

Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu'n Strategol – Cyngor Sir Ceredigion

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Mai 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 2971A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol Cyngor Sir Ceredigion 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.

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

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth glir am y modd y bydd angen i'r gweithlu esblygu i gyflawni ei flaenoriaethau, a gyflymwyd yn rhannol gan y pandemig, ac mae'n ymwybodol ble y mae angen iddo gryfhau ei drefniadau ac mae'n cymryd camau i reoli'r risgiau cysylltiedig.

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth glir am y modd y bydd angen i'r gweithlu esblygu i gyflawni ei flaenoriaethau, a gyflymwyd yn rhannol gan y pandemig, ac mae'n ymwybodol ble y mae angen iddo gryfhau ei drefniadau ac mae'n cymryd camau i reoli'r risgiau cysylltiedig 7

Mae'r pandemig wedi cyflymu'r newid i ffyrdd newydd o weithio ac wedi hybu newidiadau gweithredol a diwylliannol cadarnhaol yn y Cyngor. Bydd parhau i wreiddio'r rhain yn ei helpu i reoli ei risgiau hysbys o ran y gweithlu ac yn ei gynorthwyo i gyflawni ei flaenoriaethau 7

Mae gan y Cyngor gynlluniau a threfniadau monitro, adolygu a gwella sydd wedi datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu 9

Er bod y Cyngor yn sefydlog yn ariannol, mae'n ymwybodol bod arbedion effeithlonrwydd a ragfynegir yn y dyfodol yn her barhaus i fuddsoddi yn ei uchelgeisiau trawsnewid ac i barhau i'w cyflawni ar gyflymder 10

Mae'r trefniadau ar gyfer y gweithlu a roddwyd ar waith gan y Cyngor i ymdrin â'r pandemig wedi helpu i gryfhau partneriaethau presennol ac wedi hybu gwelliannau pellach o ran cydweithio ar draws meysydd gwasanaeth allweddol 11

Mae'r Cyngor wedi defnyddio gwybodaeth feincnodi a gwersi sydd ar gael mewn perthynas â'r gweithlu i ategu penderfyniadau penodol ynglŷn â'r gweithlu ac mae'n cydnabod bod angen iddo gryfhau'r meysydd hyn ymhellach 12

Adroddiad cryno

Crynodeb

Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham

- 1 Wrth i'r byd symud yn ei flaen, gan ddysgu o'r pandemig byd-eang, fe wnaeth yr adolygiad hwn ystyried pa mor effeithiol y mae'r Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth gyda rhanddeiliaid allweddol a chymunedau.
- 2 Fe wnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu. Ar gyfer y gweithlu, mae ein ffocws wedi bod ar yr heriau a'r cyfleoedd a waethygyd ac a gyflymwyd gan y pandemig.
- 3 Fe wnaethom ystyried sut y mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol i ddefnyddio'i weithlu, sut y mae'n monitro'r defnydd ohono a sut y mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 4 Pan ddechreuom ni ein gwaith archwilio dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, roeddem yn cydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond 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 yn awr 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 Roedd tri phrif nod i'r prosiect hwn:
 - cael sicrwydd bod y Cyngor yn rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau;
 - egluro'r camau gweithredu y mae'r Cyngor yn eu cymryd yn unigol ac mewn partneriaeth i gryfhau ei drefniadau yn ogystal â gwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy ymhellach; ac
 - ysbrydoli'r Cyngor a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach trwy gofnodi a rhannu enghreifftiau o arfer a gwersi nodedig a gwneud argymhellion priodol.
- 6 Mae hyn yn bwysig am bod proffil gweithlu Cyngor Sir Ceredigion fel a ganlyn:
 - mae 66% o'r gweithlu'n fenywod a 34% yn wrywod.
 - mae 57% o'r gweithlu dros 44 oed. Yr un grŵp mwyaf o fewn y ganran hon yw'r categori 45-54 oed, sy'n cynrychioli 28% o'r gweithlu.
 - mae bron i 18% o'i ymadawyr yn y categori 16-24 oed.
 - mae 2.2% yn datgan bod ganddynt anabledd tra'i bod yn well gan 31.1% beidio â dweud.
 - dewisodd 76.9% y categori 'Gwyn' fel eu hethnigrwydd, gyda 'Grŵp ethnig arall' (0.4%) yn ail ac yna 'Du/Affricanaidd/Caribiaidd' (0.2%), 'Ethnigrwydd

cymysg' (0.2%), ac 'Asiaidd' (0.2%). Dewisodd 22% o'r gweithlu'r ateb 'gwell gen i beidio â dweud'.

- 7 Fe gynhaliom ni'r adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Ionawr 2022 a mis Mawrth 2022.

Yr hyn a ganfuom

- 8 Roedd ein hadolygiad yn ceisio ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor o reoli ei weithlu'n cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu ei wasanaethau yn y tymor byr a hwy?
- 9 Rydym wedi dod i'r casgliad bod gan y Cyngor ddealltwriaeth glir am y modd y bydd angen i'r gweithlu esblygu i gyflawni ei flaenoriaethau, a gyflymwyd yn rhannol gan y pandemig, a'i fod yn ymwybodol ble y mae angen iddo gryfhau ei drefniadau a'i fod yn cymryd camau i reoli'r risgiau cysylltiedig.
- 10 Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
- mae'r pandemig wedi cyflymu'r newid i ffyrdd newydd o weithio ac wedi hybu newidiadau gweithredol a diwylliannol cadarnhaol yn y Cyngor. Bydd parhau i wreiddio'r rhain yn ei helpu i reoli ei risgiau hysbys o ran y gweithlu ac yn ei gynorthwyo i gyflawni ei flaenoriaethau.
 - mae gan y Cyngor gynlluniau a threfniadau monitro, adolygu a gwella sydd wedi datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu.
 - er bod y Cyngor yn sefydlog yn ariannol, mae'n ymwybodol bod arbedion effeithlonrwydd a ragfynegir yn y dyfodol yn her barhaus i fuddsoddi yn ei uchelgeisiau trawsnewid ac i barhau i'w cyflawni ar gyflymder.
 - mae'r trefniadau ar gyfer y gweithlu a roddwyd ar waith gan y Cyngor i ymdrin â'r pandemig wedi helpu i gryfhau partneriaethau presennol ac wedi hybu gwelliannau pellach o ran cydweithio ar draws meysydd gwasanaeth allweddol.
 - mae'r Cyngor wedi defnyddio gwybodaeth feincnodi a gwersi sydd ar gael mewn perthynas â'r gweithlu i ategu penderfyniadau penodol ynglŷn â'r gweithlu ac mae'n cydnabod bod angen iddo gryfhau'r meysydd hyn ymhellach.

Argymhellion

Arddangosyn 1: argymhellion

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

Argymhellion

A1 Gweledigaeth ar gyfer y gweithlu a chynllunio'r gweithlu

Gallai gweledigaeth y Cyngor a'i drefniadau cynllunio a monitro ar gyfer y gweithlu gael eu cryfhau trwy:

- ddiweddarau ei weledigaeth gorfforaethol ar gyfer y gweithlu;
- eu hintegreiddio'n fwy eglur â'i broses Cynllunio Busnes flynyddol haen un;
- adolygiad blynyddol o'i gynlluniau strategol ar gyfer y gweithlu;
- datblygu darlun mwy cynhwysfawr o sgiliau a chymwyseddau'r gweithlu;
- dangos yn fwy eglur sut y mae'n defnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n gyson i roi cymorth i gynllunio'r gweithlu; a
- datblygu targedau a graddfeydd amser penodol ar gyfer mesurau llwyddiant ei Strategaeth Gweithio Hybrid.

A2 Meincnodi

Dylai'r Cyngor fynd ati'n fwy fel rhan o'r drefn reolaidd i wneud gwaith meincnodi mewn perthynas â'r gweithlu er mwyn cryfhau ei drefniadau cynllunio busnes a hunanasesu.

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth glir am y modd y bydd angen i'r gweithlu esblygu i gyflawni ei flaenoriaethau, a gyflymwyd yn rhannol gan y pandemig, ac mae'n ymwybodol ble y mae angen iddo gryfhau ei drefniadau ac mae'n cymryd camau i reoli'r risgiau cysylltiedig

Mae'r pandemig wedi cyflymu'r newid i ffyrdd newydd o weithio ac wedi hybu newidiadau gweithredol a diwylliannol cadarnhaol yn y Cyngor. Bydd parhau i wreiddio'r rhain yn ei helpu i reoli ei risgiau hysbys o ran y gweithlu ac yn ei gynorthwyo i gyflawni ei flaenoriaethau

- 11 Yn ystod 2020-21, fe sefydlodd y Cyngor strwythur Rheoli Digwyddiad Tyngedfennol. Fe wnaeth y strwythur hwn hwyluso'r modd yr oedd y Cyngor yn gwneud y defnydd gorau o'i weithlu a'i asedau i ymateb i'r pandemig a chadw pobl yn ddiogel.
- 12 Hefyd, mewn ymateb i ofynion cyfreithiol y pandemig i weithio gartref, fe newidiodd niferoedd sylweddol o weithlu'r Cyngor i weithio ystwyth, gyda llawer o wasanaethau allweddol ar gael o fewn 48 awr i'r penderfyniad hwn. Er bod gweithio ystwyth eisoes yn un o'r amcanion yng Nghynllun y Cyngor ar gyfer y Gweithlu, fe wnaeth y pandemig gyflymu'r newid hwn.
- 13 O ganlyniad, ac i reoli'r newidiadau sylweddol i'r modd y mae'r Cyngor yn defnyddio'i asedau a'i weithlu – yn awr ac yn y dyfodol – fe sefydlodd Brosiect Y Ffordd yr Ydym yn Gweithio – a elwir bellach yn brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio. Trwy ymgynghori helaeth â staff, mae'r prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio wedi datblygu Strategaeth Gweithio Hybrid. Mae'r Cyngor yn datblygu'r ffordd y bydd yn gwireddu'r uchelgeisiau ar gyfer gweithio hybrid gan gynnwys prosiectau i ystyried:
 - ôl troed y lleoliadau gwaith yn y dyfodol gyda'r ffocws uniongyrchol yn hyn o beth ar yr addasiadau sydd yn yr arfaeth ar gyfer prif adeilad y Cyngor yn Aberaeron;
 - dylunio amgylcheddau gweithio ar ffurf Hybiau ar gyfer staff ac Aelodau'r Cyngor;
 - y platfformau digidol cywir i ategu'r newidiadau hyn;
 - gweithio i gefnogi profiad gwell i gwsmeriaid a sut y gall cwsmeriaid/dinasyddion barhau i gael mynediad at y gwasanaethau y mae eu hangen arnynt, megis y cynigion ar gyfer mannau cyfarfod rhithwir a alluogir yn ddigidol ym mhrif lyfrgelloedd y Cyngor;
 - newidiadau i bolisiau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol i adlewyrchu'r dirwedd hybrid newydd; a

- meddalwedd dysgu rhithwir a meddalwedd Adnoddau Dynol electronig gwell i gefnogi staff a rheolwyr yn yr amgylchedd ystwyth newydd.
- 14 Mae'r ffordd y mae'r Cyngor wedi bod yn cynllunio ac wrthi'n cynllunio ar gyfer defnyddio'i weithlu'n cael ei hintegreiddio'n fwy erbyn hyn rhwng ac o fewn gwasanaethau. Fe helpwyd hyn gan y newidiadau i swydd-ddisgrifiadau i ganiatáu mwy o hyblygrwydd i staff symud rhwng rolau. Mae'r hyblygrwydd hwn yn egwyddor bwysig ar gyfer y trawsnewid a gyflawnir ar draws gwasanaethau oedolion a phlant yn y Model Pob Oed a Llesiant newydd
- 15 Dywedodd y Cyngor wrthym fod y pandemig hefyd wedi arwain at newid yn y diwylliant gwirfoddoli a gweithio'n hyblyg, gydag ymatebion cadarnhaol iawn i ymgyrchoedd gwirfoddoli diweddar a staff yn gefnogol i gael eu hadleoli i gefnogi gwasanaethau eraill os oes angen.
- 16 Mae newidiadau eraill i'r gweithlu a achoswyd gan y pandemig wedi cynnwys:
- cyflymu sgiliau TG ar draws pob lefel o staff;
 - gwaddol o staff medrus o dîm Profi, Orlhain, Diogelu Ceredigion;
 - penodi gweithiwr iechyd proffesiynol fel Rheolwr Iechyd a Llesiant; a
 - mapio gwasanaethau cymunedol a pharhau i gefnogi grwpiau cymunedol a sefydlwyd yn ystod y pandemig.
- 17 Effaith unigol fwyaf y Cyngor ar ei weithlu cyfredol a'r gweithlu a fydd ganddo yn y dyfodol fydd gwreiddio'i Fodel Pob Oed a Llesiant. Mae'r rhaglen drawsnewid hon ar gyfer gofal cymdeithasol (oedolion a phlant) wedi bwrw golwg a bydd yn parhau i fwrw golwg ar ffyrdd newydd o weithio, gan addasu cydbwysedd ei wasanaethau i symud yr angen o'r gwasanaethau dwys cost-uchel i wasanaethau ymyrryd yn gynnar ac atal cost-is y bydd yn buddsoddi ynddynt. Wrth wneud hynny, disgwylir y bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol sylweddol ar gydnerthedd a llesiant personol defnyddwyr gwasanaethau, yn ogystal â sicrhau bod y gwasanaethau hyn yn gynaliadwy o safbwynt ariannol ar gyfer y dyfodol. Mae'r pandemig wedi bod yn sbardun ar gyfer newid yn gyflymach i'r model newydd hwn.
- 18 Mae'r Cyngor yn ymwybodol o nifer o risgiau allweddol i'r gweithlu ac mae'n rheoli'r rhain i sicrhau ei fod yn gallu cyflawni ei flaenoriaethau. Mae'r rhain yn cynnwys:
- newid yn anghenion dinasyddion o ganlyniad i'r pandemig a sut y gallai'r diwedd hon sydd wedi newid effeithio ar gynllunio'r gweithlu ar gyfer y Model Pob Oed a Llesiant;
 - capasiti i gefnogi newidiadau corfforaethol mawr yn gyfamserol;
 - cynnydd mewn absenoldeb hirdymor oherwydd COVID-19 a chyflyrau tymor hwy oherwydd 'COVID hir';
 - y gallu i recriwtio a chadw staff o fewn y sector gofal cymdeithasol. Dywedodd y Cyngor wrthym fod gan rai timau Pob Oed a Llesiant gyfradd swyddi gwag o 30%, a'i fod eisoes yn cymryd camau i geisio lliniaru'r risg hon. Er enghraifft: trwy weithio gyda Phrifysgol Aberystwyth i ddatblygu hyfforddiant ar gyfer gofal cymdeithasol, datblygu eu staff eu hunain trwy gynyddu nifer y prentisiaethau gofal cymdeithasol a thrwy drefnu bod staff yn gweithio'n gydweithredol ac yn hyblyg ar draws y Model Pob Oed a Llesiant.

Mae gan y Cyngor gynlluniau a threfniadau monitro, adolygu a gwella sydd wedi datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu

- 19 Mae gan y Cyngor drefniadau cynllunio, monitro, a llywodraethu sydd wedi datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu a ategwyd trwy:
- gynnal asesiad manwl o'r gweithlu yn 2017, yn seiliedig ar y gofynion yn awr ac yn y dyfodol, gan ddefnyddio Pecyn Cymorth Datblygu'r Gweithlu Strategol;
 - bod â Chynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu 2017-2020 sydd wedi'i alinio â'r blaenoriaethau corfforaethol ac sy'n cynnwys cynllun gweithredu manwl;
 - sicrhau bod cynllunio'r gweithlu'n brif amcan cynllunio busnes o fewn y gwasanaethau trawsnewidiol allweddol;
 - diweddariadau cynllunio'r gweithlu a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol ym mis Hydref 2019;
 - amcanion a metrigau allweddol ar gyfer y gweithlu a gaiff eu monitro a'u herio'n rheolaidd ym Myrddau Perfformiad Chwarterol y Cyngor;
 - Strategaeth Gorfforaethol y Cyngor 2017-2022 sy'n nodi Cynllunio'r Gweithlu fel un o'r strategaethau allweddol ar gyfer cyflawni blaenoriaethau'r Cyngor;
 - gwaith penodol a wnaed fel rhan o'r Model Pob Oed a Llesiant i sicrhau bod modelau ar gyfer y gweithlu yn y dyfodol yn cyd-fynd ag anghenion dinasyddion;
 - defnyddio data i helpu i drefnu newidiadau i'r gweithlu megis wrth ddatblygu gwasanaeth cyswllt â chwsmeriaid canolog; a
 - datblygu Strategaeth Iechyd a Llesiant 2021-2027 fel ymateb uniongyrchol i'w Arolwg o Iechyd a Llesiant Staff a gynhaliwyd ym mis Tachwedd 2020.
- 20 I ategu prosesau penderfynu'r Cyngor mae wedi datblygu Asesiad Effaith Integredig. Mae'r asesiad hwn yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl benderfyniadau a pholisïau allweddol gael eu hystyried yng ngoleuni eu heffaith ar rwymedigaethau statudol allweddol y Cyngor megis: Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol a'r Ddyletswydd Cydraddoldeb.
- 21 Mae'r Cyngor yn gweithio i wella'i drefniadau ar gyfer cynllunio'r weithlu ymhellach trwy sicrhau bod y rhifyn nesaf o'i becyn cymorth Datblygu'r Gweithlu'n Strategol a'r Cynllun Strategol ar gyfer y Gweithlu a fydd yn deillio ohono:
- yn adlewyrchu'r amgylchedd sydd wedi newid ers ei gwblhau ddiweddaraf yn 2017;
 - wedi'i hintegreiddio'n fwy clir â'r broses Cynllunio Busnes flynyddol haen un;
 - yn cael eu hadolygu o leiaf yn flynyddol;
 - yn creu darlun mwy cynhwysfawr o sgiliau a chymwyseddau;
 - yn dangos yn fwy eglur sut y mae'n defnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n fwy cyson i roi cymorth i gyflawni'r strategaethau hyn yn y dyfodol; ac

- yn adlewyrchu unrhyw newidiadau i'r weledigaeth ar gyfer ei weithlu ers 2017.
- 22 Mae Strategaeth Gweithio Hybrid Ddrafft y Cyngor wedi adnabod nifer o fetrigau lefel-uchel a fydd yn cael eu defnyddio i fesur ei llwyddiant. Bydd yn bwysig bod y rhain yn cynnwys targedau penodol ac yn cael eu monitro fel rhan o broses cynllunio perfformiad gyfredol y Cyngor.
- 23 Mae'r fframiau amser ar gyfer adolygiad strategol y Cyngor o'i drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu'n cyd-fynd â chylchoedd etholiadau lleol. Fodd bynnag, mae llawer o'r trawsnewidiadau o fewn y cynlluniau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu'n canolbwyntio ar fynd i'r afael â materion systemig dros orwel amser hwy o lawer. Er enghraifft: y Model Pob Oed a Llesiant sy'n trawsnewid gweithlu'r Cyngor yn y maes hwn, i ymdrin ag angen tymor hwy.

Er bod y Cyngor yn sefydlog yn ariannol, mae'n ymwybodol bod arbedion effeithlonrwydd a ragfynegir yn y dyfodol yn her barhaus i fuddsoddi yn ei uchelgeisiau trawsnewid ac i barhau i'w cyflawni ar gyflymder

- 24 Mae ein hadroddiad ar Gynaliadwyedd Ariannol (Mehefin 2021)¹ yn amlygu, ar y cyfan, fel a ganlyn – 'Mae'r Cyngor yn dal i fod yn sefydlog yn ariannol ac yn canolbwyntio ar heriau yn y dyfodol ac mae gan y Cyngor hanes da o gwrdd â'i gyllideb flynyddol ar y cyfan er bod gorwariannau sylweddol o hyd ym maes Gofal Cymdeithasol. Mae gan y Cyngor hanes da o gyrraedd targedau arbedion; fodd bynnag, bydd cyflawni'r arbedion gofynnol yn fwy o her yn y dyfodol yn benodol mewn perthynas â'r arbedion ym maes gofal cymdeithasol'.
- 25 Mae Cynllun Ariannol Tymor Canolig diweddaraf y Cyngor 2021-2025 yn amlygu:
- ei bod yn ofynnol i'r Cyngor arbed o leiaf £15 miliwn erbyn mis Mawrth 2025; a
 - bod rhai risgiau ariannol yn gysylltiedig â chost gweithlu'r Cyngor, megis pwysau o ran costau pensiwn, sy'n debygol o barhau am bod pobl yn byw yn hwy, gyda hynny'n cael ei liniaru i ryw raddau gan reoliadau newydd sy'n golygu ei bod yn ofynnol i gyflogeion wneud cyfraniadau pensiwn uwch.
- 26 Er bod cefnogaeth glir o blith yr aelodau i gyflawni uchelgeisiau'r Model Pob Oed a Llesiant, mae'r Cyngor yn cydnabod graddfa a chyflymder yr arbedion sylweddol o ran costau sy'n ofynnol i ariannu'r dull newydd hwn a heriau eraill megis:
- anghenion newidiol y boblogaeth oherwydd y pandemig – mae effaith hyn yn dal i gael ei gwerthuso;
 - y gofyniad i barhau i ariannu gofal ar gyfer dinasyddion presennol dan yr hen ddull gan hefyd orfod ailddyrannu arian i wasanaethau ymyrryd yn gynnar ac atal yn ystod cyfnod pontio'r model;

¹ Archwilio Cymru, [Cyngor Sir Ceredigion - Asesiad o Gynaliadwyedd Ariannol](#), Mehefin 2021

- ffactorau y tu hwnt i reolaeth y Cyngor megis y duedd i boblogaeth sy'n heneiddio adleoli i Geredigion; a
- recriwtio staff gofal cymdeithasol medrus i wasanaethu'r dull newydd.

Mae'r trefniadau ar gyfer y gweithlu a roddwyd ar waith gan y Cyngor i ymdrin â'r pandemig wedi helpu i gryfhau partneriaethau presennol ac wedi hybu gwelliannau pellach o ran cydweithio ar draws meysydd gwasanaeth allweddol

- 27 Dywedodd y Cyngor wrthym fod ymateb cydweithredol y sector cyhoeddus i'r pandemig wedi cryfhau rhai perthnasoedd presennol, megis y rhai â'r Bwrdd Iechyd, Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig a chartrefi Gofal Preifat.
- 28 Yn ganolog i Fodel Pob Oed a Llesiant y Cyngor mae'r defnydd o egwyddorion cydweithredol a chydgyhyrchiol, gyda chydweithio'n digwydd ar draws y timau mewnol, y Sector Iechyd, y Trydydd Sector a chydgyhyrchiol allanol eraill. Mae'r rhain yn cynnwys y cydweithio arfaethedig gyda chyrff a grwpiau eraill mewn perthynas â datblygu canolfan Llesiant Llanbed. Mae hefyd yn gweithio gyda microfusnesau lleol i roi cymorth i roi gofal penodol a thrwy hynny hybu effaith economaidd gadarnhaol ehangach.
- 29 Ceir nifer o enghreifftiau eraill hefyd lle mae'r Cyngor yn rhan o bartneriaethau a mentrau cydweithio sy'n effeithio ar ei drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu gan gynnwys:
- ei arweinyddiaeth ar y Cyd-weithgor Dysgu a Hyfforddi dan Bartneriaeth Gofal Gorllewin Cymru;
 - ymgysylltu â Phrifysgol Aberystwyth i ddatblygu modiwlau ar gyfer gofal cymdeithasol a'r berthynas â'r Ysgol Fusnes i gynnig lleoliadau gwaith i fyfyrwyr gradd busnes sydd yn eu trydedd flwyddyn;
 - sefydlu Partneriaeth Addysg Canolbarth Cymru gyda Chyngor Powys i ddisodli consortiwm ERW, gan ganolbwyntio ar rannu adnoddau ar gyfer gwella ysgolion;
 - gweithio gyda Chyngor Powys a phartneriaid eraill ar Fargen Twf Canolbarth Cymru a sefydlu Bwrdd Twf Canolbarth Cymru; a
 - Chydbwyllgor Corfforedig Canolbarth Cymru a sefydlwyd yn ddiweddar gyda Chyngor Powys a Pharc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog. Bydd angen i'r Pwyllgor hwn ddefnyddio gweithlu cydweithredol i gyflawni ei gynlluniau trafniadaeth, datblygu, economaidd ac ynni rhanbarthol.

Mae'r Cyngor wedi defnyddio gwybodaeth feincnodi a gwersi sydd ar gael mewn perthynas â'r gweithlu i ategu penderfyniadau penodol ynglŷn â'r gweithlu ac mae'n cydnabod bod angen iddo gryfhau'r meysydd hyn ymhellach

- 30 Mae Adroddiad Blynyddol y Cyngor 2020-2021 – Adolygiad Blynyddol o Berfformiad a'r Amcanion Llesiant – yn cyfeirio, yn ei adran 'Meincnodi Ein Perfformiad', at y ffaith, oherwydd pandemig COVID-19, bod y broses o adrodd ar y Mesurau Atebolrwydd Perfformiad wedi cael ei hatal, ar gyfer yr holl gynghorau, ar gyfer y flwyddyn 2020-21. Felly, dim ond nifer fach o Fesurau Atebolrwydd Perfformiad a gasglwyd gan y Cyngor yn ystod y flwyddyn. Roedd un o'r rhain yn cynnwys metrig Adnoddau Dynol sy'n ymwneud ag absenoldeb oherwydd salwch.
- 31 Lle'r oedd gan y Cyngor enghreifftiau o feincnodi diweddar roedd y rhain yn tueddu i fod ar gyfer ymarferion penodol megis meincnodi cyflogau ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol a'r Prif Weithredwr.
- 32 Roedd adroddiad y Cyngor i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ym mis Ionawr 2022 yn cynnwys meincnodi metrigau Adnoddau Dynol penodol rhwng gwasanaethau a nifer o fetrigau eraill ar gyfer Adnoddau Dynol.
- 33 Cyfyngedig yw'r gwaith rheolaidd i feincnodi data'r gweithlu a gyflawnir gan Wasanaeth Pobl a Sefydliad y Cyngor ar hyn o bryd. Un o'r rhesymau a nodwyd dros hyn oedd bod ymgeisiau blaenorol i feincnodi wedi profi'n anodd oherwydd gwahaniaethau yn strwythurau'r gweithlu rhwng sefydliadau. Er bod heriau bob amser gyda'r gallu i gymharu, byddai bod â dull mwy rheolaidd o feincnodi'n cryfhau ei drefniadau cynllunio busnes a hunanasesu.
- 34 Fe arweiniodd y gwerthusiad o arolygon y Cyngor o lechyd a Llesiant y gweithlu ar gyfer 2020 at ddatblygu Strategaeth lechyd a Llesiant newydd ar gyfer y cyfnod 2021-2026. Mae'r Cyngor hefyd yn bwriadu gwerthuso'r cynnydd sy'n cael ei wneud yn erbyn y Strategaeth hon a'i phriod fesurau perfformiad ar ddiwedd 2022-2023.
- 35 Bu gweithgarwch sylweddol i ymgysylltu â staff ynghylch y Strategaeth Gweithio Hybrid, gyda thros 74% o'r staff a oedd yn gweithio gartref wedi cymryd rhan mewn un o'r gweithgareddau ymgysylltu. Mae'r ymgysylltu a dysgu yma wedi helpu'r Cyngor i drefnu ei ddull gweithio Hybrid.
- 36 Mae Byrddau Perfformiad Chwarterol y Cyngor hefyd yn gyfle iddo ddysgu gwersi. Mae Swyddogion Arweiniol Corfforaethol ac Aelodau'n cael y cyfle i herio ac awgrymu newidiadau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion gyda chynnydd yn erbyn amcanion a mesurau allweddol.
- 37 Mae'r Cyngor wedi dweud wrthym hefyd ei fod yn defnyddio'i broses arfarnu fel offeryn allweddol ar gyfer dysgu. Defnyddir y broses hon i ddarparu tystiolaeth o'r hyn sydd ac nad yw'n gweithio ar draws ei wasanaethau, gyda'r wybodaeth hon yn cael ei defnyddio wedyn i gefnogi gwelliant.



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

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