

Pwyllgor Craffu ar Berfformiad – Lleoedd a Materion Corfforaethol

Dyddiad: Dydd Llun, 6 Medi 2021

Amser: 4.00 pm

Bresennol: Cynghorwyr M Al-Nuaimi, C Ferris and J Richards

Yn bresennol: Rhys Cornwall (Pennaeth Pobl a Newid Busnes), Rachael Davies (Rheolwr Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol), Neil Barnett (Swyddog Llywodraethu) and Louise A Thomas (Swyddog Llywodraethu)

Ymddiheuriadau: Cynghorwyr C Evans, G Berry, I Hayat and M Whitcutt

1 Ymddiheuriadau

Y Cynghorwyr Chris Evans, Ibrahim Hayat, Graham Berry a Mark Whitcutt

2 Datgan diddordeb

Dim.

3 Cofnodion y cyfarfodydd blaenorol a gynhaliwyd ar 7 Mehefin 2021 a 21 Mehefin

Cymeradwywyd cofnodion y cyfarfodydd blaenorol a gynhaliwyd ar 7 Mehefin 2021 a 21 Mehefin 2021 fel cofnod gwir a chywir.

4 Cymorth i Staff yn ystod Covid-19

Gwahoddedigion:

- Rhys Cornwall - Pennaeth Pobl a Newid Busnes
- Rachael Davies - Rheolwr Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol

Rhoddodd y Pennaeth Pobl a Newid Busnes gyflwyniad byr i'r adroddiad yn amlinellu'r sefyllfa cyn y cyfnod clo cyntaf ym mis Mawrth 2020 a'r camau cyffredinol dilynol a gymerwyd gan y Cyngor, gan ganolbwyntio'n benodol ar yr agweddau lechyd a Diogelwch, cymorth ar gyfer lles gweithwyr a chyfathrebu.

Cyflwynwyd y Rheolwr Adnoddau Dynol a'r Rheolwr Datblygu Dynol i roi mwy o fanylion. Ym mis Mawrth 2020, yr ymateb uniongyrchol oedd rhoi cymaint o wybodaeth â phosibl a chynnal cysylltiadau cyfathrebu da â'r staff. Y prif amcan oedd cymryd camau i ystyried y ffordd orau o ddiogelu a chefnogi'r gweithlu. Yn unol â chanllawiau'r llywodraeth, rhoddwyd canllawiau i'r holl staff a oedd yn gallu gweithio gartref i wneud hynny, tra bod y rhai nad oeddent yn gallu gweithio gartref ond a oedd mewn mwy o berygl o niwed posibl oherwydd cyflwr iechyd sylfaenol, neu a oedd ag aelod o'r teulu a oedd yn agored i niwed, i aros gartref a pheidio â mynychu eu gweithle.

Diweddarwyd y system AD/Cyflogres bresennol i gofnodi manylion hunanynysu, gofynion gwarchod, a hefyd achosion o Covid-19 a mynd i'r ysbyty. Gwnaeth y grŵp Gorchymyn Aur benderfyniadau ynghylch y ffordd y cymhwyswyd telerau ac amodau er mwyn cefnogi'r gweithlu. Adolygwyd cyfraddau goramser a'r cynllun oriau hyblyg a defnyddiwyd newidiadau i alluogi gwasanaethau gweithredol i barhau a chynyddu hyblygrwydd i staff yr oedd angen cymorth arnynt i gydbwysu eu gwaith a'u bywydau cartref yn ystod gofynion y pandemig. Un ystyriaeth bwysig yn ystod y cyfnod hwn oedd sut i gefnogi staff sy'n gweithio gartref. Cyflwynwyd gohebiaeth Asesiad Sgrin Arddangos o Bell gan y Tîm Iechyd a Diogelwch. Roedd rhestrau gwirio o gyfarpar priodol ac angenrheidiol ar gael i'r staff a phan oedd angen, roeddent naill ai'n cael eu danfon i gyfeiriad y cartref neu i'w casglu'n ddiogel o'r Ganolfan Ddinesig.

Roedd y Tîm Iechyd a Diogelwch wedi bod yn gweithio'n llawn amser ar faterion yn ymwneud â Covid gan fod maint y gwaith yn ddigynsail tra hefyd yn delio â llawer o'r iechyd a diogelwch yn y gwaith o ddydd i ddydd, adrodd am ddamweiniau ac ymchwiliadau, asesiadau lles a darparu cymorth i reolwyr a staff hefyd wedi parhau. Bu cynnydd sylweddol yn nifer yr atgyfeiriadau Iechyd Galwedigaethol lle'r oedd angen cymorth clinigol ar gyfer cyflogeion sy'n dioddef effeithiau'r pandemig, naill ai'n uniongyrchol neu o ganlyniad i broblem gydag aelodau o'r teulu a oedd wedi effeithio ar eu lles corfforol neu feddyliol. Lle y bo'n bosibl, roedd cymorth iechyd a diogelwch yn parhau i gael ei gynnig yn ystod y cyfnod interim hyd nes y gellid cynnal apwyntiad iechyd galwedigaethol. Fodd bynnag, ar gyfer llawer o achosion roedd angen cymorth clinigol ar gyfer achosion lle nad oedd cyswllt yn gysylltiedig â gwaith.

Aeth y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol ymlaen i adrodd ar hyfforddiant staff yn ystod y pandemig gan nodi bod yr holl gyrsiau personol wedi dod i ben ym mis Mawrth 2020 wrth i ni aros i'n darparu'r hyfforddiant addasu eu cyrsiau i'w darparu o bell trwy Dimau. Byddai Rhaglen Dysgu a Datblygu 2021/22 yn cael ei darparu'n gyfan gwbl drwy Teams ac eithrio hyfforddiant Cymorth Cyntaf a oedd yn parhau i fod wyneb yn wyneb ag anghenraid. Ystyriwyd bod y dulliau e-ddysgu wedi gweithio'n dda, a'r cwrs mwyaf tanysgrifedig oedd "Sicrhau'r Llwyddiant a'r Cynhyrchiant Mwyaf Posibl – mynd i'r afael â heriau gweithio o bell". Nod y cwrs hwn oedd helpu i oresgyn yr heriau o weithio o bell, ac ymdrin â materion fel ysgogi eich hun gartref, osgoi tynnu sylw, blaenoriaethu llwythi gwaith a chadw mewn cysylltiad â chydweithwyr a gwaith tîm o bell – pob maes a amlygwyd mewn arolygon gweithwyr sydd wedi achosi pryder ers mis Mawrth 2020.

Anfonwyd nifer o arolygon lles at y staff dros y 18 mis diwethaf i fesur sut roedd staff wedi ymdopi. I ddechrau, roedd hyn wedi bod bob mis ond gan fod nifer yr ymatebion wedi gostwng, o bosibl oherwydd 'gorlwytho'r arolwg,' roedd yr amllder wedi lleihau. Rhoddwyd arolwg hefyd i reolwyr i ganfod effaith gweithio drwy'r pandemig ar eu lefelau lles, ac roedd yr adborth yn cynnwys amrywiaeth o ymatebion gwahanol i'r heriau a wynebir gan reolwyr a'u timau. Roedd cyfathrebu â staff yn hollbwysig ac roedd cylchlythyr y staff yn cynnwys tudalen ddiweddarau Covid-19 a oedd yn cynnwys holl ddiweddariadau Llywodraeth Cymru ac roedd tudalen y fewnrwyd yn cynnwys tudalen negeseuon Covid-19 bwrpasol. Dangosodd ystadegau fod y ffigurau absenoldeb oherwydd rhesymau nad oedd yn gysylltiedig â Covid wedi gostwng. Roedd hyn yn ddealladwy o ystyried y drefn gweithio gartref ond roedd llawer o'r staff wedi gorfod hunanynysu ac roedd Rheolwyr wedi cael hyfforddiant ar sut i ddelio â hyn a'i gofnodi. Roedd rheolwyr wedi cael eu hannog i fod mor hyblyg a lletyol â phosibl.

Gofynnodd Aelodau'r canlynol:

- Faint o staff a ymatebodd i'r arolygon er mwyn dweud bod yr ymatebion yn gynrychioliadol o'r gweithlu?

Eglurodd y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol fod tua 1200 o staff (ac eithrio ysgolion neu rolau rheng flaen) a oedd yn tueddu i ymateb ac roedd y niferoedd

ymateb yn amrywio o 150 i 800. Yn ystod yr amser, roedd y cyfartaledd tua 450 o ymatebion ac ystyriwyd bod hyn yn gyfradd ymateb eithaf uchel. Wrth ateb cwestiwn dilynol, cadarnhaodd y cydnabuwyd na fyddai'r ymatebion yn adlewyrchu barn y gweithlu cyfan yn llwyr ac felly ni wnaethom ddiystyru teimladau'r rhai nad oeddent efallai wedi ymateb i'r arolygon. Roedd yn her annog staff i ymateb.

- Gofynnodd Aelod a ddylai Adnoddau Dynol, wrth edrych yn ôl, ddarparu fforwm ar-lein i staff roi adborth ar lafar?

Dywedodd y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol fod cyfres o rwydweithiau yn bodoli. Roedd gan y Cyngor grŵp mynediad cynhwysol i staff ac roeddent wedi bod o gymorth wrth drafod a chyfathrebu pa gymorth ychwanegol y gellid ei roi i'r staff. Roedd rhai cyfleoedd wyneb yn wyneb i siarad â staff ond byddai dadansoddiad o 450 o ymatebion yn fwy cynrychioliadol y gallai grŵp ffocws ar-lein eu rheoli'n ymarferol.

- Dywedodd yr Aelodau eu bod yn awyddus i sicrhau bod protocolau arferol gydag ymgynghoriadau Undebau Llafur ac ati wedi'u cynnal a gofyn a oedd gan yr Undebau Llafur unrhyw sylwadau?

Cadarnhaodd y Pennaeth Pobl a Busnes a'r Rheolwr Adnoddau Dynol ac AD fod Fforymau Partneriaeth Gweithwyr wedi parhau bob chwarter, ac eithrio un cyfarfod, a bod cyfarfodydd rheolaidd wedi'u cynnal gyda chynrychiolwyr UNSAIN a GMB, ynghyd â fforwm ar wahân i athrawon drafod lleoliadau ysgol. Cafwyd trafodaethau heriol ynghylch arferion gwaith, iechyd a diogelwch, taliadau ac ati ond roedd yn bwysig gwybod bod perthynas dda wedi'i chynnal gyda phawb yn cymryd rhan lawn mewn deialog iach.

- Holodd Aelod am y graff yn dangos bod lefelau straen wedi gostwng.

Atebodd y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol, mewn perthynas â straen yn y gweithle, fod hyn wedi lleihau oherwydd gweithio o gartref ond wedi'i ddisodli gan straenau eraill megis cyfrifoldebau gofalu, addysg gartref, ofn Covid ac ati. Roedd wedi bod yn gyfnod heriol iawn i bawb ac roedd pawb yn cydnabod hyn.

- Holodd Aelod a oeddem yn ymwybodol o sut yr oedd Awdurdodau cyfagos wedi rheoli'r sefyllfa?

Ymatebodd y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol ein bod wedi bod mewn cysylltiad rheolaidd â chydweithwyr rhanbarthol a chenedlaethol i rannu dysgu a phrofiadau. Roedd BIPAB wedi cytuno i gyflwyno Connect 5, prosiect rhanbarthol Gwent a sefydlwyd i rannu gwybodaeth ac arfer gorau. Roedd Connect 5 yn rhaglen hyfforddi'r gweithlu lles meddyliol, a ariannwyd ar y cyd gan y bwrdd iechyd a Llywodraeth Cymru a hi oedd y rhaglen hyfforddi gyntaf, a dim ond, ar sail tystiolaeth a oedd ar gael yn y DU gyda'r nod o hyrwyddo iechyd meddwl a lles.

- Gofynnodd Aelod am eglurhad ar ddatblygiadau y cyfeirir atynt yn yr adroddiad yn y dyfodol.

Atebodd y Rheolwr AD a Datblygu Sefydliadol fod darnau amrywiol o wybodaeth wedi bod ar y fewnryd yn flaenorol ynghylch iechyd a diogelwch ond bod ymatebion i'r arolwg wedi amlygu bod staff yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i'r rhain. Wrth symud ymlaen, y bwriad oedd ail-frandio'r wybodaeth am les mewn un lleoliad ar y fewnryd

a sicrhau ei bod ar gael drwy Page Tiger i bob cyflogai ei defnyddio o unrhyw ddyfais yn y gwaith neu gartref. Byddai hyn yn debyg i lyfryn ar-lein gyda'r holl wybodaeth, arwyddion a chysylltiadau perthnasol mewn un lle.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Swyddogion am eu cyfraniad a'u hymatebion i gwestiynau'r Aelodau.

Casgliadau

Nododd y Pwyllgor yr adroddiad Cymorth i Staff drwy Covid-19 a gwnaeth y sylwadau canlynol i'r Cabinet

- Roedd yr Aelodau'n hapus â'r wybodaeth yn yr adroddiad ac yn canmol y maes gwasanaeth am y cymorth y maent wedi'i ddarparu i staff drwy gydol pandemig Covid-19. Gwnaeth yr Aelodau sylwadau fod y graffiau yn yr adroddiad yn ddefnyddiol, ond ar gyfer unrhyw adroddiadau yn y dyfodol, byddai'n dda cofnodi a dangos cyfartaledd maint yr arolwg a arweiniodd at y rheini fel bod Aelodau'n gwybod pa mor gynrychioliadol yw'r canlyniadau hynny. Roedd yr Aelodau hefyd yn gwerthfawrogi, er bod arolygon yn ddefnyddiol, fod yn rhaid inni fod yn ymwybodol o flinder yr arolwg.
- Roedd yr Aelodau'n falch o glywed bod y maes gwasanaeth wedi bod mewn cysylltiad agos ag undebau llafur ac wedi cynnal perthynas waith dda drwy gydol y pandemig. Mynegodd yr Aelodau bwysigrwydd cael undebau llafur i ymwneud â chyfathrebu mewn unrhyw newidiadau yn amodau gwaith, polisïau absenoldeb neu gontractau gweithwyr yn y dyfodol.
- Gofynnodd y Pwyllgor hefyd a allent gael rhagor o wybodaeth am nifer yr arolygwyr o'r graff a geir yn yr adroddiad.

5 Adroddiad Cynghorydd Craffu

Gwahoddedig

- Neil Barnett – Cynghorydd Craffu

Cyflwynodd yr Ymgynghorydd Craffu'r Flaenraglen Waith, a dwedodd wrth y Pwyllgor am y pynciau oedd i'w trafod yn y ddau gyfarfod pwyllgor nesaf:

Dydd Llun 1 Tachwedd 2021 am 4pm, eitemau'r agenda;

- Adolygiad Canol Blwyddyn Cynlluniau Gwasanaeth 2021-22 ar gyfer:
 - Y Gyfraith a Rheoleiddio
 - Pobl a Newid Busnes

Dydd Llun 15 Tachwedd 2021 am 4pm, eitemau'r agenda;

- Adolygiad Canol Blwyddyn Cynlluniau Gwasanaeth 2021-22 ar gyfer:
 - Adfywio, Buddsoddi a Thai
 - Gwasanaethau'r Ddinas
 - Cyllid

Holodd yr Ymgynghorydd Craffu'r Pwyllgor a fyddent yn caniatáu i'r ddau gyfarfod gael eu newid i ddyddiad ychydig yn ddiweddarach er mwyn i wasanaethau allu darparu eu data. Y dyddiadau newydd arfaethedig fyddai:

Dydd Llun 15 Tachwedd 2021 am 4pm, eitemau'r agenda;

- Adolygiad Canol Blwyddyn Cynlluniau Gwasanaeth 2021-22 ar gyfer:
 - Y Gyfraith a Rheoleiddio
 - Pobl a Newid Busnes

Dydd Llun 29 Tachwedd 2021 am 4pm, eitemau'r agenda;

- Adolygiad Canol Blwyddyn Cynlluniau Gwasanaeth 2021-22 ar gyfer:
 - Adfywio, Buddsoddi a Thai
 - Gwasanaethau'r Ddinas
 - Cyllid

Yna, dywedodd yr Ymgynghorydd Craffu wrth y Pwyllgor pe byddai'r diwygiadau hyn yn cael eu cytuno, yna byddai angen newid y cyfarfod wedyn hefyd i -

Dydd Llun 13 Rhagfyr 2021 am 4pm, yr eitem ar yr agenda;

- Strategaeth Twf Economaidd a Chynllun Adfer Economaidd – Monitro Argymhellion

Cytunodd y Pwyllgor y dyddiadau newydd ar gyfer cyfarfodydd Tachwedd a Rhagfyr. Dywedodd yr Ymgynghorydd Craffu wrth y Pwyllgor y byddai'r Flaenraglen Waith yn cael ei diweddarau ac y byddai gwahoddiadau cyfarfod yn cael eu hanfon yn fuan.

Daeth y cyfarfod i ben am 5.15 pm

Daeth y cyfarfod I ben am 5.15 pm