro nifer y staff sy'n cwblhau'r hyfforddiant gorfodol ar-lein, fel diogelu, trais yn erbyn menywod, caethwasiaeth fodern, seibrddiogelwch a'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol.

Yn 2022/23 cyflogodd Conwy 11 o Brentisiaid Modern ac roedd 148 o weithwyr presennol yn gwella eu sgiliau (drwy fframwaith prentisiaeth) gyda Grŵp Llandrillo Menai. Mae llawer o alwedigaethau hefyd â rhaglenni Datblygiad Proffesiynol Parhaus y mae gwasanaethau'n eu cynnwys yn eu rhaglenni gwaith ac yn eu monitro. Yn y dyfodol, byddwn hefyd yn anelu at annog mwy o ddysgu rhwng cydweithwyr, yn ogystal â hyfforddiant ffurfiol.

6.3 Gweithio

Mae Tîm Conwy yn cynnwys bron i 5,000 o staff yn gweithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau hanfodol i drigolion, ymwelwyr a busnesau ar draws y sir mewn modd blaengar. Mae hyn yn ein gwneud yn un o gyflogwyr mwyaf yr ardal ac rydym yn ymfalchïo yn y gwaith rydym yn ei wneud i wneud gwahaniaeth i gymunedau ledled y sir.

Mae amrywiaeth mawr iawn o ran y gwaith y mae pobl yn ei wneud a'r ffyrdd y mae pobl yn gweithio ar draws y Cyngor - gyda chyfuniad o staff rheng flaen ac yn y swyddfa yn llenwi mwy

DRAFT

na 7,000 o swyddi llawn amser, rhan amser neu achlysurol ar draws 11 o feysydd gwasanaeth. Mae gan fwy na 1,300 o bobl fwy nag un swydd gyda ni, yn aml ar draws gwahanol wasanaethau. Ein maes cyflogaeth mwyaf yw Gofal Cymdeithasol ac Addysg, sy'n cynnwys mwy na 70% o'r gweithlu.

Mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n gweithio i ni yn barhaol neu'n gweithio am gyfnod penodol, neu'n gweithio ar sail achlysurol yn ôl yr angen, fel y gwelir yn y tabl isod. Ymysg y swyddi parhaol a chyfnod sefydlog ceir mwy o swyddi rhan amser na llawn amser, ac mae merched yn llawer mwy tebygol o fod yn gweithio'n rhan amser na dynion. Cyflogwn rai o'n gweithwyr drwy Asiantaethau a rheolir y drefn honno drwy'r Fframwaith Gweithwyr Asiantaeth.

Rhyw	Parhaol		Cyfnod Penodol		Achlysurol	Cyfanswm
	Llawn Amser	Rhan Amser	Llawn Amser	Rhan Amser	Oriau Amrywiol	
Benyw	1,115 (16%)	1,713 (24%)	230 (3%)	299 (4%)	2,046 (29%)	**5,403 (77%)**
Gwryw	803 (11%)	226 (3%)	73 (1%)	45 (1%)	503 (7%)	**1,650 (23%)**
	1,918	**1,939**	**303**	**344**	**2,549**	**7,053**

DRAFT

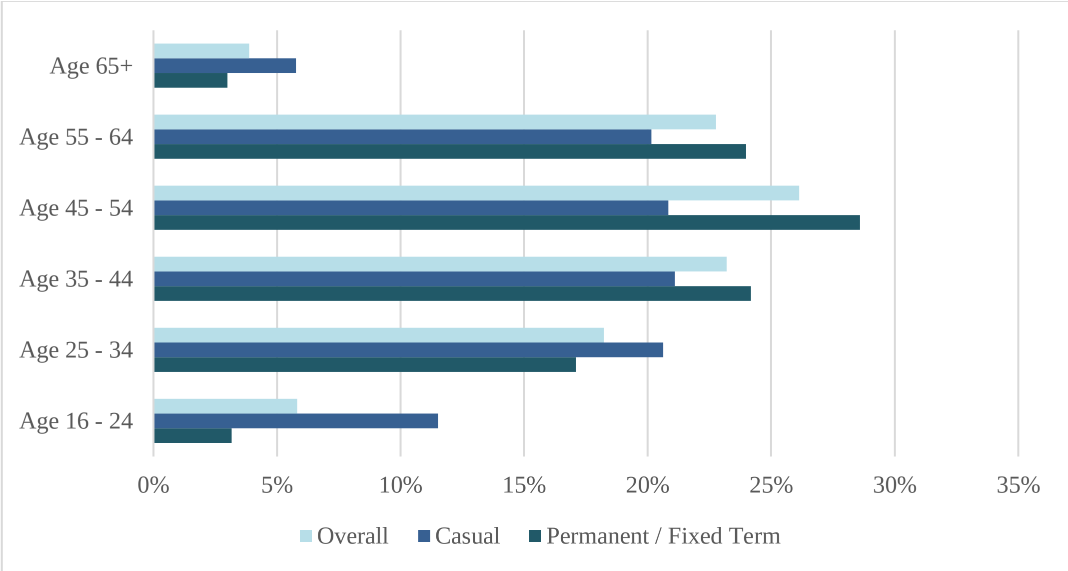
6.4 Ffigyrau Monitro Cyflogaeth

Proffil ein gweithlu cyfan (gan gynnwys yr holl swyddi parhaol, cyfnod sefydlog ac achlysurol) yw 25% o wrywod a 75% o fenywod, ond mae'r gymhareb yn amrywio'n helaeth o un gwasanaeth i'r llall. Mae mwy na 25% o'r holl swyddi'n rhai G01 a menywod sy'n eu dal. (Mae'r strwythur graddio ar ein gwefan).

Ymysg y swyddi parhaol a chyfnod sefydlog ceir mwy o swyddi rhan amser na llawn amser, ac mae menywod yn llawer mwy tebygol o fod yn gweithio'n rhan amser na dynion:

Rhyw	Parhaol		Cyfnod Penodol		Achlysurol	Cyfanswm
	Llawn Amser	Rhan Amser	Llawn Amser	Rhan Amser	Oriau Amrywiol	
Benyw	1,115 (16%)	1,713 (24%)	230 (3%)	299 (4%)	2,046 (29%)	**5,403 (77%)**
Gwryw	803 (11%)	226 (3%)	73 (1%)	45 (1%)	503 (7%)	**1,650 (23%)**
	1,918	**1,939**	**303**	**344**	**2,549**	**7,053**

O ran proffil oedran y gweithlu, mae tua 55% o'r staff parhaol a chyfnod sefydlog yn 45 oed neu'n hŷn a 56% o'r gweithlu achlysurol yn 44 oed neu'n iau:



Daw'r ffigyrau uchod o Adroddiad Monitro Cyflogaeth y Cyngor ar gyfer 2021/22, sy'n ymdrin â'r gweithlu fel yr oedd ar 31 Mawrth 2022. Mae'r adroddiad yn orolwg llawn ar weithlu'r Cyngor sy'n cynnwys dadansoddiad o'r nodweddion gwarchodedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ac mae'n rhan o'n gwaith i gael gwared â gwahaniaethu ac annog amrywiaeth ymysg ein gweithlu. Caiff yr adroddiad ei ddiwygio bob blwyddyn a'i gyhoeddi ar wefan y Cyngor).

Dyma'r data monitro cydraddoldeb sydd gennym ar gyfer staff yng Nghonwy:

Nodwedd Warchodedig	**2020-21 (%)**	**2021-22 (%)**
Rhyw	100	100
Oedran	100	100
Statws priodasol / partneriaeth sifil	99	99
Hil	54	55
Anabledd	49	52
Crefydd/Cred	45	47
Cyfeiriadedd Rhywiol	44	47
Trawsryweddol	39	43

Mae ein Hadroddiad Monitro Cyflogaeth ar gyfer 2021-2022 yn dangos ein bod yn cyflogi 4,112 o staff ar gontractau parhaol neu gyfnod penodol (64 yn fwy na'r llynedd), ac mae 75% o'r rheiny'n fenywaidd a 25% yn wrywaidd; mae 53% wedi dweud eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; mae gan 2% anabledd; mae 1% yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol; mae 1% o Leiafrif Ethnig.

Fel llinell sylfaen, cyrhaeddodd 49% o ymgeiswyr y rhestr fer ar ôl ymgeisio am swyddi. Cyrhaeddodd 49% o ymgeiswyr benywaidd y rhestr fer, a 46% o ymgeiswyr anabl (3.77% o'r cyfanswm ar y rhestr fer). Cyrhaeddodd 25% o'r ymgeiswyr o Leiafrifoedd Ethnig y rhestr fer (1.06% o'r cyfanswm ar y rhestr fer). Penodwyd 739 o bobl yn ystod y flwyddyn, a 69% o'r rheiny'n fenywaidd a 31% yn wrywaidd. Roedd 3.65% o'r rhai a benodwyd yn anabl, oedd yn gynnydd o 1.9% ers y flwyddyn flaenorol ac o gymharu ag 1.58% yn y gweithlu. Roedd 1.89% o'r penodiadau o Leiafrifoedd Ethnig (o gymharu ag 1.05% yn y gweithlu).

DRAFT

6.5 Gwobrwyo

Cyflogau Cyfartal ac Arfarnu Swyddi

Mae'n rhaid bod yn deg a pheidio â gwahaniaethu wrth bennu cyflogau a graddfeydd swyddi, gan gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar gyflogau cyfartal, Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Codau Ymarfer cysylltiedig. I gyflawni'r amcanion hynny ar gyfer yr holl staff a gyflogir dan amodau a thelerau'r Cydgyngor Cenedlaethol, defnyddiwn Gynllun Arfarnu Swyddi Cyngor Taleithiol Llundain Fwyaf fel dull safonol a threfnus o fesur gwerth cymharol pob swydd er mwyn pennu graddfa gyflog ar ei chyfer yn strwythur y Cyngor. Defnyddiwn gynllun arfarnu swyddi Hay ar gyfer Prif Swyddogion. Mae arfarnu swyddi'n ffordd o bennu 'maint' y swydd, a mynegir hynny fel arfer ar ffurf nifer o 'bwyntiau' sy'n galluogi staff sydd wedi'u hyfforddi'n briodol i gymharu gwahanol swyddi yn y sefydliad, ac mae hynny yn ei dro'n ein galluogi i benderfynu ble y dylid rhoi swyddi ar y raddfa gyflog er mwyn sicrhau y telir cyflogau cyfartal am waith o'r un gwerth.

Pennir Graddfeydd Cyflogau Gweithwyr Lleol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy bob blwyddyn ariannol gan y Cydgyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol.

Pennir cytundeb tâl y Prif Weithredwr bob blwyddyn ariannol gan y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Weithredwyr Awdurdodau Lleol. Pennir cytundeb tâl y Cyfarwyddwyr Strategol a Phrif Swyddogion bob blwyddyn ariannol gan y Cydbwyllgor Trafod ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol.

Y pwyllgor Soulbury sy'n pennu colofnau cyflog Gweithwyr Proffesiynol Gwella Addysg, Rheolwyr Gwasanaethau Pobl Ifanc a Gwasanaethau Cymunedol a chytundebau cyflog Seicolegwyr Addysg bob blwyddyn ariannol.

Buddion Staff

Yn ogystal â chyflogau a buddion dysgu a datblygu, mae'r pecyn buddion a gynigiwn i'r staff wedi'i ddylunio i'w cefnogi a'u cadw, yn ogystal â chynorthwyo gyda rhai o'r heriau beunyddiol y mae pobl yn eu hwynebu yn y byd sydd ohoni.

Arian a Ffordd o Fyw

- Pensiwn ardderchog (gan gynnwys cyfraniadau cyflogwr) y gellir ei hawlio wedi troi'n 55 oed
- Cynllun Beicio i'r Gwaith
- Gostyngiadau a chynigion i staff (Gwobrau Conwy)
- Cynlluniau gofal iechyd sy'n rhoi arian yn ôl i chi
- Cynlluniau Ceir
- Cynllun *Workplace Giving*
- Cynllun Cyfraniadau Gwirfoddol Ychwanegol Cost a Rennir
- Lles ariannol – helpwr arian
- Gostyngiad oddi ar deithiau bws Arriva

Iechyd a Lles

- Gwasanaeth Cwnsela *Care First*
- *Care First Zest*
- Iechyd Galwedigaethol
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr
- Ffisiotherapi a chyngor gofal cefn
- Cynlluniau Iechyd a Lles
- Gostyngiad ar Aelodaeth Hamdden Ffit Conwy
- Cynllun gofal llygaid

Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

- Gweithio hybrid (yn dibynnu ar y swydd)
- Opsiynau gweithio'n hyblyg gan gynnwys gweithio'n rhan amser neu rannu swydd
- Cynllun gweithio hyblyg sy'n galluogi i staff weithio'n hyblyg
- Polisïau cydbwysedd bywyd a gwaith er mwyn helpu i gynnal cydbwysedd rhwng y cartref a'r gwaith
- Telerau mamolaeth a thadolaeth ardderchog
- Gwyliau Blynyddol hael yn dechrau o 26 diwrnod bob blwyddyn
- Cynllun Pensiwn ardderchog gydag ychydig yn llai na 20% o gyfraniad cyflogwr
- Amryw opsiynau absenoldeb arbennig
- Gwobrau Teyrngarwch Conwy am wasanaeth hir mewn Llywodraeth Leol

6.6 Gadael

Gadawodd cyfanswm o 532 yn ystod 2021/22 (gan gynnwys 439 yn gadael yn wirfoddol). Dyma gynnydd o 60% ar ffigurau 2020/21 pan adawodd cyfanswm o 332 (gan gynnwys 267 yn gadael yn wirfoddol). Fel yr amlygwyd, gadawodd llawer mwy yn wirfoddol eleni nag yn y flwyddyn flaenorol. Yn ogystal â chael llai o ymgeiswyr ar gyfartaledd fesul swydd wag, mae hyn wedi creu pwysau pan nad yw swyddi gwag wedi gallu cael eu llenwi.

O ran y ffigurau diweddaraf, roedd y rhesymau dros adael fel a ganlyn:

Rheswm dros Adael	Nifer (a %)
Diswyddo - Dim Rheswm wedi'i Gofnodi	168 (31.6%)
Diswyddo – Wedi gadael ar gyfer swydd arall	135 (25.4%)
Anwirfoddol	89 (16.7%)
Ymddeol – Oedran	64 (12%)
Ymddeol - Cynnar, Gwirfoddol	25 (4.7%)
Diswyddo – Symud i Awdurdod arall	21 (3.9%)
Diswyddo – Salwch	15 (2.8%)
Arall (er enghraifft, cytundeb ar y cyd, diswyddiad gwirfoddol, wrth gefn a heb weithio ers 18 mis, gwasanaeth wedi dod i ben)	9 (1.7%)
Diswyddo - Arall (er enghraifft, wedi gadael yr ardal neu ddychwelyd i addysg)	6 (1.1%)

Ymddengys ar sail y ffigurau hyn bod tua dwy ran o dair (64.8%) o ymadawyr wedi gadael o ganlyniad i ddiswyddiadau, un rhan o chwech (16.7%) o ganlyniad i ymddeoliadau ac un rhan o chwech (18.4%) o ganlyniad i resymau eraill, gan gynnwys ymadawyr anwirfoddol a diswyddiadau gwirfoddol.

Er na allwn ragweld pawb sy'n gadael, gallwn weithio i asesu ein gweithlu a'n cynllun olyniaeth ar gyfer swyddi allweddol ac ymddeoliadau arfaethedig. Rydym yn gweithio i wella a digideiddio proses y cyfweliad gadael fel y gallwn asesu'r rhesymau dros adael yn fanylach.

DRAFT

1 YMUNO CROESO CYNNES

Ein Nod: Adnabyddir Conwy fel cyflogwr o ddewis sy’n clodfori a chroesawu amrywiaeth.

Rydym yn denu dewis da ac amrywiol o ymgeiswyr ar gyfer pob swydd wag a gallwn gyflogi ymgeiswyr mewnol ac allanol gyda'r sgiliau cywir ar gyfer ein swyddi.

Rydym wedi croesawu a chefnogi aelodau newydd o staff i’r sefydliad drwy ddarparu cyfnod sefydlu corfforaethol sy’n lleol, yn amserol ac wedi’i drefnu’n dda.

Mae’r holl staff a’r aelodau etholedig yn gweithio gyda’i gilydd gan barchu’r naill a’r llall.

Bydd yr holl ddechreuwyr newydd wedi bod mewn cyswllt cyson wyneb yn wyneb gyda’u tîm fel rhan o’u cyfnod sefydlu.

Mae staff yn deall sut mae eu rolau yn cyfrannu at ein hamcanion corfforaethol a sut maen nhw’n gwneud gwahaniaeth.

Byddwn yn hyrwyddo ein hymagwedd at gydraddoldeb fel nad ydym yn gwahaniaethu ac yn sicrhau parch at amrywiaeth.

DRAFT

Cyf	Cam Gweithredu	Sut beth fydd llwyddiant?	Beth yw'r camau gweithredu i lwyddo?	Pa adnoddau sydd eu hangen?
1	Byddwn yn adolygu ein prosesau recriwtio	1. Proses syml sy'n ein galluogi i symud o swydd wag i hysbyseb a phenodiad mor gyflym â phosibl. 2. Recriwtio mewn ffordd sy'n denu unigolion galluog 3. Trafodaethau rheolaidd gydag ysgolion, colegau a phrifysgolion ynghylch ein cyfleoedd gyrfa a'n hymgyrch ôl canlyniadau arholiadau 4. Pecyn recriwtio sy'n darparu digon o wybodaeth i benodi, ond sy'n cadw'r broses mor syml â phosibl ar gyfer ymgeiswyr. 5. Staff yn ymwybodol o sut mae eu rôl yn cyfrannu at ein Cynllun Corfforaethol 6. Trosiant staff iach 7. Llwyddo i lenwi swyddi gwag	Gweithredu'r prosiect recriwtio corfforaethol er mwyn gwella ein dull tuag at recriwtio a chadw staff (Cynllun corfforaethol A8.4)	Cefnogaeth rheoli prosiectau Cyllideb hysbysebu Cyllideb ailfrandio Hyfforddiant Recriwtio
2	Byddwn yn adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol	Cynllun Cydraddoldeb Strategol diweddar a fydd yn dal i adlewyrchu ein nodau hirdymor: Cyflawni canlyniadau cadarnhaol ar gyfer ein gweithwyr a'n cwsmeriaid. Anelu at sicrhau bod cydraddoldeb yn ganolog i'n polisïau, swyddogaethau a'n darpariaeth gwasanaeth. Anelu at wneud ein harferion a'n polisïau i gyd yn gyfan gwbl gynhwysol, gan ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb a chroesawu amrywiaeth ym mhopeth a wnawn.		Amser staff
3	Byddwn yn adolygu ein proses gynefino i adlewyrchu gweithio hybrid	1. Croeso cynnes i'r holl staff newydd, sy'n eu cyflwyno i'n diwylliant, arferion gweithio ac yn eu galluogi i gyfarfod eu cydweithwyr	1. Adolygu'r broses sefydlu corfforaethol 2. Adolygu prosesau sefydlu'r gwasanaeth	Amser staff

DRAFT

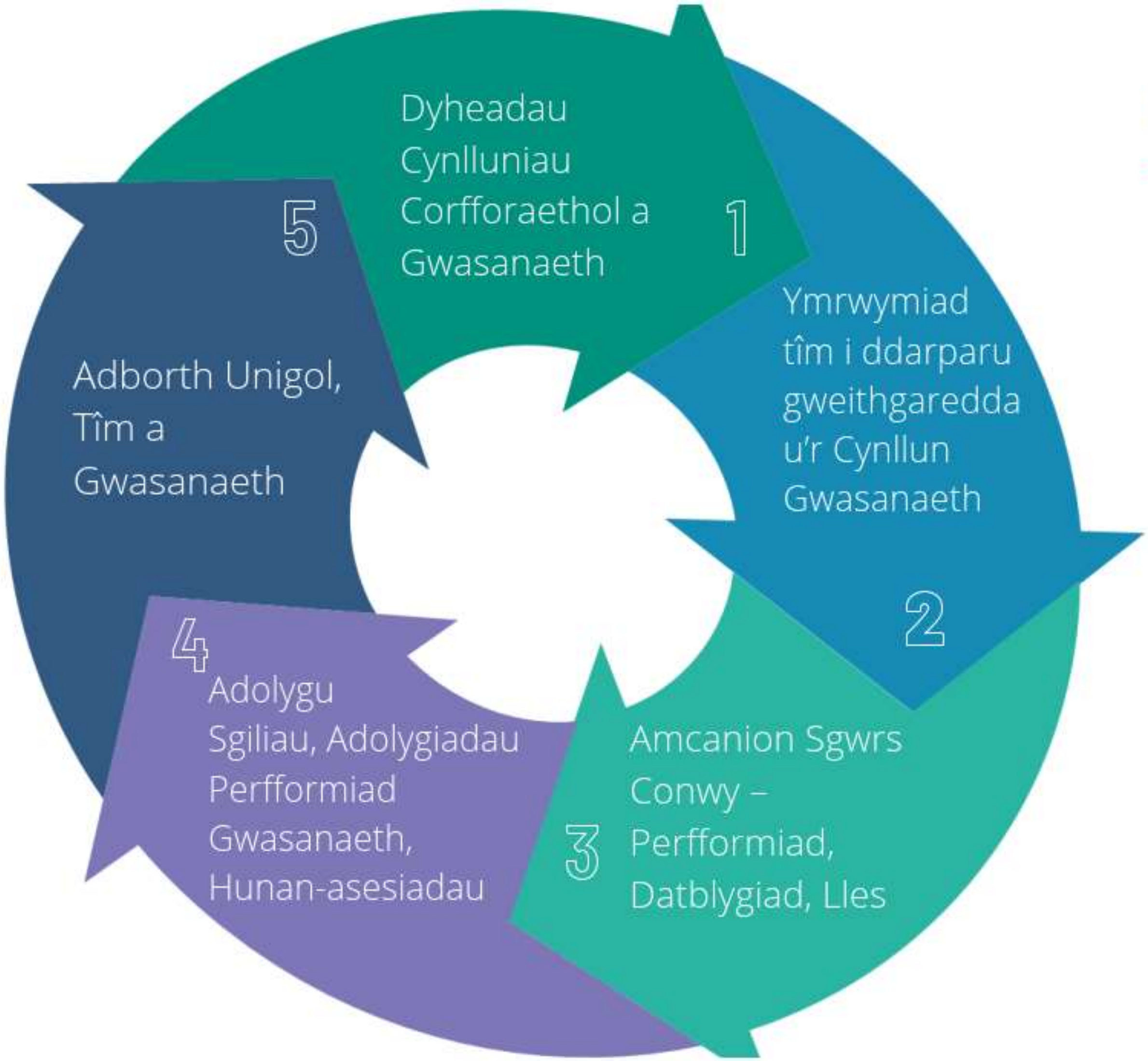
		2. Annog staff i loywi eu gwybodaeth drwy wneud cyrsiau gloywi neu gael mynediad at wybodaeth o'n tudalennau cynefino. 3. Proses gynefino wyneb yn wyneb - pob aelod o staff newydd i fynychu ar amser, gyda chefnogaeth gwybodaeth ategol ar-lein	3. Monitro i sicrhau bod hyn yn cael ei gynnal ar gyfer yr holl staff newydd 4. Cwblhau adolygiadau cyfnod prawf 6 mis	

2 DYSGU CEFNOGI CYFLEOEDD A MEITHRIN ARWEINWYR

Ein nod: Gweithlu medrus a gefnogir i ddysgu, datblygu a gwneud cynnydd drwy Sgwrs Conwy.

Rydym yn cydnabod mai ein gweithwyr yw ein hadnodd pwysicaf, a byddwn yn dal i gefnogi eu hiechyd a'u lles yn ogystal â'u datblygiad personol a phroffesiynol
Rydym yn croesawu ac yn cefnogi profiad gwaith
Rydym yn cefnogi staff i wneud cais am secondiadau i ehangu eu profiad a dod â dysgu yn ôl i'n sefydliad
Rydym yn dal i gyflawni ein swyddogaeth fel rhiant corfforaethol i gefnogi plant sy'n derbyn gofal gyda phrofiad gwaith a chyfleoedd cyflogaeth.
Mae gan ein holl staff y cymwyseddau cywir ar gyfer y swydd y maent yn cael eu cyflogi i'w gwneud
Mae ein holl staff yn cael trafodaethau tîm rheolaidd a sgyrsiau 'dal i fyny' gyda'u rheolwr atebol drwy Sgwrs Conwy
Mae ein holl staff yn cael y cyfle i roi cynnig ar brofiadau newydd a datblygu eu set sgiliau.
Caiff ein holl staff eu grymuso i feddwl yn greadigol i gynnig atebion arloesol - darperir gwybodaeth iddynt, cânt eu cynnwys, a gwrandewir arnynt.
Yn ogystal â chroesawu staff newydd, rydym wedi 'tyfu ein rhai ein hunain' ac wedi cefnogi ein staff i ennill sgiliau newydd, meddwl yn greadigol, cyfrannu syniadau newydd a chael cyfle i symud ymlaen o fewn y sefydliad.
Lle bo hynny'n ymarferol, rydym wedi asesu a rhagweld anghenion sgiliau'r dyfodol
Rydym yn croesawu amrywiaeth o arddulliau dysgu i ddiwallu anghenion unigol – megis dysgu ar-lein, gweithdai, cymorth cymheiriaid, ymchwil personol a mentora.
Byddwn yn cefnogi ein staff i groesawu diwylliant o welliant parhaus a gweithredu ac addasu i newid sefydliadol. Byddwn yn gwneud hyn drwy ddatblygu ymrwymiad staff corfforaethol i anelu at ddyrannu 37 awr y flwyddyn ar gyfer dysgu.

DRAFT


1
Dyheadau Cynlluniau Corfforaethol a Gwasanaeth
2
Ymrwymiad tîm i ddarparu gweithgaredda u'r Cynllun Gwasanaeth
3
Amcanion Sgwrs Conwy – Perfformiad, Datblygiad, Lles
4
Adolygu Sgiliau, Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth, Hunan-asesiadau
5
Adborth Unigol, Tîm a Gwasanaeth

Cyf	Cam Gweithredu	Sut beth fydd llwyddiant?	Beth yw'r camau gweithredu i lwyddo?	Pa adnoddau sydd eu hangen?
1	Gweithredu fframwaith datblygu perfformiad newydd (Sgwrs Conwy). Cynllun corfforaethol A8.1	1. Mae'r holl staff yn cael sgyrsiau dal i fyny rheolaidd 2. Mae ganddynt gynllun dysgu a datblygu a chynlluniau datblygu proffesiynol lle bo hynny'n briodol er mwyn cyflawni'r gofynion Datblygiad Proffesiynol Parhaus. 3. Maen nhw'n deall ac yn gwerthfawrogi sut mae eu rôl yn gwneud gwahaniaeth 4. Mae sgyrsiau yn ystyrlon ac yn galluogi i berfformiad gael ei reoli yn fwy hyblyg	1. Cyflwyno hyfforddiant ar sgwrs Conwy newydd 2. Gosod y modiwl ychwanegol ar *iTrent* 3. Mae modd ceisio barn rheolwyr yn rheolaidd i asesu anghenion sgiliau a bylchau sgiliau'r awdurdodau	Meddalwedd hyfforddi *Coaching Culture* Cynllun cyfathrebu i gyflwyno'r fframwaith newydd
2	Drwy ddatblygu'r dull llwyddiannus a roddwyd ar waith yn ystod Covid, archwilio dewisiadau i ddarparu cyfleoedd i staff gynnal lleoliadau gwaith mewnol.	Mae staff yn gallu meithrin profiad mewn adrannau eraill er mwyn adeiladu a datblygu sgiliau trosglwyddadwy fel llwybr i ddilyniant gyrfa	Archwilio model o leoliadau gwaith mewnol.	Gallu staff i gyflawni er mwyn cydlynu'r cynllun hwn Gallu staff i gyflawni fel y gall rheolwyr ryddhau staff i fynd ar leoliadau gwaith Gallu staff i gyflawni er mwyn cynllunio lleoliadau gwaith ystyrlon
3	Fel rhan o'r Strategaeth Ddigidol TGCh, datblygu a chyflwyno cynllun fesul cam ar gyfer sgiliau digidol staff	Mae staff wedi cael cymorth i ddysgu sgiliau digidol newydd fel rhan o'r broses o gyflwyno technoleg newydd ar gyfer y Strategaeth TGCh	Ystyried pa hyfforddiant sydd ei angen i gefnogi staff gyda sgiliau digidol ar gyfer ei ddarpariaeth gyfredol ac archwilio anghenion sgiliau	Efallai y bydd angen cyllid ar gyfer hyfforddiant ar gynlluniau newydd

DRAFT

			digidol yn y dyfodol ar gyfer newid digidol sydd i ddod	
4	Byddwn yn archwilio rhaglen waith i fyfyrwyr yn ystod yr haf a/neu brofiad gwaith di-dâl, i'w cefnogi i gael gwaith a dealltwriaeth o'r amrywiaeth o gyfleoedd gyrfa yn yr awdurdod.	Lle bo hynny'n briodol ac yn ymarferol yn ariannol, yn ystod cyfnod yr haf bydd y rhai sy'n gadael yr ysgol ac israddedigion yn cael cynnig contractau byrdymor i gefnogi eu cyfle i gael profiad gwaith â thâl. Fel arall a/neu yn ychwanegol, datblygir rhaglen o leoliadau profiad gwaith di-dâl.	1. Datblygu model o leoliadau gwaith haf 2. Datblygu rhaglen o leoliadau profiad gwaith di-dâl. 3. Pennu costau'r model 4. Ceisio cyllid ar gyfer y model	Gallu staff i gyflawni er mwyn rhoi hyn ar waith Dadansoddi cyllidebau gwasanaethau yn ôl fforddiadwyedd.
5	Archwilio rhaglen ddatblygu i gynnig lleoliadau hyfforddai a graddedigion	1. Diwylliant o ddysgu a datblygu 2. Mae rhaglen dreigl o leoliadau hyfforddi ar gael i staff neu ymgeiswyr allanol	1. Datblygu model ar gyfer cynllun hyfforddi 2. Pennu costau'r model 3. Cyflwyno achos busnes i ariannu'r model 4. Datblygu cynllun cyflwyno ar gyfer y model a gwahodd gwasanaethau i wneud cais am leoliadau	Amser staff i ymchwilio i'r model a phennu ei gostau Cyllid i roi'r model ar waith
6	Archwilio cyflwyno swyddi graddfa gyrfa fesul cam sy'n darparu fframwaith a chynllun hyfforddi ar gyfer datblygiad gyrfaol staff	Mae gan staff gynllun pendant a chymhelliant i ddatblygu eu dysg a'u profiad er mwyn symud ymlaen i raddfa uwch	Gweithio â'r gwasanaethau i gyflwyno swyddi â graddfeydd gyrfa yn unol â'r fframwaith graddfeydd gyrfa	Gallu staff i gyflawni er mwyn datblygu ychwaneg o fodelau Cyllidebau i dalu am godiadau cyflog wrth i staff symud yn eu blaenau
7	Ymchwilio i gynllun datblygu Arweinyddiaeth ar gyfer uwch arweinwyr ac arweinwyr y dyfodol a'i ddatblygu	1. Diwylliant o ddysgu a datblygu 2. Cyfleoedd i uwch-arweinwyr ddatblygu eu sgiliau 3. Cyfleoedd i staff ddatblygu eu dealltwriaeth o reoli ym	1. Gweithio â Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ac Academi Cenedlaethau'r Dyfodol er mwyn ategu'r hyn a gynigir drwy raglen	Wrth gomisiynu hyfforddiant a datblygiad yn allanol bydd angen pennu eu costau.

DRAFT

		maes llywodraeth leol a'r drefn ddemocrataidd 4. Rhoi'r gallu i'n rheolwyr ac arweinwyr yn y dyfodol feddu ar y sgiliau, gwybodaeth ac adnoddau i arwain tîm, ennyn ei gyfranogiad a'i ddatblygu yn effeithiol	datblygu Uwch-arweinwyr y Gymdeithas 2. Gweithio ag Academi Cymru, y Gymdeithas Llywodraeth Leol a Chymdeithas Prif Weithredwyr ac Uwch-reolwyr yr Awdurdodau Lleol i ategu'r hyn y maent yn ei gynnig i arweinyddion 3. Datblygu diwrnod hyfforddiant mewnol ar ddemocratiaeth	
8	Ymchwilio i raglen mentora uwch-reolwyr a'i datblygu - yn enwedig ar gyfer uwch-reolwyr sydd newydd eu penodi	Cyfleoedd i uwch-reolwyr ddysgu ar sail heriau allanol a mentora	Gweithio ag Academi Cymru wrth ymchwilio i ddatblygu rhaglen	Bydd angen ystyried y costau sy'n gysylltiedig â hyn
9	Dal i ddatblygu a hybu'r rhaglen Rheolwyr Newydd	Dal i gynnig rhaglen datblygu rheolwyr fel bod rheolwyr sydd newydd eu penodi'n barod i ddatblygu eu sgiliau rheoli		O fewn yr adnoddau cyfredol
10	Dal i gefnogi datblygiad gweithlu dwyieithog	1. Diwylliant staff sydd o blaid dwyieithrwydd 2. Cefnogir staff i ddysgu Cymraeg ac ymarfer siarad yr iaith	Dal i gefnogi Strategaeth Hyrwyddo'r Gymraeg	O fewn yr adnoddau cyfredol
11	Datblygu cyfres o gyrsiau hyfforddiant rheolaeth ariannol	Diwylliant rheoli sy'n hyderus gyda rheolaeth ariannol a'r gweithdrefnau llywodraethu cysylltiedig	Dal i gefnogi a hybu dealltwriaeth staff o'r modd yr ariennir y Cyngor, y grantiau sydd ar gael, sut i greu incwm a sicrhau ein bod yn dal i ddilyn gweithdrefnau rheoli ariannol cadarn.	O fewn yr adnoddau cyfredol o ran staff a'r gyllideb hyfforddiant

DRAFT

12	Ymchwilio i’r anghenion sgiliau ar gyfer y dyfodol a dal i gadw golwg ar y gorwel yn hynny o beth, ac addasu ein cynllun Dysgu a Datblygu yn unol â hynny.	Cynllun Dysgu a Datblygu sy’n seiliedig ar asesu anghenion sgiliau staff yn awr ac yn y dyfodol fel bod staff yn barod ar gyfer newidiadau yn y modd y darperir gwasanaethau	Gweithio â Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau’r Dyfodol, Academi Cymru, colegau lleol, Data Cymru a’r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol wrth asesu anghenion sgiliau yn y dyfodol	Gallu staff i gyflawni Mae trafodaethau’n mynd rhagddynt drwy Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth ynglŷn â barn y gwasanaethau ar ddatblygu sgiliau staff
13	Ymchwilio i gyfleoedd am gyllid allanol a gwneud y gorau ohonynt er mwyn cefnogi unigolion i ddysgu	Neilltuwyd adnoddau priodol i alluogi unigolion i ddysgu	Gweithio â’r Bwrdd Sgiliau Rhanbarthol ar geisiadau ariannu a chefnogi staff i geisio cyllid eu hunain, fel Cyfrifon Dysgu Personol, er enghraifft	Gallu staff i gyflawni Gorolwg o’r cyllid y gellir ymgeisio amdano

DRAFT

2 GWEITHIO - MWYNHAU GWEITHIO Â THÎM CONWY

Ein Nod: Mae ein staff yn gryf eu cymhelliant ac yn teimlo ein bod yn eu gwerthfawrogi ac yn gwrando arnynt, maent yn ymroddgar ac yn hapus yn eu swyddi. Mae ein staff yn cefnogi ein gwerthoedd craidd ac rydym yn gwneud yn dda gyda phresenoldeb a chadw staff.

Gwnawn hyn drwy sicrhau ein bod yn ymgysylltu ac yn gwrando ar ein Hundebau Llafur a'n staff
Mae staff yn gallu darparu mynegi barn am eu profiadau o weithio i Gonwy ac rydym yn gwrando ac yn dysgu ar sail hynny
Mae gennym gydbwysedd da a dull gweithio hybrid, sy'n sicrhau ein bod yn cynnal ein diwylliant tîm o gyswllt personol rheolaidd wrth gefnogi ein hymrwymiadau i leihau carbon
Lle bo modd, byddwn yn cefnogi diwrnod gwaith hyblyg
Byddwn yn annog ac yn cefnogi cydbwysedd bywyd/gwaith iach
Byddwn yn cefnogi ac yn grymuso iechyd a lles ein staff ac yn eu hannog i gynnal ffordd iach o fyw
Lle bo modd byddwn yn cefnogi staff drwy amrywiol amgylchiadau bywyd
Byddwn yn sicrhau fod gennym amgylchedd gwaith diogel
Byddwn yn cefnogi gweithwyr anabl i ddal i weithio gydag addasiadau rhesymol priodol
Byddwn yn annog diwylliant gwaith cynhwysol ble mae staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn nhw eu hunain
Byddwn yn dal i gynnal diwylliant o beidio â goddef unrhyw anghydraddoldeb, bwlio nac aflonyddu

Cyf	Cam Gweithredu	Sut beth fydd llwyddiant?	Beth yw'r camau gweithredu i lwyddo?	Pa adnoddau sydd eu hangen?
1	Adolygu ein dulliau o weithio hybrid a myfyrio yn eu cylch er mwyn sicrhau ein bod yn cynnal y cydbwysedd cywir ar gyfer cynhyrchedd, diwylliant tîm a chadw staff	Llwyddo i gyflawni'r buddion a nodir yn Fframwaith Doethwaith 2020	Gweithredu ein Fframwaith Doethwaith a'r model gweithio'n hybrid - gyda'r nod o ddatblygu'r ffyrdd buddiol o weithio a gyflawnwyd yn ystod y cyfnodau clo a manteisio i'r eithaf arnynt, a gwneud pethau'n wahanol er budd gostwng allyriadau carbon, er lles staff, y gwasanaethau	Cefnogaeth rheoli prosiectau Adolygu ein hystâd swyddfeydd

			a ddarperir i'r cyhoedd ac effeithlonrwydd gydol y sefydliad. (Cynllun corfforaethol A8.2)	
2	Adolygu ein Safon Iechyd Corfforaethol a'i ailgyflwyno	Cefnogir ein staff i gadw'n iach ac rydym yn ailgyflwyno ein cais am achrediad	Adolygu'r safon Iechyd a'r camau gweithredu cysylltiedig	Codir tâl am achredu. Bydd gofyn am amser staff i lunio'r cais am ail-achrediad
3	Dal i hyrwyddo a lansio cynlluniau Amser i Newid Cymru	Cefnogir ein staff i gadw'n iach ac mae gennym ddiwylliant agored a chefnogol sy'n fuddiol i iechyd meddwl	Hyrwyddo'r cynllun a chael hyrwyddwyr staff i gefnogi gweithrediad y cynlluniau	Amser staff a gallu i gyflawni
4	Cefnogi datblygiad prosesau Digidol i gefnogi ein targed di-garbon net a gweithio hybrid	Rydym wedi ystyried prosesau busnes sy'n lleihau costau, dyblygu gwaith ac ymdrech. Mae prosesau busnes yn gweithio'n fwy esmwyth wrth weithio'n hybrid	Asesu prosesau busnes Cynllun gweithredu strategol i bennu ym mha drefn y dylid digideiddio a thrwy ba gyfryngau	Amser staff a sgiliau TG Efallai buddsoddi mewn meddalwedd newydd i ddigideiddio'n well
5	Datblygu ein dull o ymgysylltu â staff, gan gynnwys fforymau datblygu proffesiynol (Datblygiad Proffesiynol Parhaus) lle bo hynny'n briodol.	1. Gweithlu cryf ei gyfranogiad gyda staff sy'n teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt ac yn eu hannog i rannu syniadau 2. Clodfori llwyddiant 3. Staff sy'n deall ac yn gwerthfawrogi sut mae eu swyddi'n gwneud gwahaniaeth 4. Cefnogaeth / fforymau staff ar gyfer galwedigaethau penodol	Dal i ddatblygu ffyrdd i siarad gyda'n staff a gwrando arnynt. (Cynllun corfforaethol A8.3)	Amser staff i gydlynu ac ennyn cyfranogiad staff Amser staff i roi cynlluniau newydd ar waith Cyllidebau ar gyfer cynlluniau newydd, efallai
6	Dal i weithio'n agos gydag Undebau Llafur cydnabyddedig a chynnal perthynas waith dda	Perthynas a phartneriaeth ardderchog ag Undebau Llafur	Cyfarfodydd rheolaidd ag Undebau Llafur i ennyn	Amser staff

			cyfranogiad staff a datblygu cynlluniau staff/gwaith	
7	Ymchwilio i gynllun gweithlu a chynllun olynu a'u datblygu	Mae cynllunio'r gweithlu'n un o'r saith o weithgareddau sefydliadol craidd a restrir yng nghanllawiau statudol Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru). 1. Trefn o gynllunio'r gweithlu sy'n cydnabod y bwlch rhwng y gweithlu sydd ar gael ar hyn o bryd a'r anghenion yn y dyfodol. 2. Proses i adnabod swyddi sy'n hanfodol i fusnes a'u llenwi 3. Mae'r holl wasanaethau'n deall maint y gweithlu sydd ei angen yn awr ac yn y dyfodol er mwyn cyflawni eu hamcanion.	1. Darpari hyfforddiant gweithlu er mwyn sicrhau bod rheolwyr yn meddu ar y sgiliau i ddatblygu cynllun gweithlu. 2. Gweithio â gwasanaethau i gasglu data ar y gweithlu presennol a'u dadansoddi, er mwyn pennu anghenion y gweithlu yn y dyfodol a chanfod ffyrdd o'u diwallu	Bydd yn ofynnol buddsoddi mewn hyfforddiant cyn datblygu prosesau priodol ar gyfer cynllunio'r gweithlu.
8	Sicrhau fod gennym weithlu â chymwyseddau craidd ar gyfer eu rôl ac amgylchedd gwaith diogel	1. Staff â chynlluniau hyfforddi penodol ar gyfer cymwyseddau eu swyddi 2. Gostyngiad mewn dangosyddion Iechyd a Diogelwch 3. Gostyngiad mewn dangosyddion allweddol lles fel straen a gorbryder, er enghraifft	Yn yr ail gam o'r prosiect recriwtio corfforaethol, adolygir swydd-ddisgrifiadau er mwyn adnabod cymwyseddau allweddol a chynlluniau hyfforddiant	Gallu staff i gyflawni er mwyn adolygu swydd-ddisgrifiadau Gallu staff i gyflawni er mwyn datblygu a chydlynu cynlluniau hyfforddiant.

DRAFT

9	Archwilio system rheoli achos newydd i gefnogi ein prosesau Ymchwilio	Dull symlach o gynnal ymchwiliadau Adnoddau Dynol	Adolygu'r dewisiadau a fedrai alluogi system rheoli achosion ar gyfer ymchwiliadau	Gan ddibynnu ar y dewisiadau, gallai fod yno oblygiadau ariannol, ond gallai hefyd ostwng amser staff ar weinyddu.
10	Yn unol â'r camau yn ein Cynllun Corfforaethol, gweithredu Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru a phan gyhoeddir, Cynllun Gweithredu LHDTC+	Mae newid diwylliannol mawr yn arwain at wneud pethau'n wahanol er mwyn gwneud Cymru'n wlad wrth-hiliol. 1. Rydym wedi helpu i wneud gwahaniaeth go iawn i leiafrifoedd ethnig a phobl LHDTC+ yn awr ac yn y dyfodol. Dymunwn iddynt ffynnu, a dal i helpu i wneud Cymru'n wlad wyrddach, gryfach a thecach. Dymunwn weld Cymru ble mae pawb yn ffynnu ac yn cael eu gwerthfawrogi.	Datblygu a gweithredu'r camau gweithredu allweddol i Awdurdodau Lleol a bennwyd yng Nghynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Adolygu'r ffurflen Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a'i digideiddio er budd monitro	Gallu staff i gyflawni newid mewn partneriaeth a'r trydydd sector a sefydliadau sector cyhoeddus.
11	Adolygu ein polisïau Adnoddau Dynol a'u diwygio	Caiff polisïau eu hadolygu'n rheolaidd a'u trafod yn unol â datblygiadau strategol eraill o ran y gweithlu	Datblygu'r adnodd i adolygu polisïau a'u diwygio'n brydlon ac yn unol â newidiadau eraill yn y gweithlu	Ceir prinder adnoddau yn y maes hwn ar hyn o bryd a byddwn yn ymchwilio i ffyrdd o gynyddu'r gallu i gyflawni a sicrhau y neilltuir adnodd penodol ar gyfer y swyddogaeth bwysig hon.
12	Cynnal arolwg staff gydol y cyngor	Gall staff rannu eu barn mewn amryw ffyrdd, fel Sgwrs Conwy, cyfarfodydd tîm, y cynllun awgrymiadau staff ac yn y blaen. Drwy gynnal arolwg staff gellir gwneud dadansoddiad manwl a chymharu barn ein	Datblygu holiadur staff ar sail cwestiynau blaenorol er mwyn cymharu.	Amser staff a chefnogaeth rheolwyr i sicrhau yr anogir yr holl staff i ymateb.

DRAFT

		cydweithwyr ag arolygon yn y gorffennol. Bydd hyn yn ein cynorthwyo i gyflawni ein nod strategol o fod yn sefydliad cadarn sy’n cael ei redeg yn dda ac yn gyflogwr da.		

DRAFT

4 GWOBRWYO - CYFLOGWR TEG A CHYFRIFOL

Ein nod: Mae gennym strwythur cyflogau teg a thryloyw sy'n sicrhau fod yr holl staff yn cael cyflog cyfartal am yr un gwaith
Mae gwobrwyo ein staff yn bwysig os ydym am gadw a chymell ein staff a chystadlu mewn marchnad lafur sy'n gynyddol gystadleuol.

Byddwn yn sicrhau fod gennym broses gwerthuso swyddi teg a thryloyw ac yn cyhoeddi ein polisi tâl yn flynyddol.
Byddwn yn dal i archwilio dewisiadau gwobrwyo eraill i'n staff er mwyn cefnogi eu cydbwysedd bywyd a gwaith a gwella ein cynnig fel cyflogwr delfrydol
Byddwn yn dal i archwilio buddion amgen i staff - rhai ariannol ac fel arall er mwyn cefnogi ein staff
Byddwn yn dal i ddiolch i'n staff am eu gwasanaeth hir

Cyf	Cam Gweithredu	Sut beth fydd llwyddiant?	Beth yw'r camau gweithredu i lwyddo?	Pa adnoddau sydd eu hangen?
1	Adolygu ein fframwaith gwobrwyo staff	1. Gwobrwyon a Buddion Staff sy'n hybu lles 2. Cydbwysedd da rhwng gwaith a bywyd	1. Ail-dendro ar gyfer ein buddion staff 2. Ymchwilio i ddewisiadau eraill ar gyfer y staff	Amser staff a chyllideb
2	Adolygu'r Polisi Arfarnu Swyddi a'r Gweithdrefnau	Mae'r drefn Arfarnu Swyddi'n dal i ennyn parch am fod yn broses deg a thryloyw sy'n sicrhau fod staff yn derbyn cyflog cyfartal am yr un gwaith.	Sefydlu polisi Arfarnu Swyddi diwygiedig, fframwaith arfarnu, rhaglen hyfforddi a chronfa ddata.	Amser staff ac Undebau Llafur
3	Cyhoeddi'r archwiliad tâl teg a chynllun gweithredu	Sicrhau bod staff yn dal i dderbyn cyflog cyfartal am yr un gwaith	Cwblhau'r archwiliad cyflog cyfartal a datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw anghysonderau	Amser staff

DRAFT

5 GADAEL - CYFLE I DDYSGU A DWEUD DIOLCH

Ein Nod: Caiff yr holl staff sy'n dewis ymadael â'r Cyngor eu cefnogi i wneud hynny drwy broses o ddysgu a diolch iddynt am eu cyfraniad.

Mae trosiant staff iach yn rhan anochel o fod yn gyflogwr: ond mae'n hanfodol bod y broses gadael yn cael ei rheoli'n dda gan y gall arwain at golli llai o weithwyr yn y dyfodol a chynyddu'r tebygolrwydd o gynnal talent presennol ac ailgyflogi staff sy'n gadael yn y dyfodol. Mae rheoli gweithwyr sy'n gadael yn cynnig cipolwg ar pam bod gweithwyr yn gadael, sy'n gallu bod o gymorth a datblygu meysydd eraill o reoli talent fel recriwtio, perfformiad a chadw staff.
Mae staff sy'n dewis gadael yn derbyn diolch am eu cyfraniad i'r sefydliad
Mae staff sy'n dewis gadael yn gallu mynegi eu barn mewn cyfweliad gadael ar eu profiadau o weithio i Gonwy ac mae'r sefydliad yn gwrando ac yn dysgu ar sail hynny
Mae staff yn cael dewisiadau ar gyfer ymddeoliad hyblyg ar ddiwedd eu gyrfa

Cyf	Cam Gweithredu	Sut beth fydd llwyddiant?	Beth yw'r camau gweithredu i lwyddo?	Pa adnoddau sydd eu hangen?
1	Adolygu ein polisi gwyliau yn y banc	Cefnogir ein staff i 'fancio' diwrnodau gwyliau i'w defnyddio ar gyfer digwyddiadau mawr mewn bywyd neu wyliau estynedig.	Gall staff gael amser i ffwrdd ar gyfer digwyddiadau mawr mewn bywyd Mae'r arfer o gronni diwrnodau gwyliau a'u defnyddio yn lle cyfnodau rhybudd yn diflannu.	Amser staff
2	Adolygu ein proses cyfweliad Gadael	1. Byddwn yn gallu dysgu ar sail data o'r cyfweliadau gadael 2. Byddwn yn gwneud newidiadau ar sail y farn a fynegir mewn cyfweliadau gadael	Adolygu'r polisi cyfweliadau gadael Digideiddio'r drefn cyfweliadau gadael Datblygu dangosyddion data i hwyluso dysgu sefydliadol	Amser staff

DRAFT

8 Beth yw'r heriau wrth gyflawni'r strategaeth hon?

Mae'r strategaeth Pobl yn mynegi'r dyheadau y dymunwn eu cyflawni yn ystod y pum mlynedd. Gwneir hyn yng nghyd-destun gwasgfeydd parhaus ar staff a gostyngiadau mewn cyllidebau. Rhaid inni gydbwyso hynny, fodd bynnag, â'r angen i sicrhau bod ein hadnodd pwysicaf oll, ein staff, yn cael y gefnogaeth i gyflawni.

Gyda rhai camau gweithredu, felly, nodir yn bendant y byddwn yn *archwilio'r* cam gweithredu neu'n *ymchwilio* iddo. Nodir hynny â'r symbol chwyddwydr. Wrth wneud hyn cydnabyddir y bydd arnom angen dod o hyd i gyllid i gyflawni'r camau hyn. Bydd rhan o'r amcanion hefyd yn dibynnu ar allu'r staff i gyflawni. Fel rhan o'r datblygiad bydd angen darparu hyfforddiant i staff er mwyn sicrhau eu bod yn meddu ar y sgiliau i gyflawni camau gweithredu. Felly, adolygir y Strategaeth Pobl yn flynyddol er mwyn sicrhau bod y camau gweithredu'n dal yn berthnasol a bod modd eu cyflawni, gyda hyblygrwydd i ddiwygio'r camau yn ôl yr amgylchiadau heriol a newidiol y mae'r awdurdod yn gweithredu ynddynt.

DRAFT

9 Sut fyddwn ni'n mesur cynnydd?

Mae'n bwysig bod unrhyw ddatblygiadau yn y Strategaeth Pobl yn dod o benderfyniadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar ffurf data ac amcanestyniadau manwl gywir ar gyfer y gweithlu. At hynny byddwn yn datblygu terfynau amser ar gyfer cwblhau a chyfres o fetrigau ar gyfer asesu cynnydd y strategaeth. Dylid nodi hefyd, fodd bynnag, nad oes modd mesur popeth pwysig â metrigau, ac y bydd cyfranogiad a barn y staff hefyd yn elfen ansoddol arwyddocaol, gan gynnwys:

1. Ymatebion arolygon staff
2. Sylwadau mewn cyfweliadau gadael
3. Ymgysylltu â staff a syniadau staff
4. Arfarnu Dysgu a Datblygu
5. Hybu perfformiad y sefydliad fel y gwelir yn ein proses hunanasesu Gorfforaethol

Ein huchelgais yw datblygu cyfres o ddulliau dadansoddi Pobl a fydd ar gael drwy'r dangosfwrdd ar-lein.

Mae'r dulliau dadansoddi y byddwn yn ymchwilio iddynt a'u datblygu'n cynnwys:

1	**Ymuno**
a)	Trosiant gwasanaethau
b)	Nifer hysbysebion ac ail hysbysebion
c)	Dosbarthiad daearyddol ceisiadau - yn y sir/yng ngogledd Cymru/tu hwnt
d)	Nifer y staff yr ydym yn eu symud i swyddi gwahanol
e)	Y ganran o swyddi y penodir gweithwyr mewnol iddynt
f)	Nifer gweithwyr asiantaeth
g)	Data Monitro Cyflogaeth (eisoes yn adroddiad cynhwysfawr)
h)	Nifer lleoliadau profiad gwaith
i)	Nifer prentisiaethau
j)	Nifer hyfforddeion / graddedigion dan hyfforddiant
2	**Dysgu**
a)	Cwblhau cyfnod sefydlu corfforaethol, cwrs sefydlu Iechyd a Diogelwch ac ymsefydlu yn y gwasanaeth
b)	Cydymffurfiaeth â hyfforddiant gorfodol
c)	I ba raddau y mae gwasanaeth yn manteisio ar yr hyfforddiant a gynigir
d)	Y ganran o reolwyr sydd wedi cymryd rhan mewn cwrs datblygu penodol
e)	Y ganran o staff sy'n cytuno eu bod yn cael yr hyfforddiant a datblygiad angenrheidiol i wneud eu gwaith yn dda
f)	Barn gwasanaethau ynghylch anghenion hyfforddi
g)	Barn staff ynglŷn ag arfarnu hyfforddiant
3	**Gweithio**
a)	Presenoldeb mewn swyddfeydd
b)	Absenoldeb oherwydd salwch
c)	Cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith
d)	Hysbysiadau gwella
e)	Cydymffurfiaeth Offer Sgrin Arddangos
f)	Nifer sy'n defnyddio *Care First*
g)	Adroddiadau Iechyd a Diogelwch - archwiliadau, damweiniau, camau gorfodi, ymchwiliadau, hyfforddiant.
h)	Y farn a fynegir mewn Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth ynglŷn ag ymgysylltu â staff

DRAFT

i) Ymatebion arolygon staff - y ganran o staff sy'n falch o weithio i Gonwy (a dangosyddion allweddol eraill) j) Nifer Cwynion k) Nifer Achosion Disgyblu l) Y ganran o bolisïau Adnoddau Dynol a adolygwyd m) Gweithgareddau ymgysylltu â staff n) Gweithgareddau i glodfori llwyddiant o) Dadansoddi tueddiadau yn y dyfodol
4 Gwobrwyo
a) Nifer staff sy'n derbyn honoraria b) Nifer swyddi newydd â sgôr Arfarnu Swyddi c) Nifer Ail-arfarniadau Swyddi d) Nifer Ail-arfarniadau â sgôr yn codi/gostwng/aros yr un fath e) Nifer apeliadau cam cyntaf sy'n peri i'r sgôr godi/gostwng/aros yr un fath f) Nifer apeliadau ail gam cyntaf sy'n peri i'r sgôr godi/gostwng/aros yr un fath g) Y ganran sydd yn y cynllun pensiwn h) Nifer sy'n gwneud Cyfraniadau Ychwanegol Gwirfoddol
5 Gadael
a) Nifer sy'n gadael a'r rhesymau b) Y ganran o staff sy'n aros yn hwy na blwyddyn / pum mlynedd / deng mlynedd c) Hyd gwasanaeth ar gyfartaledd d) Y ganran o gyfweliadau gadael a wnaed e) Dadansoddiad o ddata dienw o gyfweliadau gadael

DRAFT

Atodiad

Proffil y Gweithlu – 2021/22

Bob blwyddyn rydym yn cyhoeddi Adroddiad Monitro Cyflogaeth er mwyn arfarnu mor deg a hygyrch yw'r arferion cyflogaeth allweddol yn y Cyngor.

	Cyfrifiad Conwy / Amcangyfrifon Canol Blwyddyn o'r Boblogaeth*	**Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (gan gynnwys Ysgolion a Staff Achlysurol) - 31/03/22**	
	118,200	**Cyfanswm**	4,979
	Canran	**Nifer yn y Categori****	**Canran**
Bandiau Oedran			
16-24	8.5	294	5.9
25-34	9.9	888	17.8
35-44	9.8	1,125	22.6
45-54	12.9	1,298	26.1
55-64	15.0	1,155	23.2
65+	27.8	219	4.4
Rhyw			
Benyw	51.3	3,667	73.6
Gwryw	48.7	1,312	26.4
Ethnigrwydd			
Gwyn Prydeinig	95.4	2,666	97.9
Lleiafrif Ethnig	2.4	58	2.1
Anabledd			
Anabl	6.2	87	3.5
Ddim yn anabl	-	2377	96.5
Crefydd			
Cristnogaeth	64.7	1,160	52.6
Bwdhaeth	0.3	*	0.3
Hindŵaeth	0.2	*	0.1
Iddewiaeth	0.1	*	0.1
Islam	0.5	*	0.3
Sikhaeth	0.0	*	0.0
Unrhyw grefydd arall	0.4	51	2.3
Agnostig	-	57	2.6
Anffyddiaeth	-	106	4.8
Dim crefydd	26.1	815	37.0
Cyfeiriadedd Rhywiol***			
Heterorywiol / Strêt	94.4	2,103	97.4
Hoyw / Lesbiaidd	1.9	39	1.8
Deurywiol	1.0	17	0.8
Ailbennu Rhywedd			
	Cesglir data ynghylch ailbennu rhywedd fel rhan o fonitro'r gweithlu, ond nid ydynt wedi'u cynnwys yma gan nad oes data cymharol ar gael ar lefel Conwy na Chymru. Roedd cwestiwn ynglŷn ag ailbennu rhywedd yng Nghyfrifiad 2021 a gellir diwygio'r adran hon pan gyhoeddir y data.		

*Mae'r ffigyrau cymharol ar gyfer Conwy/Cymru'n deillio o Fwletin Cydraddoldeb Ebrill 2022

**Nid yw'r ffigyrau yn y tabl hwn yn cynnwys ymatebion 'Gwell gen i beidio â dweud' a 'Dim data' o ddata monitro'r gweithlu.

***Y data ar gyfer Cymru sydd wedi'u cyflwyno gan nad oes data ar gael yn benodol i Gonwy

DRAFT

Ers mis Chwefror 2023 mae'r Prif Swyddogion yn yr Uwch Dîm Rheoli'n cynnwys pymtheg o uwch-reolwyr: wyth yn fenywaidd a saith yn wrywaidd (53% benywaidd / 47% gwrywaidd). Er bod y personél wedi newid mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau'r un fath, ond mae un swydd wag ar gyfer Cyfarwyddwr Strategol.

Cynllun SGILIAU A CHYFLOGAETH Gogledd Cymru

2023 – 2025 (y Sector Cyhoeddus)