

Cynllun Gweithlu 2017-2022

RHONDDA CYNON TAF



RHONDDA CYNON TAF

Sut mae'n gyson â Chynllun Corfforaethol y Cyngor 1

Pwysigrwydd materion datblygu a chynllunio gweithlu 1

Yr hyn rydyn ni'n ei wybod am y gweithlu presennol 2

Heriau a chyfleoedd ar y gorwel 3

Y gweithlu a'r sgiliau rydyn ni eu hangen ar gyfer y dyfodol 4

Sut i sicrhau bod gennym ni'r gweithlu rydyn ni ei angen: Cynllun Gweithlu – Nodau Cyflawni 4

1 Datblygu gweithlu ystwyth a hyblyg sy'n rhannu gwybodaeth sefydliadol 5

2 Recriwtio a chadw'r bobl â'r doniau gorau i greu gweithlu amrywiol 6

3 Datblygu rheolwyr ac arweinwyr 7

4 Galluogi gweithlu ymroddedig ac ymgysylltiedig sy'n perfformio'n dda 8

5 Cefnogi iechyd a llesiant i amlhau presenoldeb i'r eithaf 9

Cynllun Gweithlu – Blaenoriaethau 10

Cynllun Gweithlu – Risgiau a Dibyniaethau 10

Cynllun Gweithlu – Cyfrifoldeb 10

Casgliad 11

Rhagair y Prif Weithredwr

Rydyn ni'n ffodus iawn o gael staff ym mhob rhan o'r Cyngor sy'n ffyddlon, yn weithgar, yn fedrus ac sy'n ymroi i wasanaethu'r gymuned yn ystod llawer o newidiadau ym myd llywodraeth leol.

Rydw i'n falch o ddweud bod ein staff wedi ymateb i bob her a phob gofyn maen nhw'n eu hwynebu. Mae'r undebau llafur wedi gweithio gyda ni ac rydw i'n hyderus byddwn ni'n parhau i gydweithio i sicrhau bod Cyngor Rhondda Cynon Taf yn lle da i weithio, a bod y staff yn cael eu datblygu i gyrraedd eu potensial ym mhob cam o'u gyrfa.

Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor 2017–2022 yn amlinellu ein blaenoriaethau allweddol ar gyfer datblygu ein gweithlu, a'i wella, i ddiwallu anghenion ein trigolion. Mae'r cynllun yn tynnu sylw at bum nod allweddol, ac rydyn ni o'r farn bydd y nodau hyn yn ein galluogi ni i sicrhau gweithlu hyblyg ac ymgysylltiedig i'n helpu ni i addasu ac ymateb i gefndir economaidd sy'n newid a pharhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel.



Chris Bradshaw
Prif Weithredwr

Sut mae'n gyson â Chynllun Corfforaethol y Cyngor

Nod y Cynllun Gweithlu yw galluogi'r Cyngor i gyflawni ei flaenoriaethau – fel sydd i'w gweld yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor (2016–20), 'Y Ffordd Ymlaen' – drwy sicrhau bod gweithlu'r Cyngor yn cael ei ddatblygu, a bod modd i'r gweithlu fodloni'r heriau mae'r sefydliad yn eu hwynebu ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, i sicrhau bod y gwasanaethau i drigolion ar eu gorau.

I gyrraedd y nod yma, bydd rhaid i'r Cyngor sicrhau bod y bobl iawn, gyda'r sgiliau priodol, yn y lle iawn ar yr adeg iawn.

Mae'r Cynllun Gweithlu hefyd yn ymgorffori gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, i fodloni'r nodau llesiant cenedlaethol – yn enwedig y nod llesiant, 'Cymru lewyrchus'.

Pwysigrwydd materion datblygu a chynllunio gweithlu

O ran materion cynllunio gweithlu, mae angen i'r sefydliad edrych ar ei sefyllfa ar hyn o bryd, a lle mae eisiau bod yn y dyfodol. Yna, mae angen paru hynny â'i weithlu presennol, ac ag unrhyw bwysau amlwg neu ddisgwyliedig ar faterion cyflenwi neu ddisodli staff. Dyma sut mae mynd ati:

- Amlygu'r cysylltiad rhwng strategaethau busnes a chynlluniau pobl.
- Amlygu'r sgiliau a'r cymwyseddau bydd eu hangen yn y dyfodol i ddarparu gwasanaethau newydd a gwell.
- Dadansoddi'r gweithlu presennol.
- Cymharu'r gweithlu presennol â'r gofynion yn y dyfodol, ac amlygu unrhyw fylchau.
- Strategaethau i fynd i'r afael â'r bylchau.



Yr hyn rydyn ni'n ei wybod am y gweithlu presennol

Mae'r Cyngor yn darparu cyfleusterau a gwasanaethau lleol pwysig ar gyfer trigolion, gan gynnwys: ysgolion a gwasanaethau addysg; gwastraff ac ailgylchu; cyfleusterau hamdden, gan gynnwys parciau; cynnal a chadw'r priffyrdd; materion cynllunio lleol; llyfrgelloedd; gwasanaethau cymdeithasol; ac iechyd yr amgylchedd.

Mae'r gweithlu'n adlewyrchu'r amrywiaeth yma, ac mae gennym ni wahanol gontractau cyflogaeth – gan gynnwys amser llawn, rhan-amser, tymor yr ysgol, ac achlysurol. Mae gan rai aelodau o staff fwy nag un contract. Mae gweithwyr asiantaethau ac ymgynghorwyr yn cael eu defnyddio yn ôl yr angen i sicrhau darparu gwasanaethau neu i gael arbenigedd ar gyfer cyflawni prosiectau. Mae gennym ni hefyd wasanaethau sy'n cael eu darparu drwy drefniadau comisiynu neu bartneriaethau.

Mae'r ffigurau isod yn rhoi trosolwg o gyfansoddiad y staff (gan gynnwys ysgolion) ar gyfer 2016/17:

- Cyfanswm o 10,994 o weithwyr, gyda chyfanswm o 8,170.2 o weithwyr cyfwerth ag amser llawn (ac eithrio contractau achlysurol a swyddi tymhorol).
- Mae 46% o'r staff yn cael eu cyflogi mewn ysgolion, ar ffurf athrawon a staff cymorth.
- Mae 75% o'r staff yn fenywod a 25% yn wrywod.
- Mae 55% o'r gweithwyr cyflogedig yn gweithio rhan-amser.
- Mae'r rhan fwyaf o'r staff yn 45–54 oed (32.24%), does dim ond 4.19% o'r staff yn 16–24 oed.
- Ar gyfartaledd, rydyn ni'n defnyddio 168 o staff cyfwerth ag amser llawn bob mis drwy asiantaethau.
- Mae 532 o'n swyddi ni yn cael eu hariannu'n rhannol neu'n gyfan gwbl drwy grantiau.
- Roedd 903 o ddechreuwr newydd, gyda'r rhan fwyaf ohonyn nhw'n 25–34 oed.
- Gadawodd 1,303 o aelodau o staff (544 am resymau gwirfoddol, 206 ar ddiwedd eu contract, a 144 oherwydd colli eu gwaith yn wirfoddol). Roedd y rhan fwyaf o'r staff a adawodd yn 25–34 oed. Roedd gan y rhan fwyaf o'r staff a adawodd 6–10 mlynedd o wasanaeth.
- Roedd 42.13% o'r penodiadau'n rhai mewnol.
- Meddai 2.33% o'r staff eu bod nhw'n anabl, ond, roedd cyfraddau datgan data cydraddoldeb y staff yn achos y cwestiwn yma yn isel, felly, mae'n bosibl bydd y ffigur yma'n amcangyfrif rhy isel.
- Mae 0.58% o'r staff o grwpiau lleiafrifol, ond, eto, roedd y cyfraddau datgan gwybodaeth yn isel, felly, mae'n bosibl dydy'r ffigur yma ddim yn adlewyrchiad cywir o'r gweithlu.
- Daeth 2.13% o'r holl ffurflenni cais gan ymgeiswyr o grwpiau ethnig, ac roedd y data yma'n fwy dibynadwy oherwydd roedd y cyfraddau datgan gwybodaeth yn uwch.
- Mae 6.86% o'r staff yn siarad Cymraeg yn rhugl.

Ni hefyd yw'r prif gyflogwr yn yr ardal leol. Mae Rhondda Cynon Taf i'r gogledd o Gaerdydd, wrth galon de Cymru. Mae'n cynnwys pum cwm – Cwm Rhondda Fawr, Cwm Rhondda Fach, Cwm Cynon, Cwm Taf, a Chwm Elái – ac mae gan rai o'r ardaloedd hynny grynoadau uchel o amddifadedd lluosog.

Heriau a chyfleoedd ar y gorwel

Mae'r Cyngor yn disgwyl cyfleoedd a heriau sylweddol. Mae'r Cyngor angen staff i allu wynebu'r rhain, i sicrhau goresgyn heriau a gwireddu cyfleoedd i wneud y gorau o'r manteision i drigolion. Dyma rai o'r heriau a'r cyfleoedd:

- **Pwysau cynyddol ar wasanaethau a demograffig sy'n newid:**

Mae'r galw cynyddol ar wasanaethau yn cael ei sbarduno gan boblogaeth sy'n newid. Mae poblogaeth Rhondda Cynon Taf yn gymharol sefydlog, ond, mae gwasanaethau cymdeithasol ac iechyd, yn benodol, yn wynebu heriau difrifol oherwydd y twf mewn carfanau hŷn wrth i bobl fyw'n hirach. Mae'n bosibl gallai hyn hefyd gael effaith ar y gweithlu oherwydd, wrth i bobl weithio'n hirach mewn bywyd, gallai poblogaeth sy'n heneiddio gael ei hadlewyrchu yng nghyfansoddiad y staff. Mae'n bosibl byddai hyn yn arwain at angen mwy o hyblygrwydd o ran addasiadau a phatrymau gweithio, hyblygrwydd gyrfa, ac opsiynau ymddeol.

- **Recriwtio a chadw:**

Mae'r Cyngor yn darparu amrywiaeth o wasanaethau, felly, mae angen recriwtio pobl â sgiliau penodol i rai swyddogaethau, a gall fod yn anodd recriwtio yn achos rhai swyddi oherwydd prinder yn y farchnad lafur. Mae cadw staff hefyd yn bwysig i sicrhau parhad o ran darparu gwasanaethau.

- **Disgwyliadau cynyddol ymhlith y cyhoedd:**

Wrth i drigolion ddisgwyl gwasanaethau gwell ac ymatebion mwy prydlon. Mae hyn yn golygu bod rhaid i'r Cyngor gynllunio ar gyfer y ffaith bydd cwtogi ar wariant yn effeithio ar bob rhan o'r sector cyhoeddus tan ddiwedd y degawd, a fydd gwneud dim ond mwy o'r hyn sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd ddim yn fodd o ddiwallu'r galw cynyddol.

- **Rhagor o gwtogi ar wariant:**

Yn sgil cwtogi ar ariannu'r sector cyhoeddus, bu rhaid i Gyngor Rhondda Cynon Taf sicrhau arbedion o £100 miliwn a mwy yn ei gyllideb refeniw ers 2011, ac mae bwlch o £3.8 miliwn yn y gyllideb ar hyn o bryd.

- **Cydweithredu:**

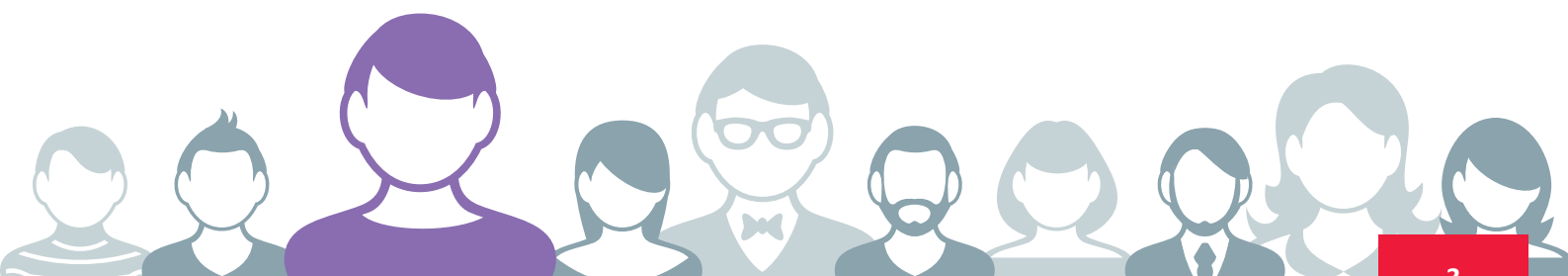
Bydd rhagor o gydweithredu a dulliau cydgysylltiedig o ran darparu gwasanaethau. Bydd ffyrdd newydd o weithio gyda thrigolion, sefydliadau, sectorau a chyrff cyhoeddus eraill i gael effaith gadarnhaol ar ddarparu gwasanaethau. Mae modd datblygu sgiliau'r gweithlu, a'u gwella, i sicrhau bod y Cyngor yn gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd hyn.

- **Technoleg:**

Mae angen amlygu datblygiadau mewn technoleg, a'u defnyddio i wella dulliau darparu gwasanaethau a gwasanaethau i gwsmeriaid. Gallai hyn gynnwys ffyrdd newydd o weithio ar gyfer staff.

- **Ystyriaethau eraill:**

Yn sgil Hunanwerthusiadau Gwasanaethau'r Cyngor 2016, daeth i'r amlwg bod staff yn gweithio'n galed i sicrhau canlyniadau i drigolion. Serch hynny, roedd angen i rai o'r meysydd fynd i'r afael â materion gweithlu – gan gynnwys cynllunio olyniaeth a bylchau sgiliau, ynghyd â materion recriwtio a chadw yn sgil staff profiadol yn gadael y sefydliad a/neu'r angen am sgiliau newydd i ddarparu gwasanaethau newydd ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. Yn ôl y meysydd gwasanaethau mae angen capasiti ychwanegol i feddwl mewn ffordd strategol, i gyflawni blaenoriaethau newydd ac i barhau i ddarparu gwasanaethau rhagorol yn y tymor hwy, heb gael effaith anffafriol ar y gwaith. Roedd amlhau presenoldeb i'r eithaf, drwy leihau absenoldeb oherwydd salwch, hefyd yn flaenoriaeth.



Y gweithlu a'r sgiliau rydyn ni eu hangen ar gyfer y dyfodol

Wrth i wasanaethau cyhoeddus newid, mae angen gweithwyr sy'n gallu ymateb i newid mewn ffordd gyflym ac arloesol, ennill cymwyseddau a sgiliau newydd, a gweithio mewn ffordd ragweithiol tuag at ganlyniadau cadarnhaol. Mae'n bosibl bydd angen i weithwyr ymgymryd ag amrywiaeth o swyddogaethau a datblygu gyrfaedd ar draws sectorau a gwasanaethau yn lle cadw pobl mewn un maes yn ystod eu cyflogaeth.

Bydd datblygiadau mewn technoleg yn cael eu defnyddio ar gyfer darparu gwasanaethau a bodloni disgwyliadau cwsmeriaid. Mae'n bosibl bydd angen sgiliau newydd i fanteisio ar gyfleoedd mae'r dechnoleg yn gallu eu cynnig. Bydd technoleg hefyd yn rhyddhau capasiti ac yn caniatáu i'r staff gael rhagor o amser i feddwl mewn ffordd strategol ac i dreulio amser ar waith mwy cymhleth.

I bontio'r bwch sgiliau sy'n dod i'r amlwg yn sgil y newid hollol newydd, bydd hefyd angen newid ymddygiad a diwylliant sefydliadol i wireddu ein nodau. Wrth ddarparu gwasanaethau, bydd rhagor o gydweithio a dulliau cydgysylltiedig o fewn y sefydliad a rhwng sectorau eraill.

Bydd angen i staff gael cyfleoedd i ddysgu a myfyrio ar sgiliau newydd, a gallai hynny fod ar ffurf amrywiaeth o ddulliau – fel dysgu gweithredol, mentora, annog, cysgodu swyddi a secondiadau, yn ogystal â hyfforddiant ffurfiol, neu yn lle hynny. Bydd rhaglenni newid corfforaethol hefyd yn gyfle i greu prosesau a systemau newydd ar gyfer darparu gwasanaethau, ond, y ffordd bydd staff yn gweithio yn y dyfodol fydd yn penderfynu a fyddwn ni'n llwyddo i gyflawni ein huchelgeisiau.

Sut i sicrhau bod gennym ni'r gweithlu rydyn ni ei angen: Cynllun Gweithlu – Nodau Cyflawni

I sicrhau bod gennym ni'r gweithlu rydyn ni ei angen i sicrhau'r gorau ar gyfer ein trigolion, byddwn ni'n gweithio tuag at y nodau cyflawni canlynol o ran y Cynllun Gweithlu:

1 Datblygu gweithlu ystwyth a hyblyg sy'n rhannu gwybodaeth sefydliadol

2 Recriwtio a chadw'r bobl â'r doniau gorau i greu gweithlu amrywiol

3 Datblygu rheolwyr ac arweinwyr

4 Galluogi gweithlu ymroddedig ac ymgysylltiedig sy'n perfformio'n dda

5 Cefnogi iechyd a llesiant i amlhau presenoldeb i'r eithaf

1 Datblygu gweithlu ystwyth a hyblyg sy'n rhannu gwybodaeth sefydliadol

Ein nod yw creu gweithlu sy'n gweithio gyda'i gilydd ac sy'n rhannu gwybodaeth sefydliadol i ymateb i newid yn y gwasanaethau a'r galw gan gwsmeriaid i sicrhau gwasanaethau gwell i drigolion.

Bydd y gweithwyr yn cael eu hannog i weithio ar draws y sefydliad mewn gwahanol garfanau, ardaloedd a hyd yn oed ar draws y sector cyhoeddus fel eu bod nhw'n cael manteisio ar gyfleoedd datblygu ac ennill profiad i'w ddefnyddio ar gyfer gwella'r broses darparu gwasanaethau. Bydd gweithio yn y ffordd yma yn caniatáu rhannu arbenigedd, a gallai hynny arwain at greu partneriaethau gweithwyr dawnus a hwyluso cydweithredu.

Bydd prosesau mwy syml a dulliau gweithio'n hyblyg hefyd yn cefnogi hyn ac yn rhyddhau amser i staff gael canolbwyntio ar dasgau mwy cymhleth a meddwl mewn ffordd strategol ar gyfer y tymor hir.

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

- Mae'r cyswllt rhwng gwaith ymgysylltu â gweithwyr a pherfformio'n well wedi bod yn destun gwaith ymchwil sylweddol ac wedi cael sylw mawr. Mae ymgynghori â'r staff wedi bod yn ddull allweddol wrth wella gwaith ymgysylltu â'r gweithwyr, drwy'r broses ymgynghori hanner blynyddol â'r staff, a'r canlyniadau'n arwain at gamau gwella allweddol.
- Yn ogystal â gwella gwaith ymgynghori â'r staff, bu rhagor o ganolbwyntio ar wella llif gwybodaeth drwy'r dulliau canlynol:
 - » Sesiynau gwybodaeth chwarterol ynglŷn â phynciau allweddol gyda Chabinet y Cyngor, y Prif Swyddogion a'r uwch reolwyr
 - » Sesiynau gwybodaeth hanner blynyddol ynglŷn â phynciau allweddol ar gyfer yr holl staff sydd â chyfrifoldebau rheoli pobl
 - » 'Inform' ac 'RCT Source' ar gyfer rhannu gwybodaeth a rheoli gwybodaeth
- Mae gan y Cyngor amrywiaeth eang o bolisiau ategol ar waith sy'n galluogi'r staff i sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd – er enghraifft, trefniadau gweithio hyblyg a chontractau tymor yr ysgol.
- Mae'r Cyngor yn canolbwyntio mwy ar ddulliau sy'n galluogi'r staff i weithio mewn ffordd fwy effeithlon drwy gyflwyno seilwaith gwell o ran Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu, a chyflwyno dulliau gweithio'n hyblyg i sicrhau dull gweithio mwy effeithiol ac effeithlon.
- Mae gan y Cyngor bartneriaethau a rhwydweithiau effeithiol ar waith i sicrhau bod y sector cyhoeddus yn cydweithio mewn ffordd effeithiol ac effeithlon drwy dargedu a rhannu adnoddau.
- Mae rhaglenni datblygu – fel y Rhaglen Datblygu Rheolwyr Haen Ganol, 'Mercury', a'r Rhaglen i Arweinwyr Strategol, 'Transform' – yn cynnwys elfennau o waith prosiectau ar draws y Cyngor i annog rhwydweithio a rhannu gwybodaeth sefydliadol.
- Mae cynllun y Cyngor ar gyfer graddedigion yn hwyluso rhannu gwybodaeth ar draws y Cyngor drwy gymysgedd o waith prosiectau a symud staff i wella dulliau rhannu gwybodaeth. Mae hyn hefyd yn cael ei estyn i waith prosiectau gyda sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus.

Beth sydd eisiau ei wneud?

Bydd dull gweithio mwy hyblyg yn y gweithlu, a rhannu gwybodaeth sefydliadol, yn ategu'r ymateb i'r heriau sy'n wynebu'r Cyngor ac yn helpu creu sefydliad mwy cydnherth ac ymatebol. I ymateb i'r heriau sy'n wynebu'r Cyngor yn y dyfodol, bydd angen i'r staff weithredu mewn ffordd wahanol a meddu ar wybodaeth sefydliadol ehangach i wella'r broses benderfynu.

I hwyluso'r dull gweithio mwy hyblyg byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Gwella'r dull rhannu gwybodaeth ymhellach ar draws y sefydliad drwy adolygu'r dulliau presennol, gan ganolbwyntio ar wneud mwy o ddefnydd o'r sianeli cyfathrebu presennol a chyflwyno dulliau cyfathrebu newydd, lle bo angen.
- Edrych ar brosesau ar gyfer datblygu staff ymhellach a chynyddu symudedd fel bod modd i unigolion ddefnyddio eu sgiliau ar gyfer gweithio mewn gwahanol garfanau a meysydd gwasanaeth, os oes angen. Gallai cyfleoedd i staff weithio gyda'r partneriaethau a'r rhwydweithiau cydweithrediadol presennol a newydd wella'r dull darparu gwasanaethau a gwella'r dulliau cyfathrebu a rhannu gwybodaeth.
- Datblygu'r gweithlu 'anoddach ei gyrraedd' – gweithwyr sydd, o bosibl, yn gweithio rhan-amser ac ar incwm llai – drwy ddefnyddio canfyddiadau'r prosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi ('WAVE') i wella cyfleoedd i drafod datblygu, dulliau recriwtio a threfniadau contractau.
- Parhau i wella cyfleoedd i staff weithio mewn dull mwy hyblyg drwy wella dulliau Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu ac adolygu arferion cyflogaeth yn barhaus.

2 Recriwtio a chadw'r bobl â'r doniau gorau i greu gweithlu amrywiol

Rydyn ni eisiau denu'r gweithwyr sydd â'r sgiliau byddwn ni eu hangen yn y dyfodol i greu gweithlu dawnus, medrus ac amrywiol, a'u cadw nhw. Bydd hyn yn ein helpu ni i gyflawni'r canlyniadau gorau i drigolion, fel sefydliad ac wrth gyfrannu mewn ffordd weithredol at ddulliau gweithio mewn partneriaeth a dulliau cydweithrediadol.

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

- Mae ein pecyn cyflogaeth yn helpu'r Cyngor i ddenu'r staff priodol, a'u cadw nhw. Mae'n cynnwys gwyliau blynyddol a chynllun pensiwn cystadleuol, amrywiaeth o gyfleoedd gweithio hyblyg – gan gynnwys oriau hyblyg, gweithio rhan-amser, gweithio yn ystod tymor yr ysgol, a gweithio oriau cywasgedig – a chynllun buddion i weithwyr (gyda gostyngiadau, cyfle i brynu gwyliau blynyddol, a chynllun ildio/aberthu cyflog).
- Mae'r Cyngor yn gyflogwr 'cyflog byw' o wirfodd, sy'n sicrhau bod gweithwyr cyflogedig yn ennill digon o gyflog i gael deupen llinyn ynghyd.
- Mae'r Cyngor yn hyrwyddo cydraddoldeb drwy ddarparu llawer o gyfleoedd gweithio hyblyg a thrwy sicrhau does dim gwahaniaethu anghyfreithlon yn ei brosesau recriwtio. Rydyn ni'n gyflogwr sy'n ymrwymedig i'r cynllun "Hyderus o ran Anabledd", sy'n sicrhau cyfweiliad ar gyfer rhywun anabl os yw'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd. Mae'r Cyngor hefyd wedi ei gydnabod ym mynegai 100 Cyflogwr Gorau Stonewall 2016, sy'n dangos ein hymrwymiad i sicrhau gweithle cynhwysol.
- Drwy'r dull cynllunio gweithlu mae'r Cyngor wedi buddsoddi mewn amrywiaeth o raglenni i fynd i'r afael â diffygion yn y gweithlu. Dechreuodd Cynllun Prentisiaeth y Cyngor ym mis Medi 2012. Yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf, mae 129 o Brentisiaid wedi cael eu cyflogi mewn amrywiaeth eang o feysydd gwasanaeth. Hyd yn hyn, mae 100% o'r Prentisiaid sydd wedi cwblhau'r cynllun dwy flynedd wedi ennill eu fframwaith cymhwyster lefelau 2–5 ac mae 89% wedi cael swyddi.

Yn 2016, derbyniodd y Cyngor ei garfan fwyaf, gan gyflogi 39 o Brentisiaid. Bu'r cynllun yn llwyddiant ysgubol a buon ni'n gallu darparu cyfleoedd i Brentisiaid gael dysgu crefftau, meithrin sgiliau a bod yn arweinwyr yn y dyfodol.

Dechreuodd Rhaglen Graddedigion y Cyngor yn 2004, ac mae 38 o Raddedigion wedi cymryd rhan yn y rhaglen. Mae'r rhaglen i raddedigion yn un llwyddiannus iawn, gydag 89% o Raddedigion yn cael swyddi ar ddiwedd y ddwy flynedd.

Mae pob un o'r cynlluniau yn cynnig cyfle unigryw i ddysgu sgiliau newydd, datblygu'n broffesiynol a chamu i fyd gwaith y sector cyhoeddus yn y gymuned. Mae llawer o raddedigion o'r blynyddoedd blaenorol wedi llwyddo i gael swyddi rheoli ar ôl cwblhau'r rhaglen. Mae hyn yn cynnwys dau o raddedigion sydd, ar hyn o bryd, yn Benaethiaid Gwasanaethau yn y Cyngor.

Mae "Camu i'r Cyfeiriad Cywir" yn rhaglen ddwy flynedd sy'n cynnig swyddi dan hyfforddiant â thâl i bobl ifainc 16–21 oed sydd mewn gofal, neu sy'n gadael gofal, yn Rhondda Cynon Taf.

Bob blwyddyn, bydd chwech o bobl yn ymuno â'r cynllun dan hyfforddiant. Byddan nhw'n cael eu lleoli mewn amrywiaeth o adrannau yn y Cyngor ac mewn gweithleoedd preifat. Mae'r bobl ifainc yn cael yr holl gymorth sydd ei angen i'w helpu nhw i ennill y profiad gwaith a'r hyfforddiant sydd eu hangen i gael gwaith amser llawn ar ddiwedd y rhaglen. Yn ystod y tair blynedd ddiwethaf, mae'r rhaglen "Camu i'r Cyfeiriad Cywir" wedi helpu llawer o bobl ifainc i ennill gwahanol gymwysterau proffesiynol ac i ychwanegu at eu profiad gwaith. Mae hyn wedi arwain at 15 o bobl ifainc yn cael swyddi amser llawn – ac mae llawer o'r bobl ifainc hynny'n parhau i gael eu cyflogi gan yr awdurdod lleol.

Beth sydd eisiau ei wneud?

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod denu'r bobl sydd â'r sgiliau fydd eu hangen yn y dyfodol – ynghyd â chadw a hyfforddi'r bobl hynny – yn rhannau allweddol o'i lwyddiant parhaus. I fynd i'r afael â hyn, byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Adolygu'r prosesau recriwtio, dewis, ac ymsefydlu staff i sicrhau bod y Cyngor yn cael ei ystyried yn gyflogwr o ddewis yn y rhanbarth a bod modd i ni ddenu'r bobl sydd â'r sgiliau a'r gallu priodol i ddiwallu anghenion ein gweithlu.
- Parhau i fireinio'r dulliau presennol – fel recriwtio i brentisiaethau – ac edrych ar gyfleoedd pellach i fynd i'r afael â bylchau yn y gweithlu drwy weithdrefnau recriwtio mwy penodol ac arloesol.
- Parhau i weithredu'r camau sy'n rhan o Fframwaith Sgiliau Cymraeg y Cyngor i gael trosolwg o sgiliau, anghenion ac adnoddau i geisio recriwtio a hyfforddi staff i fodloni'r amcanion hyn. Mae dyletswydd arnon ni yn ôl y gyfraith i gynllunio, datblygu, gweithredu, a buddsoddi mewn gweithlu dwyieithog.

3 Datblygu rheolwyr ac arweinwyr

Rydyn ni'n cydnabod bod ansawdd ein harweinwyr a'n rheolwyr – yn ogystal â'r berthynas rhwng rheolwyr llinell a'u carfanau – yn rhannau allweddol o sicrhau llwyddiant ac effeithiolrwydd sefydliadol. Rydwn ni eisiau datblygu capasiti arweinwyr ar draws y sefydliad, a chryfhau sgiliau ein harweinwyr a'n rheolwyr, fel eu bod nhw'n cael eu cefnogi a'u datblygu i wynebu'r heriau sydd ar y gorwel, i ysbrydoli ymrwymiad ac i reoli perfformiad ymhlith y staff i wireddu blaenoriaethau'r Cyngor.

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

- Mae amrywiaeth o raglenni datblygu – fel y rhaglenni 'ILM', 'Mercury', a 'Transform' – yn cael eu darparu'n gyfredol. Mae'r rhaglen ddiwygiedig, 'Aspire', ar y gweill ar gyfer rheolwyr haen ganol.
- Nod Rhaglen Graddedigion y Cyngor yw denu pobl ddawnus i'r sefydliad, gan ganolbwyntio ar recriwtio i lenwi'r diffygion posibl o ran sgiliau, ac i ddatblygu rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol.
- Mae diwrnodau i'r Cabinet a'r Prif Swyddogion, a sesiynau gwybodaeth rheolaidd i reolwyr, yn cael eu cynnal i rannu gwybodaeth ac i hyrwyddo rhwydweithio anffurfiol i hwyluso dull cydgysylltiedig o ran darparu gwasanaethau.

Beth sydd eisiau ei wneud?

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod dulliau rheoli ac arwain effeithiol yn rhannau allweddol o gynnal sefydliad ymatebol a sefydlog. Bydd canolbwyntio ar ddatblygu cydnerthedd, hyblygrwydd, a chapasiti arweinwyr yn parhau i fod yn flaenoriaeth arwyddocaol. I gyflawni hyn, byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Adolygu a datblygu'r dulliau presennol o ran datblygu rheolwyr ac arweinwyr yn unol ag anghenion y sefydliad. Bydd hyn yn cynnwys adolygu anghenion ar haen y Prif Swyddogion.
- Cyflwyno proses ymsefydlu benodol ar gyfer rheolwyr i sicrhau bod ganddyn nhw'r wybodaeth a'r hyder i wneud eu gwaith yn dda.
- Datblygu strategaethau datblygu gyrfa a chynllunio olyniaeth i sicrhau bod rheolwyr ac arweinwyr y dyfodol yn cael eu datblygu i sicrhau rhagoriaeth wrth ddarparu gwasanaethau.
- Parhau i fireinio a gwella dulliau cyfathrebu, rhannu gwybodaeth a chydweithio ar draws y Cyngor drwy helpu hwyluso datblygu rhwydweithio ffurfiol ac anffurfiol, yn enwedig drwy'r haenau rheoli.

4 Galluogi gweithlu ymroddedig ac ymgysylltiedig sy'n perfformio'n dda

I wireddu blaenoriaethau'r Cyngor bydd yn hanfodol cael gweithlu ymroddedig ac ymgysylltiedig sy'n perfformio'n dda. Rydyn ni'n bwriadu meithrin amgylchedd lle mae gwaith da yn cael ei gydnabod, lle mae'r staff yn rhan o'r broses benderfynu ac yn cael ffynnu, bod yn ddiffuant a chyflawni eu potensial.

Bydd diwylliant o ran datblygu staff a rheoli perfformiad, sy'n cyd-fynd â blaenoriaethau'r Cyngor, yn cael ei ymgorffori ar draws y sefydliad a bydd gweithwyr sydd â photensial yn cael eu datblygu i wella'r dull darparu gwasanaethau ymhellach.

Bydd y staff yn gryf eu cymhelliant, â'u gwerthoedd yn cyd-fynd â nodau'r sefydliad, ac yn frwdfrydig am sicrhau'r gorau i'r trigolion.

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

- Cafodd proses beilot ddiwygiedig o ran adolygu perfformiad ei rhoi ar waith ym mis Medi 2016. Roedd yn cysylltu perfformiad unigolion â blaenoriaethau'r Cyngor yn achos Swyddogion Gradd 15 hyd at radd Prif Swyddogion. Roedd y broses yn canolbwyntio ar faterion cyflawni tasgau, rheoli pobl a datblygu personol.
- Rydyn ni'n cydnabod bod angen buddsoddi yn natblygiad yr holl staff i wella eu sgiliau a'u perfformiad i wireddu eu potensial. I ddiwallu'r angen yma mae gan y Cyngor garfanau sy'n darparu amrywiaeth gynhwysfawr o weithgareddau datblygu ar gyfer y gweithwyr, gan gynnwys cyrsiau hyfforddi byrion a chymwysterau rheoli. Mae'r Garfan Datblygu Pobl yn canolbwyntio ar ymateb i anghenion busnes y Cyngor a helpu gwella perfformiad. Mae'n darparu cyfleoedd datblygu ar draws y Cyngor, gan ganolbwyntio yn benodol ar faterion ymsefydlu staff, arwain, rheoli, datblygu carfan, hyfforddiant technoleg gwybodaeth, a darparu system e-ddysgu'r Cyngor, sef 'RCT Source'.
- Mae hefyd garfanau penodol ar gyfer grwpiau lle mae gofynion datblygu arbenigol. Gwasanaeth Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cwm Taf yw'r mwyaf, a'i amcan yw gwella ansawdd a dulliau rheoli darpariaeth gwasanaethau cymdeithasol drwy ddull gweithredu wedi ei gynllunio ar gyfer dysgu a datblygu, a thrwy geisio cynyddu nifer y gweithwyr sy'n manteisio ar gyfleoedd dysgu, datblygu a chymwysterau ar draws y sector gofal cymdeithasol yn ardal Cwm Taf.
- Pecyn buddion gwell i'r staff – sy'n cynnwys cynlluniau ildio/aberthu cyflog i brynu ceir, technoleg a ffonau, rhagor o wyliau blynyddol, a cherdyn disgownt.
- Mae prosesau ar waith o ran ymgynghori â'r staff i sicrhau clywed lleisiau'r gweithwyr, ac mae adborth gan y gweithwyr yn cael ei ddefnyddio ar gyfer llywio a gwella'r broses darparu gwasanaethau.
- Mae cymorth ar gael ar draws y Cyngor i wella perfformiad carfanau drwy weithgareddau – fel diwrnodau datblygu a meithrin carfan – sy'n ceisio meithrin perthynas weithio dda.
- Targedu ymyriadau gan staff hyfforddedig – fel sesiynau cyfryngu a materion gwrthdaro – i ddatrys problemau rhyngpersonol yn y gweithle yn gynnar i osgoi effaith anfanteisiol ar y gweithle.
- Perthynas dda gyda'r Undebau Llafur ynglŷn â phob mater cyflogaeth.

Beth sydd eisieu ei wneud?

Mae sicrhau ymgorffori diwylliant perfformio'n dda yn y sefydliad yn flaenoriaeth gyfredol i'r Cyngor. Gall cyfleoedd i wella materion rheoli perfformiad unigolion ac i wella cymhelliant y staff gyfrannu at effeithiolrwydd y sefydliad yn gyffredinol. I barhau i wella perfformiad a chymhelliant, byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Cyflwyno'r broses ddiwygiedig o ran adolygu perfformiad ar draws y Cyngor a chreu prosesau i dargedu datblygu drwy gasglu gwybodaeth berthnasol am adolygu perfformiad ar gyfer dadansoddi anghenion hyfforddiant y Cyngor cyfan a llywio prosesau cynllunio olyniaeth effeithiol.
- Datblygu man canolog i staff gael gafael ar wybodaeth am faterion datblygu – bydd hyn yn galluogi'r staff i gael dealltwriaeth well o'r hyn sydd ar gael iddyn nhw yn ystod eu cyflogaeth. Yn sgil adborth drwy'r broses ymgynghori â'r staff, daeth i'r amlwg doedd y staff ddim yn siŵr am ble i gael gafael ar wybodaeth am gyfleoedd dysgu a datblygu.
- Cynnal dadansoddiad o anghenion hyfforddiant yn y Cyngor i sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei anelu at anghenion busnes. Bydd y Cyngor yn parhau i fuddsoddi mewn hyfforddi a datblygu'r staff drwy gyfleoedd wyneb yn wyneb ac e-ddysgu, gan gynnwys rhoi sylw arbennig i feithrin sgiliau hanfodol.
- Parhau i ddefnyddio'r broses ymgynghori â'r staff i gael adborth ganddyn nhw am bynciau allweddol i barhau i lywio dulliau sefydliadol o ran ymdrin â materion fel cyfathrebu, datblygu staff, a chymryd rhan.
- Gwella dulliau cyfathrebu ac ymgynghori ar draws y sefydliad, yn enwedig yn achos y staff sydd heb gyfeiriad e-bost gan y Cyngor.
- Edrych ar gyfleoedd i ddarparu rhagor o fuddion ar gyfer staff yn unol â'r cynlluniau wedi eu cymeradwyo gan Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi.

5 Cefnogi iechyd a llesiant i amlhau presenoldeb i'r eithaf

Dyma'r sylfaen ar gyfer cyflawni'r nodau eraill, oherwydd mae modd i lesiant wella ymgysylltiad y staff a chynhyrchedd.

Mae angen gweithlu iach arnon ni, sy'n gweithio mewn amgylchedd diogel ac yn rhan o ddiwylliant sy'n annog y staff i reoli eu llesiant, i wneud eu gorau glas yn y gwaith. Os bydd ein staff yn iach, bydd hynny'n gwella'r broses darparu gwasanaethau ac yn helpu creu amgylchedd gwaith cadarnhaol lle bydd modd i'r staff ffynnu a hyrwyddo'r perfformiad sefydliadol gorau posibl.

Beth sy'n digwydd ar hyn o bryd?

- Cafodd Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch newydd ei gyflwyno ym mis Medi 2016, gyda phwyslais ar ymyrraeth gynnar a rheoli absenoldeb oherwydd salwch i sicrhau bod gan staff y cymorth sydd ei angen arny'n nhw i fod yn bresennol yn y gwaith ac i wireddu blaenoriaethau'r Cyngor.
- Mae cydymffurfio â'r Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch yn cael ei fonitro drwy baratoi, dosbarthu a monitro dangosfyrdau data ar gyfer yr Uwch Dîm Arwain a'r timau rheoli.
- Mae dros 600 o reolwyr wedi ymgymryd â hyfforddiant ar faterion amlhau presenoldeb i'r eithaf – rheoli iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrsgerbydol, sef y prif resymau dros absenoldeb, oedd y pynciau allweddol.
- Rydyn ni'n hyrwyddo diwylliant o onestrwydd lle mae modd i'r rheolwyr a'r gweithwyr drafod eu llesiant a manteisio ar gymorth priodol ac amserol. Dyma rai o'r ymyriadau sy'n ceisio helpu cwtogi ar achosion o absenoldeb oherwydd salwch:
 - » Sesiynau 'Amser i Siarad' i leihau'r stigma sy'n gysylltiedig â chyflyrau iechyd meddwl drwy annog gweithwyr i drafod iechyd meddwl yn y gweithle.
 - » Mentrau sy'n cefnogi diagnosis, fel llwybr carlam a sganio uwchsain.
 - » Ymyriadau wedi eu targedu sy'n ceisio mynd i'r afael â materion iechyd penodol sy'n dod i'r amlwg ym meysydd gwasanaeth y Cyngor – er enghraifft, therapi pigiadau, cymorth trawma a dyfrhau clustiau.
- System rheoli atgyfeirio achosion Iechyd Galwedigaethol ar-lein sy'n ceisio gwella'r broses gyfathrebu o ran atgyfeiriadau ac ategu'r newidiadau i'r polisi, fel atgyfeiriadau Diwrnod 1 a Diwrnod 14.
- Mae nifer o fentrau – fel cynadledau achos, adolygiadau achos a dysgu'r arferion gorau – wedi cael eu rhoi ar waith i ategu dulliau rheoli effeithlon a chefnogol o ran achosion fel bod modd eu hunioni cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl, oherwydd gall achosion o absenoldeb tymor hir fod yn gymhleth eu rheoli. Bob mis, mae'r Adran Adnoddau Dynol hefyd yn adolygu pob achos o absenoldeb dros 28 diwrnod o hyd.
- Mae gan y Cyngor raglenni rheolaidd ar waith o ran hybu iechyd – fel brechiad rhag y fflw a monitro pwysedd gwaed – sy'n cael eu cynnig i'r holl staff, ynghyd â'r cylchlythyr rheolaidd, 'Workwell', sy'n hyrwyddo materion iechyd a llesiant. Mae buddion – fel aelodaeth ratach yng nghanolfannau hamdden y Cyngor a chyfle i weithwyr cyflogedig brynu gwyliau blynyddol ychwanegol – hefyd ar gael.

Beth sydd eisiau ei wneud?

Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd rheoli presenoldeb i sicrhau bod modd cyflawni dyletswyddau mewn ffordd effeithiol, ac i helpu staff sy'n wynebu cyfnodau o afiechyd. I barhau i fynd i'r afael ag absenoldeb, byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Parhau i adolygu a diwygio'r Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch, a'r gweithdrefnau cysylltiedig, ar sail profiad gweithredol a'r gyfraith cyflogaeth ddatblygol i amlhau presenoldeb ymhellach.
- Adolygu effeithiolrwydd systemau rheoli absenoldeb, gan gynnwys system Cyflogres ac Adnoddau Dynol y Cyngor, sef 'Vision', i sicrhau ei bod hi'n ymateb i anghenion y sefydliad o ran rheoli absenoldeb a pharatoi data effeithiol ac amserol ar gyfer rheoli absenoldeb.
- Darparu cymorth a hyfforddiant ychwanegol ar gyfer rheolwyr, fel bod modd iddyn nhw roi'r Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch ar waith a chynnig cymorth cynnar, ataliol a chyfredol i'r staff.

Cynllun Gweithlu – Blaenoriaethau

I sicrhau gwaith ymatebol a pherthnasol i anghenion y sefydliad, bu ymgynghoriad â'r Cyfarwyddwyr Cyfadrannau i amlygu'r blaenoriaethau canlynol o ran cynllunio gweithlu:

- Denu staff i'r swyddogaethau technegol/proffesiynol, a'u cadw nhw, drwy ddefnyddio ymgeiswyr drwy'r cynllun prentisiaid a'r rhaglen i raddedigion, adolygu gwasanaethau'n gyfredol, ac edrych ar strategaethau cadw priodol, a'u rhoi ar waith.
- Cynllunio digonol o ran olyniaeth i sicrhau bod unrhyw fylchau o ran sgiliau a chapasiti arwain i sicrhau blaenoriaethau'r Cyngor yn cael eu hamlygu ac yn cael sylw drwy ddulliau datblygu a chymorth pwrpasol.
- Dull rhagweithiol ar gyfer datblygu'r staff presennol i ddiwallu'r galw am wasanaethau yn y dyfodol a'r newid mewn blaenoriaethau a chyfeiriad strategol. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant, ond, hefyd, newid diwylliannol.
- Dull gweithio hyblyg i rannu doniau ar draws y sefydliad i sicrhau bod doniau'n cael eu datblygu a'u defnyddio mewn ffordd effeithiol i wireddu blaenoriaethau'r Cyngor.
- Cymorth i sicrhau bod gwaith sy'n cael ei wneud ar ran y Cyngor, ac mewn partneriaeth, yn bodloni'r safonau rhagoriaeth cytûn a'r gofynion statudol.
- Amlhau presenoldeb i'r eithaf i sicrhau bod y gweithlu'n cael ei ddefnyddio i'w lawn potensial.

Bydd mynd i'r afael ag anghenion presennol y gweithlu, fel sydd i'w gweld uchod, yn cael blaenoriaeth.

Cynllun Gweithlu – Risgiau a Dibyniaethau

Mae llwyddiant y Cynllun Gweithlu yn dibynnu ar ymrwymiad uwch arweinwyr, rheolwyr a'r staff. Gallai newidiadau mewn cyllid a blaenoriaethau effeithio ar gyflawni'r Cynllun Gweithlu, felly, bydd yn cael ei roi ar waith mewn camau yn unol â blaenoriaethau'r Cyngor a'r adnoddau sydd ar gael.

Rhaid i'r mentrau ar gyfer cyflawni'r Cynllun Gweithlu fod yn rhai priodol ac ymarferol, o ran sicrhau bod adnoddau digonol i'w cyflawni nhw. Rhaid i'r dull gweithredu fod yn ystyriol, a rhaid i'r prosesau a'r polisiau cyflawni fod yn ategol oherwydd bod llawer o'r elfennau'n gysylltiedig.

Rhaid i'r systemau hefyd allu cefnogi gwaith gweithredu o ran cofnodi a defnyddio data sefydliadol. Rhaid hefyd ystyried gwaith monitro i asesu'r effaith ar ganlyniadau sefydliadol.

Cynllun Gweithlu – Cyfrifoldeb

Mae'r Cynllun Gweithlu yn perthyn i'r Cyngor cyfan, felly, i sicrhau llwyddiant, mae rhaid ei wneud yn rhan annatod o'r sefydliad i gyd. Yn ymarferol, felly, mae'r cyfrifoldeb yn cael ei ddosbarthu.

Yn naturiol, bydd llawer o'r Cynllun Gweithlu yn dod yn rhan o Gynllun Cyflawni'r Adran Adnoddau Dynol, ond, bydd yr amcanion sydd wedi eu hamlygu, ac sy'n canolbwyntio ar faterion cyfathrebu a Thechnoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu mewnol, yn cael eu cyflawni drwy'r maes gwasanaeth priodol ac yn dod yn rhan o Gynlluniau Cyflawni y meysydd gwasanaethau hynny. Bydd gwaith monitro cynnydd yn ôl y nodau strategol yn cael ei wneud drwy broses fonitro'r Cynllun Cyflawni a'r broses Asesiadau Corfforaethol.

Casgliad

Mae'r cynllun yma'n un uchelgeisiol, a bydd yn sicrhau bod gennym ni'r staff sydd ei angen arnon ni i ddarparu gwasanaethau o ansawdd ar gyfer trigolion ar hyn o bryd ac yn y dyfodol.

Mae'r Cyngor yn bwriadu recriwtio'r gweithwyr gorau yn y farchnad lafur, a'u cadw nhw, a datblygu staff i sicrhau bod y gweithlu'n cyrraedd ei botensial drwy feddu ar y gallu, y cydnherthedd, a'r sgiliau sydd eu hangen i fodloni heriau a chyfleoedd yn y dyfodol. Bydd hyn yn cael ei wneud drwy reoli a datblygu pobl, a'u perfformiad, a sicrhau bod gennym ni'r seilwaith a'r amgylchedd gweithio cywir i ffynnu. Byddwn ni'n meithrin diwylliant o gydweithredu, arloesi a rhannu gwybodaeth, meddylfryd rhagweithiol i atal problemau, ac yn cynnwys gweithwyr cyflogedig a defnyddwyr gwasanaethau yn rhan o bethau.

Mae angen i ni fanteisio i'r eithaf ar botensial y gweithlu a bydd rhaid i ni sicrhau bod y bobl iawn, gyda'r sgiliau priodol, yn y lle iawn ar yr adeg iawn. Rydyn ni eisiau datblygu gweithlu hyblyg, iach, cydnherth, ymroddedig a medrus, sy'n perfformio'n dda, a chadw'r gweithlu hwnnw, i gyflawni'r canlyniadau gorau i drigolion.

