

## Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu – Cyngor Sir Penfro

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Awst 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 3144A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol Cyngor Sir Penfro fel rhan o waith a gyflawnir yn unol ag Adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ac Adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Ni chymerir unrhyw gyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog na chyflogai arall yn eu cymhwyster unigol, nac mewn perthynas ag unrhyw drydydd parti.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at 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.

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

# Cynnwys

Gan gydnabod yr angen i ddatblygu gweledigaeth a chynllun eglur ar gyfer ei weithlu mae angen i'r Cyngor wneud yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n ganolog i'w ystyriaeth yn ogystal â chryfhau capasiti Adnoddau Dynol strategol a threfniadau monitro perfformiad.

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Gan gydnabod yr angen i ddatblygu gweledigaeth a chynllun eglur ar gyfer ei weithlu mae angen i'r Cyngor wneud yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n ganolog i'w ystyriaeth yn ogystal â chryfhau capasiti Adnoddau Dynol strategol a threfniadau monitro perfformiad 7

Mae'r Cyngor yn cydnabod nad oes ganddo weledigaeth na chynllun eglur ar gyfer ei weithlu ac mae arno eisiau mynd i'r afael â hyn ond mae capasiti cyfyngedig ar lefel strategol yn ei Wasanaeth Adnoddau Dynol yn rhwystr i wneud cynnydd 7

Mae'r Cyngor yn cryfhau ei drefniadau ar gyfer ymgysylltu â'i staff ond mae angen iddo sicrhau ei fod yn mynd ati'n weithredol i gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn ei ddull o reoli ei weithlu 9

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol ar gyfer monitro perfformiad mewn perthynas â'i weithlu 10

# Adroddiad cryno

## Crynodeb

### Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham

- 1 Fe wnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu. Fe wnaethom fwrw golwg ar y modd y mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol ar gyfer ei weithlu, sut y mae'n monitro'r defnydd o'i weithlu a sut y mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 2 Fe gyflawnom ni'r adolygiad hwn wrth i'r byd symud yn ei flaen, gan ddefnyddio'r profiadau o bandemig byd-eang COVID-19, i fwrw golwg ar y modd y mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth gyda rhanddeiliaid allweddol a chymunedau.
- 3 Rydym wedi cynnal y prosiect hwn ym mhob cyngor fel rhan o'n cynlluniau archwilio yn 2021 i helpu i gyflawni dyletswyddau'r Archwilydd Cyffredinol dan adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) ac adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
- 4 Pan ddechreuom ni ein gwaith archwilio dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (y Ddeddf) roeddem yn cydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond fe wnaethom hefyd nodi ein disgwyliad dros y tymor canolig y byddai cyrff cyhoeddus yn gallu dangos sut y mae'r Ddeddf yn trefnu'r hyn y maent yn ei wneud. Mae bellach bron yn saith mlynedd ers pasio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac rydym bellach yn yr ail gyfnod adrodd ar gyfer y Ddeddf. Felly, byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus fod yn gallu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl a'i bod wir yn trefnu'r hyn y maent yn ei wneud.
- 5 O dan y Ddeddf, rhaid i gynghorau gyflawni datblygu cynaliadwy yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Mae gwneud rhywbeth yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n golygu bod 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 felly, 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 bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n cael ei chymhwyso iddynt. Mae gweithlu'n un o'r gweithgareddau sefydliadol craidd hynny.
- 6 Roedd tri phrif nod i'r adolygiad hwn:
  - cael sicrwydd bod cynghorau'n rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau;
  - egluro'r camau gweithredu y mae cynghorau'n eu cymryd yn unigol ac ar y cyd i gryfhau eu trefniadau; ac

- ysbrydoli cyngorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach trwy gofnodi a rhannu enghreifftiau o arfer a gwersi nodedig a gwneud argymhellion priodol.
- 7 Fe gynhaliom ni'r adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Ionawr 2022 a mis Ebrill 2022.
- 8 Mae oddeutu 4,630 o aelodau o staff cyfwerth ag amser llawn yng ngweithlu'r Cyngor.

## Yr hyn a ganfuom

- 9 Roedd ein hadolygiad yn ceisio ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor o reoli ei weithlu'n helpu'r Cyngor mewn modd effeithiol i gryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu ei wasanaethau yn y tymor byr a hwy?
- 10 Ar y cyfan, canfuom fel a ganlyn: gan gydnabod yr angen i ddatblygu gweledigaeth a chynllun eglur ar gyfer ei weithlu mae angen i'r Cyngor wneud yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n ganolog i'w ystyriaeth yn ogystal â chryfhau capasiti Adnoddau Dynol strategol a threfniadau monitro perfformiad.
- 11 Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
- mae'r Cyngor yn cydnabod nad oes ganddo weledigaeth na chynllun eglur ar gyfer ei weithlu ac mae arno eisiau mynd i'r afael â hyn ond mae capasiti cyfyngedig ar lefel strategol yn ei Wasanaeth Adnoddau Dynol yn rhwystr i wneud cynnydd;
  - mae'r Cyngor yn cryfhau ei drefniadau ar gyfer ymgysylltu â'i staff ond mae angen iddo sicrhau ei fod yn mynd ati'n weithredol i gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn ei ddull o reoli ei weithlu; ac
  - mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol ar gyfer monitro perfformiad mewn perthynas â'i weithlu.

# Argymhellion

## Arddangosyn 1: argymhellion

Mae'r tabl isod yn nodi'r argymhellion yr ydym wedi'u hadnabod yn dilyn yr adolygiad hwn.

### Argymhellion

#### Rheoli'r gweithlu

- A1 Dylai'r Cyngor ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy<sup>1</sup> i wella'r ffordd y mae'n cynllunio, yn cyflawni ac yn monitro gwaith i reoli ei weithlu, er enghraifft trwy integreiddio'i drefniadau cynllunio'r gweithlu â strategaethau allweddol eraill, gan adlewyrchu'r galw am wasanaethau yn y tymor hwy, ac ystyried sut y gall gydweithio i'r eithaf gyda sefydliadau eraill.
- A2 Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod ganddo ddigon o adnoddau i ddatblygu a gwireddu ei weledigaeth a'i gynllun ar gyfer ei weithlu.

#### Rheoli perfformiad

- A3 Mae angen i'r Cyngor gryfhau'r trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad ei weithlu trwy:
- ddatblygu set o fesurau perfformiad a mesurau canlyniadau sy'n adlewyrchu uchelgeisiau'r Cyngor ar gyfer ei weithlu, a monitro'r mesurau hyn ar lefel gorfforaethol, gan gynnwys cyflwyno adroddiadau i bwyllgor(au) trosolwg a chraffu; a
  - meincnodi perfformiad o ran rheoli'r gweithlu gyda sefydliadau eraill.

<sup>1</sup> Caiff yr egwyddor datblygu cynaliadwy ei nodi yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

# Adroddiad manwl

Gan gydnabod yr angen i ddatblygu gweledigaeth a chynllun eglur ar gyfer ei weithlu mae angen i'r Cyngor wneud yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n ganolog i'w ystyriaeth yn ogystal â chryfhau capasiti Adnoddau Dynol strategol a threfniadau monitro perfformiad

**Mae'r Cyngor yn cydnabod nad oes ganddo weledigaeth na chynllun eglur ar gyfer ei weithlu ac mae arno eisiau mynd i'r afael â hyn ond mae capasiti cyfyngedig ar lefel strategol yn ei Wasanaeth Adnoddau Dynol yn rhwystr i wneud cynnydd**

- 12 Nid oes gan y Cyngor weledigaeth eglur ar gyfer ei weithlu ar hyn o bryd wrth edrych tua'r dyfodol er ei fod, yn flaenorol, wedi diffinio rhai agweddau ar ei weledigaeth yn ei Strategaeth Adnoddau Dynol (Pobl) 2019-21 a thrwy ei Raglen Drawsnewid. Mae gan y Rhaglen Drawsnewid thema trawsnewid diwylliannol y mae ei nodau'n cynnwys cynorthwyo staff i fod yn fwy arloesol, canolbwyntio'n fwy ar gwsmeriaid, meddwl yn fwy masnachol a bod yn fwy entrepreneuriaidd.
- 13 Mae capasiti strategol yng Ngwasanaeth Adnoddau Dynol y Cyngor yn gyfyngedig ar hyn o bryd ac mae hyn yn rhwystr i allu'r Cyngor i gynllunio ar gyfer ei weithlu dros y tymor byr a hwy. Ar hyn o bryd mae'r dirprwy bennaeth Adnoddau Dynol yn gweithredu ar lefel uwch fel Pennaeth Adnoddau Dynol ond mae hefyd yn cyflawni'r swyddogaethau sy'n perthyn i rôl y dirprwy. Mae'r Cyngor yn gweithio i gryfhau canol corfforaethol y sefydliad ac mae wedi buddsoddi mewn uwch swyddi newydd, gan gynnwys penodi Prif Weithredwr Cynorthwyol.
- 14 Fel rhan o ddysgu o'r pandemig hyd yma, fe gynhaliodd y Cyngor adolygiad dysgu sefydliadol yn 2021. Cydnabu'r adolygiad hwn na fu digon o ddata gan y Cyngor i ddeall sefyllfa'i wasanaethau 'fel y maent'. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod hwn yn faes y mae angen iddo'i gryfhau yn y dyfodol. Mae'r Cyngor wedi nodi'r meysydd lle ceir anawsterau recriwtio ac mae'n gweithredu i geisio ymdrin â'r rhain. Mae'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol wedi recriwtio i rôl newydd Rheolwr Adnoddau a Thalent. Rhan o rôl y Rheolwr Adnoddau a Thalent hwn yw helpu'r sefydliad gyda recriwtio mewn meysydd lle ceir prinderau (gan gynnwys gwasanaethau eiddo, syrfewyr adeiladau, cynllunwyr a gweithwyr cymdeithasol). Mae gan y Cyngor raglen ddwy flynedd yn ei gyllideb hefyd i helpu i lenwi'r swyddi gwag hyn. Fodd bynnag, mae'n nodi cyfyngiadau posibl ar y gyllideb a allai gyfyngu ar ei allu i gynnal lefelau staffio cyfredol yn y dyfodol.

- 15 Fel rhan o'n gwaith, nid oedd consensws ynglŷn â beth oedd y llinell amser ar gyfer gorwel cynllunio gweithlu'r Cyngor. Nid oes gan y Cyngor ddealltwriaeth drylwyr am y ffactorau tymor hwy a allai effeithio ar y gweithlu a'r heriau a'r cyfleoedd a allai ddeillio. Nid yw'r Cyngor wedi gwneud unrhyw waith cynllunio senarios yn gorfforaethol mewn perthynas â'i weithlu, ac mae cyfle i wneud hyn fel rhan o'i waith ar gynllunio ar gyfer ei weithlu wrth edrych tua'r dyfodol.
- 16 Rhoddodd adroddiad Archwilio Mewnol y Cyngor ar strategaeth datblygu gweithlu'r Cyngor (Rhagfyr 2019) sgôr sicrwydd cyfyngedig<sup>2</sup>. Roedd yr adroddiad yn argymhell y 'Dylai'r elfen datblygu'r gweithlu o'r Strategaeth Adnoddau Dynol (Pobl) gael ei datblygu ymhellach gan nodi camau strategol nesaf yr Awdurdod ar gyfer datblygu'r gweithlu, gan nodi'n glir sut y mae gweithlu'r Awdurdod yn edrych ar hyn o bryd, sut y bydd yn edrych yn y dyfodol, a chan ddisgrifio'r prosesau i gyflawni'r newid hwn dros y tymor hwy'. Rhoddodd yr adroddiad Archwilio Mewnol radd a oedd yn dynodi bod y gwaith hwn yn hollbwysig<sup>3</sup>.
- 17 Mae gan yr adran Gwasanaethau Cymdeithasol gynllun ar gyfer y gweithlu. Mae'r adran wedi bod yn gwneud llawer o waith i geisio mynd i'r afael â materion recriwtio a chadw, gan gynnwys noddi rhaglen hyfforddi gweithwyr cymdeithasol graddedig i 'dyfu eu talent eu hunain' a meithrin capasiti yn y sector yn lleol. Mae'r adran wedi bod yn rhagweithiol o ran rhoi cynnig ar nifer o fentrau ac mae'n arwain gwaith yn rhanbarthol i helpu i fynd i'r afael â materion recriwtio yn y sector gofal cymdeithasol.
- 18 Mae gan y Cyngor Brosiect Cynllunio'r Gweithlu'n Strategol (SWITCH) sy'n brosiect 'buddsoddi i arbed' dros bum mlynedd a gychwynnodd yn 2019-20. Nod y prosiect hwn yw darparu mecanwaith effeithiol ar gyfer y sefydliad i gynorthwyo rheolwyr i ddefnyddio adnoddau cyflogeion yn well, trwy gynnig cyfleoedd adleoli, rheoli talent fewnol, a gweithio mewn partneriaeth gyda thîm Dysgu a Datblygu'r Cyngor i uwchsgilio'r gweithlu er mwyn gwneud defnydd gwell o'r gweithlu. Nid oedd y Cyngor yn gallu cyflwyno'i raglen SWITCH fel a ragwelodd yn wreiddiol oherwydd y pandemig, ond roedd y Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn teimlo bod y modd y cafodd staff eu lleoli'n gyflym yn ystod y pandemig yn dangos y potensial ar gyfer y rhaglen.
- 19 Yn ystod y pandemig, bu staff yn gweithio'n wahanol, gyda niferoedd mawr yn gweithio gartref neu'n cael eu hadleoli i rolau eraill. Mae'r Cyngor wrthi ar hyn o bryd yn cynllunio ar gyfer y dychweliad i'r swyddfa ac mae wedi dechrau hyfforddi rheolwyr ar gyfer rheoli yn y byd gweithio hybrid.

<sup>2</sup> Diffiniad y Cyngor o sgôr sicrwydd cyfyngedig yw: 'Mae gwendidau yn nigonolrwydd a/neu effeithiolrwydd y trefniadau llywodraethu, rheolaeth fewnol, rheoli risg a rheolaeth ariannol sydd, gyda'i gilydd, yn cael effaith sylweddol ar allu'r gwasanaeth i gyflawni ei amcanion ac a allai gael effaith sylweddol ar gyflawni Amcanion Llesiant y Cyngor'.

<sup>3</sup> Mae'r graddiad hwn ar gyfer yr argymhelliad yn golygu bod y cam gweithredu sy'n ofynnol yn 'risg uchel sy'n gofyn camau gweithredu strategol neu weithredol yn ddi-oed'.



- 20 Roedd Strategaeth Adnoddau Dynol (Pobl) y Cyngor 2019-21 eisoes wedi ymrwymo i fwy o hyblygrwydd ar gyfer staff, gan gynnwys opsiynau gweithio'n ddoethach a blaenoriaethu datblygiadau digidol. Fe helpodd hyn gyda'r ffyrdd newydd o weithio yr oedd yn ofynnol i'w weithlu eu mabwysiadu pan ddechreuodd y pandemig yn 2020.
- 21 Cyn dechrau'r pandemig, roedd gan y Cyngor eisoes 'Bolisi Gweithio Gartref' (a oedd yn berthnasol i nifer fach o staff yn unig). Mae'r rhai sy'n gweithio dan y polisi hwn wedi'u lleoli gartref 100% o'r amser ac mae'r Cyngor yn talu am eu band eang. Roedd gan y Cyngor 'Bolisi Gweithio'n Ddoethach' yn barod hefyd. Y cymhellant ar gyfer y Polisi Gweithio'n Ddoethach oedd caniatáu i staff weithio'n fwy hyblyg h.y. gartref neu mewn lleoliadau eraill, i alluogi'r Cyngor i ryddhau swyddfeydd fel ei fod yn gallu rhesymoli ei sylfaen asedau i ategu arbedion yn y gyllideb sy'n ofynnol fel rhan o'r Cynllun Ariannol Tymor Canolig. Mae'r 'Polisi Gweithio Gartref' a'r 'Polisi Gweithio'n Ddoethach' ill dau yn eu lle ac mae'r Cyngor yn ystyried beth fydd ei drefniadau gweithio newydd yn y dyfodol.
- 22 Mae'r Cyngor wedi ymgysylltu â'i staff ynghylch ffyrdd o weithio yn y dyfodol. Fe gynhaliodd arolwg staff ym mis Medi 2021 ac mae'n defnyddio'r canlyniadau i helpu i oleuo'r newidiadau y mae'n bwriadu eu gwneud i'w 'Bolisi Gweithio'n Ddoethach'. Nid yw'r Cyngor wedi nodi safbwynt corfforaethol ar ffyrdd o weithio yn y dyfodol eto. Ar hyn o bryd mae rheolwyr yn cael eu grymuso i benderfynu beth mae gweithio hybrid yn ei olygu i'w meysydd gwasanaeth hwy. Mae gan y Cyngor grŵp 'Dyfodol Gwaith' sy'n bwrw golwg ar faterion sy'n codi o drefniadau gweithio newydd.

## **Mae'r Cyngor yn cryfhau ei drefniadau ar gyfer ymgysylltu â'i staff ond mae angen iddo sicrhau ei fod yn mynd ati'n weithredol i gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn ei ddull o reoli ei weithlu**

- 23 Mae'r Cyngor yn cryfhau ei drefniadau ar gyfer ymgysylltu â staff. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i gynnal arolwg staff llawn yn 2022. Bydd yr arolwg hwn yn cael ei gynnal gan sefydliad allanol. Bydd yr arolwg yn rhoi metrigau fel bod y Cyngor yn gallu cofnodi a thracio barn staff. Y bwriad yw rhedeg yr arolwg bob tair blynedd, a hynny'n cael ei ategu gan arolygon dilynol mewn meysydd a dargedir i alluogi'r Cyngor i dracio'r materion a barn staff dros amser.
- 24 Mae gan y Cyngor rai enghreifftiau cadarnhaol o weithio gyda'i bartneriaid ar faterion y gweithlu gan gynnwys yn y Gwasanaethau Cymdeithasol, lle maent yn gweithio'n rhanbarthol ar fentrau recriwtio a chadw, ac ym maes Addysg trwy Partneriaeth<sup>4</sup>, ond cyfyngedig yw'r enghreifftiau o feysydd gwasanaeth eraill.

<sup>4</sup> Partneriaeth Addysg De Orllewin Cymru yw hon, sy'n gweithio i gyflawni gwaith gwella ysgolion yn y rhanbarth. Mae tri chyngor yn y bartneriaeth: Abertawe, Sir Gâr a Sir Benfro.

- 25 Mae'r Cyngor wedi cyflwyno proses asesu effaith integredig newydd (Medi 2021) sy'n helpu i gryfhau ei drefniadau yn y maes hwn ond mae'r Cyngor yn cydnabod, trwy ei waith sicrwydd ei hun, bod angen mwy o gysondeb o ran y modd y defnyddir yr offeryn hwn i sicrhau bod y Cyngor yn cyflawni ei ddyletswyddau dan y ddeddfwriaeth berthnasol. Mae'r Cyngor yn gweithredu i gryfhau ei ddull o ran amrywiaeth a chynhwysiant yn ei weithlu, gan gynnwys ennill statws cyflogwr sy'n 'Arweinydd Hyderus o ran Anabledd'<sup>5</sup>.
- 26 Mae Cynllun Tymor Canolig Gwasanaeth Adnoddau Dynol y Cyngor 2021-25 yn nodi bod y Gwasanaeth Adnoddau Dynol dan bwysau. Oherwydd hyn mae'n nodi nifer o gamau gweithredu nad yw wedi gallu eu cymryd fel a fwriadwyd, gan gynnwys Cynllun Datblygu'r Gweithlu a'r adolygiad o'r Strategaeth Adnoddau Dynol. Mae ar y Gwasanaeth Adnoddau Dynol eisiau cydweithio'n agosach gydag adrannau mewn rôl partner busnes fwy llawn (gan roi cyngor, arweiniad a mewnwleidiad ar lefel uchel i Dimau Rheoli Adrannol) ond nid yw'r ffordd hon o weithio wedi'i sefydlu'n llawn eto. Mae'r Cyngor yn cydnabod hefyd bod y pandemig wedi newid y dirwedd waith ac y bydd hyn yn ei gwneud yn angenrheidiol cynnal adolygiad o lawer o'i bolisiau Adnoddau Dynol dros amser.
- 27 Dylai'r Cyngor fabwysiadu dull mwy integredig trwy ystyried sut y gall y modd y mae'n rheoli ei weithlu helpu i gyflawni pob un o'i amcanion llesiant, er enghraifft ei strategaeth lleihau carbon, ei gynlluniau rheoli asedau yn y dyfodol, neu ddarparu gwasanaethau a allai gael eu darparu mewn ffyrdd gwahanol yn y dyfodol.

## **Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen gwella'i drefniadau corfforaethol ar gyfer monitro perfformiad mewn perthynas â'i weithlu**

- 28 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen cryfhau ei drefniadau corfforaethol ar gyfer monitro perfformiad ei weithlu. Ar hyn o bryd, dim ond nifer cyfyngedig o fesurau perfformiad ar faterion Adnoddau Dynol yr adroddir arnynt yn gorfforaethol wrth y Tîm Rheoli Corfforaethol a'r Cabinet. Mae'r dangosyddion perfformiad yn gyfyngedig i'r canlynol: cyfraddau absenoldeb staff, nifer y staff cyfwerth ag amser llawn yn y gwasanaeth addysg, a chyfraddau swyddi gwag mewn swyddi gofal cymdeithasol i oedolion a phlant.
- 29 Mae Strategaeth Adnoddau Dynol (Pobl) y Cyngor 2019-21 yn nodi meysydd ar gyfer gwella gan gynnwys: datblygu'r dangosyddion perfformiad allweddol a ddefnyddir i asesu materion Adnoddau Dynol, gwelliannau mewn trefniadau hunanwerthuso a dadansoddeg well mewn perthynas â'r gweithlu.
- 30 Mae'r Cyngor yn rhan o grwpiau cenedlaethol a rhanbarthol sy'n bwrw golwg ar faterion y gweithlu ac mae'n nodi ei fod yn cael y grwpiau hyn yn ddefnyddiol fel

<sup>5</sup> Lefel 3 yn y Cynllun Hyderus o ran Anabledd sy'n cael ei redeg gan yr Adran Gwaith a Phensiynau yw 'Arweinydd Hyderus o ran Anabledd'.

pwynt cyfeirio ac ar gyfer trafod materion sy'n dod i'r amlwg. Fodd bynnag, ar hyn o bryd dim ond data ar absenoldeb oherwydd salwch y mae'n ei feincnodi gyda sefydliadau eraill.

- 31 I helpu i roi cymorth i wella, fe gomisiynodd y Cyngor adolygiad allanol o'i Wasanaeth Adnoddau Dynol (Mai 2021) ac mae'n bwriadu defnyddio canfyddiadau'r adolygiad hwn i helpu i wneud gwelliannau i'r modd y mae'n cynllunio ac yn rheoli'r gweithlu.
- 32 Cynhaliodd Archwilio Cymru adolygiad o Wasanaeth Adnoddau Dynol y Cyngor yn 2019<sup>6</sup>. Cynhyrchodd y Cyngor gynllun gweithredu mewn perthynas â'r cynigion ar gyfer gwella a wnaed gennym. Mae'n naturiol bod y galwadau o ran ymateb i'r pandemig wedi effeithio ar gynnydd o ran rhoi'r cynllun gweithredu ar waith.

<sup>6</sup> Archwilydd Cyffredinol Cymru, [Adolygiad o'r Gwasanaeth Adnoddau Dynol – Cyngor Sir Penfro, Mawrth 2020.](#)



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)

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