Cynllun Gweithlu Cyngor
RHONDDA CYNON TAF
2024

RHONDDA CYNON TAF

Cynnwys

Cyflwyniad	1
Diben Cynllun Gweithlu'r Cyngor	1
Beth yw Cynllunio Gweithlu?	2
Yr wybodaeth a gafodd ei defnyddio i ddatblygu Cynllun Gweithlu'r Cyngor	2
Ein Cynllun Gweithlu ac aliniad i Gynllun Corfforaethol y Cyngor a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.	3
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015	3
Cynllun Corfforaethol y Cyngor	5
Cyfleoedd a heriau	6
Y Gweithlu Presennol	8
Y gweithlu sydd ei angen arnon ni: Nodau cyflawni'r Cynllun Gweithlu	9
1 Gwaith arwain a rheoli cynhwysol a chynaliadwy i gyflawni blaenoriaethau	9
2 Gweithlu ymroddedig, sy'n cyflawni'n dda	10
3 Denu a chadw staff er mwyn darparu gwasanaeth rhagorol	11
4 Amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff	12
Cyfrifoldeb	12
Cyflawni a Monitro Cynllun Gweithlu'r Cyngor	12

Rhagair gan y Prif Weithredwr

Cryfder mwyaf y Cyngor yma yw ei weithlu. Mae ein pobl yn chwarae rôl hanfodol i wireddu ein gweledigaeth; i wneud Rhondda Cynon Taf yn lle gwych i fyw, gweithio a chwarae ynddo.

Mae effeithiau dinistriol Covid-19 a llifogydd 2020 wedi cael effaith fawr ar ein cymunedau. Rydyn ni bellach yn ymateb yn rhagweithiol i'r argyfwng costau byw; pwysau ariannol a'r galw cynyddol am ein gwasanaethau.

Mae'r ymateb gan ein gweithlu wedi bod yn rhagorol ac rydyn ni'n parhau i weithio'n ddiflino i wasanaethu ein cymunedau, cynorthwyo busnesau lleol ac amddiffyn y bobl fwyaf agored i niwed rhag cael eu niweidio.

Mae cynllunio gweithlu effeithiol yn hanfodol er mwyn sicrhau bod gan ein staff y gallu i ddarparu gwasanaethau ardderchog i'n cymunedau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol. Mae hefyd yn hanfodol bwysig ein bod yn cefnogi lles ac yn caniatáu datblygiad personol a phroffesiynol ein staff er mwyn iddyn nhw gyrraedd eu llawn botensial.

Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor 2024 yn nodi sut byddwn ni'n parhau i ddatblygu a chynorthwyo ein gweithlu i ddiwallu anghenion ein cymunedau, gan adeiladu ar ein gweithlu talentog, dyfeisgar, arloesol a hyblyg. Mae gan y cynllun bedwar nod allweddol er mwyn sicrhau bod gyda ni'r gweithlu sydd ei angen arnon ni i barhau i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel yn Rhondda Cynon Taf.

Paul Mee
Prif Weithredwr

Cyflwyniad

Mae ein pobl, neu'n gweithlu, yn chwarae rhan hanfodol wrth gyflawni ein gweledigaeth, i wneud Rhondda Cynon Taf yn lle gwych i fyw, gweithio a chwarae ynddo. Mae cynllunio gweithlu da yn hanfodol er mwyn sicrhau ein bod, trwy ein gweithlu, yn cyflawni ein gorau ar gyfer ein cymunedau heddiw ac yn y dyfodol. Mae angen inni sicrhau bod gyda ni'r adnoddau staff, y sgiliau a’r gallu i barhau i wneud y mwyaf o gyfleoedd a goresgyn heriau.

Mae’r Fwrdeistref Sirol wedi profi effeithiau dinistriol Covid a llifogydd 2020, ac mae heriau o’n blaenau yn y dyfodol megis yr argyfwng costau byw, ansicrwydd ynghylch lefelau cyllid a galw cynyddol am ein gwasanaethau.

Mae cynllunio ariannol gofalus yn allweddol i’n llwyddiant, ac yn yr un modd mae ein staff ni hefyd – wrth iddyn nhw gyflawni ein gweledigaeth a’n blaenoriaethau. Bydd ein Cynllun Gweithlu yn helpu i sicrhau ein bod ni'n cynllunio ymlaen llaw i wneud y gorau o'n gweithlu i gyflawni'r canlyniadau gorau posibl ar gyfer y Fwrdeistref Sirol.

Diben Cynllun Gweithlu'r Cyngor

Bydd Cynllun Gweithlu'r Cyngor yn cefnogi'r Cyngor i gyflawni ei flaenoriaethau, fel sydd wedi'u nodi yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-30, ‘Gweithio gyda'n Cymunedau’. Bydd y Cynllun Gweithlu yn sicrhau bod y Cyngor yn denu, yn cadw, yn datblygu ac yn cefnogi staff a rheolwyr i barhau i gyflwyno gwasanaethau rhagorol, bodloni cyfleoedd ac wynebu heriau, nawr ac yn y dyfodol.

Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor hefyd yn ymgorffori gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, i gyflawni nodau llesiant cenedlaethol a Phum Ffordd o Weithio'r gwasanaethau cyhoeddus.

Beth yw Cynllunio Gweithlu?

Mae Cynllunio Gweithlu yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliad edrych ar ei sefyllfa bresennol a lle mae angen iddo fod yn y dyfodol. Mae’r wybodaeth yma'n adlewyrchu’i weithlu presennol ac unrhyw bwysau hysbys neu ddisgwyliedig o ran cyflenwi staff neu lenwi bylchau. Caiff hyn ei gyflawni trwy wneud y canlynol:

- Nodi’r cysylltiad rhwng strategaethau busnes a chynlluniau pobl (gan ein bod ni'n Awdurdod Lleol yng Nghymru rydyn ni hefyd yn cyd-fynd â strategaethau a chynlluniau Llywodraeth Cymru).
- 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 bylchau.
- Pennu amcanion a chamau gweithredu i wireddu strategaethau a nodau cynllunio'r gweithlu.
- Trefniadau monitro, adolygu a gwerthuso.

Yr wybodaeth a gafodd ei defnyddio i ddatblygu Cynllun Gweithlu'r Cyngor

Defnyddiwyd y ffynonellau gwybodaeth canlynol i ddatblygu Cynllun Gweithlu'r Cyngor 2023-28:

- Dogfennau Hunanwerthusiad Gwasanaeth 2021-22.
- Data gweithlu'r Cyngor a ffynonellau perthnasol eraill megis Cynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-30, ‘Gweithio gyda'n Cymunedau’ a'n Strategaeth Mynd i'r Afael â Newid yn yr Hinsawdd 2022-25.
- Strategaeth Digidol y Cyngor 2022-26.
- Data o arolwg ac ymgynghoriad â staff.
- Gwybodaeth Llywodraeth Cymru fel Tueddiadau’r Dyfodol 2021, Llesiant Cymru 2021, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol, a'u Cynllun Gweithredu LHDTC+, Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr Cymraeg.
- Gwybodaeth a mewnwelediadau allanol perthnasol eraill am y gweithlu.

Ein Cynllun Gweithlu ac aliniad i Gynllun Corfforaethol y Cyngor a Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015.

Nod Cynllun Gweithlu'r Cyngor yw galluogi'r Cyngor i gyflawni ei weledigaeth a'i flaenoriaethau, fel sydd wedi'u nodi yng Nghynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-30, ‘Gweithio gyda'n Cymunedau’.

Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor yn canolbwyntio ar sicrhau bod modd i weithlu'r Cyngor fodloni'r heriau presennol a rhai'r dyfodol wrth fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i gyflawni'r deilliannau gorau posibl. I gyflawni hyn, mae'n cyd-fynd â strategaethau allweddol megis Cynllun Corfforaethol y Cyngor a'r Strategaeth Adnoddau Dynol. Mae gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015 i gyflawni nodau llesiant cenedlaethol hefyd wedi’u hymgorffori yn ein Cynllun Gweithlu.

Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru ystyried effaith hirdymor eu penderfyniadau, gweithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, ac atal problemau parhaus megis tlodi, anghydraddoldeb o ran iechyd a newid yn yr hinsawdd.

Mae gan y Ddeddf saith nod llesiant y mae’n rhaid i gyrff cyhoeddus weithio i’w cyflawni:

- CYMRU SY’N GYFRIFOL AR LEFEL FYD-EANG.
- CYMRU LEWYRCHUS.
- CYMRU GYDNERTH.
- CYMRU IACHACH.
- CYMRU SY’N FWY CYFARTAL.
- CYMRU O GYMUNEDAU CYDLYNUS.
- CYMRU Â DIWYLLIANT BYWIOG LLE MAE’R GYMRAEG YN FFYNNU.

Er mwyn gweithio tuag at y rhain, mae Datblygu Cynaliadwy yn bwysig er mwyn gwella'r ffordd mae modd i ni gyflawni nodau. Dyma sut mae'r Ddeddf yn diffinio Datblygu Cynaliadwy yng Nghymru:

“...y broses o wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru drwy weithredu, yn unol â’r egwyddor datblygu cynaliadwy, gan anelu at gyrraedd y nodau llesiant.”

Mae'n nodi pum ffordd o weithio sydd eu hangen er mwyn i Gyrff Cyhoeddus gyflawni'r saith nod llesiant. Mae'r rhain wedi'u hamlinellu isod.

Y pum ffordd o weithio.

1. TYMOR HIR
Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen am ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd.

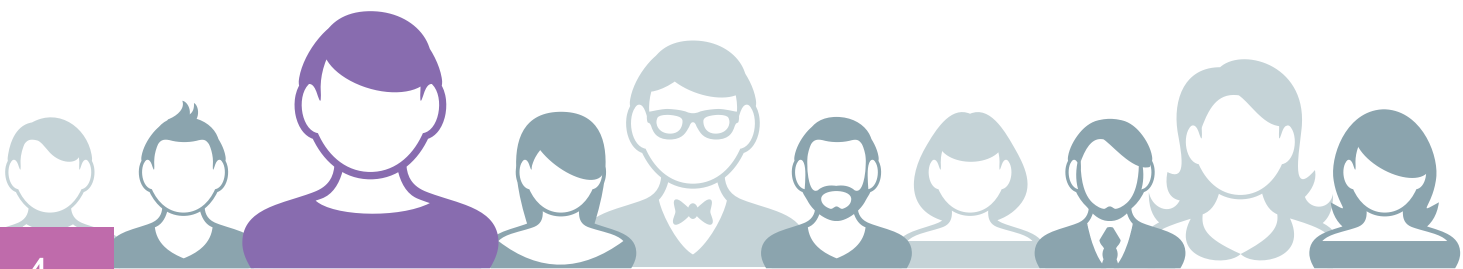
2. ATAL
Sut gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

3. INTEGREIDDIO
Ystyried sut gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar bob un o'u hamcanion eraill, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill.

4. CYDWEITHREDU
Gallai cydweithredu ag unrhyw berson arall (neu wahanol adrannau yn y corff ei hun) helpu'r corff i fodloni ei amcanion llesiant.

5. CYFRANOGIAD
Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal maent yn ei gwasanaethu.

Bydd Strategaeth AD a Chynllun Gweithlu'r Cyngor yn ystyried gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'r Pum Ffordd o Weithio.



Cynllun Corfforaethol y Cyngor

Mae Cynllun Gweithlu'r Cyngor hefyd yn cydfynd â Chynllun Corfforaethol y Cyngor 2024-30, 'Gweithio gyda'n Cymunedau', sy'n amlinellu ein gweledigaeth a'n blaenoriaethau, yn nodi ein pedwar Amcan Lles a blaenoriaethau craidd.

Ein Hamcanion Lles:

1. Pobl a Chymunedau

Cefnogi a grymuso trigolion a chymunedau Rhondda Cynon Taf i fyw bywydau diogel, iach a boddhaus.

2. Gwaith a Busnes

Helpu i gryfhau a thyfu economi Rhondda Cynon Taf.

3. Natur a'r Amgylchedd

Rhondda Cynon Taf gwyrdd a glân sy'n gwella ac yn gwarchod yr amgylchedd a byd natur.

4. Diwylliant, Treftadaeth a'r Gymraeg

Cydnabod a dathlu ddoe, heddiw ac yfory Rhondda Cynon Taf.

Mae'r Cynllun Corfforaethol hefyd yn nodi Gweledigaeth ar gyfer Rhondda Cynon Taf lle:

"Mae modd i bob person, cymuned a busnes dyfu a byw mewn Bwrdeistref Sirol iach, gwyrdd, diogel, bywiog a chynhwysol lle mae modd iddyn nhw gyflawni eu llawn botensial ym mhob agwedd ar eu bywydau a'u gwaith, nawr ac yn y dyfodol."

Bwriad y Cyngor a'r rheswm dros ei fodolaeth:

"Darparu arweinyddiaeth gymunedol a chynnal gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel, gan weithio'n ochr yn ochr â thrigolion, cymunedau a'n partneriaid er mwyn i'n pobl, busnesau, a'r amgylchedd allu ffynnu."

Dim ond Cyngor sy'n cael ei redeg yn dda all ddarparu Ein Gweledigaeth, Amcanion Lles a blaenoriaethau. Mae hynny'n golygu Cyngor sydd â diwylliant sefydliadol cadarnhaol, sy'n gwerthfawrogi ei staff, sy'n rheoli ei adnoddau'n ddoeth ac sy'n ceisio gwella'n barhaus yr hyn a wnawn i gael yr effaith orau ar drigolion gan wynebu'r heriau rydyn ni'n eu hwynebu. Rydyn ni hefyd wedi nodi ein hymrwymiadau i drigolion, staff a phartneriaid yn y Cynllun. Mae'r rhain yn cynnwys ein hymrwymiad i drigolion i reoli ein gweithlu er mwyn gweithio yn y modd mwyaf effeithlon a sicrhau'r newidiadau mwyaf i'n cymunedau, natur a'r amgylchedd; ac ein hymrwrymiad i staff i ddarparu cyfleoedd cyfartal i bawb, er mwyn i staff deimlo eu bod nhw'n cael eu gwerthfawrogi ac yn gallu cyflawni eu llawn botensial.

Rhaid i'r holl Gynghorau yng Nghymru gydymffurfio â nifer o gyfreithiau sy'n llywio ein gwaith. Mae'r cyfreithiau yma'n cynnwys Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 sydd ymhlith pethau eraill, yn gofyn bod Cynghorau'n gosod Amcanion Lles. Mae'r Amcanion Lles sydd wedi'u nodi yn ein Cynllun Corfforaethol wedi'u cynnwys er mwyn gwella lles economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Rhondda Cynon Taf.

Bydd Strategaeth Adnoddau Dynol a Chynllun Gweithlu'r Cyngor yn ategu Cynllun Corfforaethol y Cyngor drwy sicrhau bod y gweithlu a'n dulliau rheoli ac arwain pobl yn cyflawni blaenoriaethau'r Cyngor, wrth ystyried gofynion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, nodau cenedlaethol a'r Pum Ffordd o Weithio.

Cyfleoedd a heriau

Mae'r Cyngor yn wynebu nifer o heriau a chyfleoedd heddiw ac i'r dyfodol. Er bod modd nodi materion cyfredol, gall fod yn anodd rhagweld beth sydd o'n blaenau, er bod adroddiadau a gwybodaeth ar gael a all ein helpu i ganolbwyntio ar yr hyn sydd o bosib angen i ni weithio tuag ato i helpu gyda'r gwaith o gynllunio'r gweithlu. Mae edrych ar yr hyn y mae angen i ni fynd i'r afael ag ef ar hyn o bryd, yn ogystal â'r hyn sydd o bosib angen inni ei oresgyn wrth symud ymlaen, yn ein helpu i gynllunio a chael y cyfle gorau posibl i wneud y mwyaf o gyfleoedd a goresgyn heriau i ddarparu'r gwasanaethau gorau ar gyfer y tymor hir.

Dyma rai o'r heriau a chyfleoedd allweddol a nodwyd:

- Galw cynyddol am wasanaethau, a all gael ei ysgogi gan boblogaeth sy'n newid. Mae Rhondda Cynon Taf, fel nifer o ardaloedd, yn wynebu twf mewn carfanau hŷn sy'n ychwanegu galw at y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol. Caiff y ddemograffeg yma hefyd ei hadlewyrchu yn ein gweithlu wrth i fywydau gwaith pobl gael eu hymestyn. Mae'n bosibl byddai hyn yn arwain at angen mwy o hyblygrwydd o ran patrymau gwaith, addasiadau a llwybrau gyrfa. Rydyn ni hefyd am i'n gweithlu adlewyrchu nifer y siaradwyr Cymraeg yn ein cymunedau a chreu cyfleoedd i wireddu hyn yn unol ag amcanion Strategaeth Cymraeg 2050: Miliwn o Siaradwyr Cymraeg.
- Mae yna hefyd heriau economaidd-gymdeithasol y mae ein preswylwyr a'n staff yn eu hwynebu. Er enghraifft, mae costau byw yn cynyddu ac efallai y bydd angen inni ystyried effaith hyn ar y gweithlu a cheisio cefnogi staff, er enghraifft ynghylch llesiant ariannol.
- Rydyn ni hefyd am gefnogi staff i leihau absenoldeb salwch a chynyddu presenoldeb. Yn rhan o hyn, mae'n bwysig cefnogi staff drwy gydol yr heriau maen nhw o bosib yn eu hwynebu, er enghraifft cyfrifoldebau gofalu a gweithio'n hirach i gefnogi eu hymddeoliad. Rydyn ni am annog llesiant da a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith fel bod cyflawniad gwaith yn cael ei optimeiddio a'i gynnal yn y tymor hir.
- Mae mwy o ganolbwyntio ar wella amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant mewn cymdeithas a chaiff hyn ei adlewyrchu yng nghynlluniau Llywodraeth Cymru, megis Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Cymru ac adroddiadau sy'n tynnu sylw at faterion fel tlodi ac iechyd yng Nghymru. Rydyn ni am fod yn rhagweithiol yn ein dull o fynd i'r afael â'r materion pwysig yma a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein gwaith o gynllunio'r gweithlu. Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028 wedi cael ei ddatblygu er mwyn cynorthwyo ein huchelgais o ddatblygu gweithlu sydd wirioneddol yn gynhwysol.
- Mae nifer o sefydliadau yn wynebu heriau o ran recriwtio, cadw a bylchau sgiliau. Yn sgil amrywiaeth y gwasanaethau sy'n cael eu darparu gan y Cyngor, mae modd i ni brofi bylchau sgiliau mewn sectorau penodol neu mewn sgiliau technegol penodol sydd eu hangen arnon ni. Gall fod prinder o ran ymgeiswyr cymwys yn y farchnad lafur leol hefyd ac rydyn ni'n gweld weithiau nad yw ein system raddio mor gystadleuol â sectorau eraill o ran cyflog, ac mae modd i hyn ychwanegu at heriau recriwtio. Serch hynny, rydyn ni'n cynnig cymorth gwych i weithwyr o ran lles, cyfleoedd datblygu a pholisïau sy'n ystyriol o deuluoedd a all helpu i ddenu a chadw staff. Gall fod cynnydd hefyd yn y galw am wasanaethau a gofyniad am ragor o staff i ddarparu gwasanaethau, er enghraifft mwy o angen am wasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol a phwysau'r gaeaf. Felly, byddwn ni'n edrych ar wella ein prosesau recriwtio ac yn rhoi cyfleoedd i ddatblygu staff ein hunain fel bod gyda ni'r bobl gywir sydd â'r sgiliau cywir ar gyfer darparu gwasanaethau. Mae cadw staff hefyd yn bwysig i sicrhau parhad o ran darparu gwasanaethau. Mae rhan o hyn yn ymwneud â chreu a chynnal amgylcheddau gwaith er mwyn i staff ffynnu, a phatrymau gwaith da megis datblygu gweithio hybrid ymhellach.

- Yn sgil amrywiaeth ein gwasanaethau a'r heriau recriwtio rydyn ni'n eu hwynebu ym meysydd gwasanaeth penodol, byddwn ni'n parhau i gynnig cymorth ac ymyraethau pwrpasol yn ôl yr angen i sicrhau ein bod ni'n parhau i denu a chadw'r staff gorau i fodloni'r galwadau cynyddol ar wasanaethau allweddol y Cyngor. Byddwn ni hefyd yn parhau â dulliau mwy cynhwysol o ymdrin â mentrau recriwtio ledled y Cyngor. Er enghraifft, o ran cefnogi cymuned y lluoedd arfog mae amrywiaeth o fesurau cefnogol ar waith, yn enwedig ein cynllun gwarantu cyfweliad ar gyfer y rhai sy'n gadael y lluoedd arfog, cyn-filwyr a milwyr wrth gefn sydd wedi dangos eu bod nhw'n bodloni'r holl feini prawf hanfodol ar gyfer y swydd maen nhw wedi cyflwyno cais amdani. Hefyd, fel cyflogwr rydyn ni'n cyflawni gwaith yn ymwneud â niwroamrywiaeth yn y gweithlu ac ar hyn o bryd rydyn ni'n gweithio tuag at gael ein hardystio fel sefydliad sy'n Ymwybodol o Awtistiaeth. Mae'r Carfanau Adnoddau Dynol a Gwella Digidol eisoes wedi'u hardystio'n Ymwybodol o Awtistiaeth ac rydyn ni'n bwriadu cyflwyno hyfforddiant i'r Awdurdod cyfan. Mae ein Cabinet ac Uwch Reolwyr y Cyngor, yn ogystal â'n Carfanau Adnoddau Dynol a Gwelliannau Digidol wedi derbyn achrediad Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth yn barod ac rydyn ni'n parhau i ddarparu'r hyfforddiant ar draws y Cyngor.
- Mae gwaith partneriaeth yn dod yn fwyfwy pwysig i fynd i'r afael â'r heriau cymhleth ac amlochrog sy'n wynebu ein cymunedau a'n gwasanaethau craidd. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda'r heddlu a'r gwasanaeth iechyd er enghraifft, ond hefyd ein perthynas ni gyda'n cymunedau, lle rydyn ni'n gweithio gyda'n gilydd er mwyn i drigolion a busnesau gymryd cyfrifoldeb ar y cyd drostyn nhw eu hunain a'r cymunedau lle maen nhw'n byw.
- Mae datblygiadau sylweddol o ran technoleg ddigidol a rheoli data ac mae'n bwysig manteisio ar y cyfleoedd trawsnewidiol hyn i gael effeithiau cadarnhaol ar breswylwyr, staff a darpariaeth gwasanaethau.
- Bydd gwaith arwain a rheoli yn allweddol er mwyn cwrdd â heriau a gwneud y mwyaf o gyfleoedd. Byddwn ni'n cefnogi ac yn datblygu ein harweinwyr a'n rheolwyr fel bod modd iddyn nhw gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.
- Fel pob Cyngor, rydyn ni'n parhau i wynebu her ariannol anodd gan fod angen ein gwasanaethau ar ragor o bobl. Gan fod ansicrwydd ynghylch lefelau cyllid yn y dyfodol, mae angen inni wneud penderfyniadau ynghylch ble i flaenoriaethu a gwario adnoddau. Byddwn ni'n ystyriol ac yn arloesol yn ein dull o ddylunio ffyrdd amgen a mwy effeithlon o weithio, er mwyn sicrhau y bydd safonau uchel o ran darparu gwasanaethau yn cael eu cynnal.
- Mae heriau sylweddol eraill i'w hystyried. Mae'r rhyfel yn Wcráin yn argyfwng dyngarol ac mae'n cyfrannu at ansicrwydd economaidd a gwleidyddol. Mae Brexit yn cael effaith economaidd, ynghyd â phroblemau yn ymwneud â gweithlu, cyflenwad a dosbarthu. Gallai achosion ysbeidiol o Covid yn y dyfodol hefyd effeithio arnon ni, er enghraifft, yr effaith economaidd a'r galw cynyddol am ein gwasanaethau. Mae yna hefyd botensial o brinder llafur a phroblemau o ran cyflenwad a chadwyn.
- Mae her o ran newid yn yr hinsawdd hefyd ac mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddod yn Gyngor Nwy Tŷ Gwydr Sero Net erbyn 2030. Bydd y gwaith sy'n ymwneud â newid yn yr hinsawdd yn gofyn am newidiadau gan staff a thrigolion.
- Mae gyda ni berthynas waith da hefyd gyda'n cydweithwyr undeb llafur sy'n helpu i hyrwyddo buddiannau eu haelodau yn y gweithle. Rydyn ni wedi gweithio gydag undebau llafur ar faterion fel negodi cytundebau ar delerau ac amodau, newid a'r effaith ar staff, a phryderon aelodau ar lefel fwy unigol. Mae'r berthynas yma'n bwysig er mwyn gwireddu ein huchelgeisiau ar gyfer y gweithlu a sicrhau bod gwasanaethau rhagorol yn cael eu darparu. Mae staff yn cael gwybod am fanteision aelodaeth yn ystod y cyfnod ymsefydlu.

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 gyda 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 bod gwasanaethau'n cael eu darparu neu i gael arbenigedd ar gyfer cyflawni prosiectau. Mae gyda ni hefyd wasanaethau sy'n cael eu darparu drwy drefniadau comisiynu neu bartneriaethau.

Ni yw prif gyflogwr yr ardal leol ac mae 80% o'n staff yn byw yn Rhondda Cynon Taf. 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.

Mae'r ffigurau isod yn rhoi trosolwg o gyfansoddiad y staff (gan gynnwys ysgolion) ar gyfer 2021/22:

- Cyfanswm o 9957 o weithwyr gyda chyfanswm o 8042 o weithwyr cyfwerth ag amser llawn (ac eithrio contractau achlysurol a swyddi tymhorol).
- Mae 45% o'n staff yn cael eu cyflogi mewn ysgolion.
- Mae 75% o'r staff yn fenywod a 25% yn wrywod.
- Mae 46% o'r staff yn rhan-amser.
- Mae mwyafrif o'r staff rhwng 35 a 54 oed (54%).
- Mae 529 o'n swyddi ni yn cael eu hariannu'n rhannol neu'n gyfan gwbl drwy grantiau.
- Gadawodd 1010 o weithwyr ac roedd 988 o ddechreuwyr newydd.
- Yn 2020-21, mae 15% o’r staff yn siaradwyr Cymraeg rhugl, sy'n gynnydd bach dros y blynyddoedd diwethaf (doedd dim modd cael y ffigurau ar gyfer 2021-22).
- Dywedodd 2.8% o'r staff bod anabledd gyda nhw, 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 0.8% o'r staff o grwpiau lleiafrifol, ond, eto, roedd y nifer a atebodd y cwestiwn yn isel, felly mae'n bosibl nad ydy'r ffigur yma'n adlewyrchiad cywir o'r gweithlu. Mae ceisiadau am swyddi gan grwpiau ethnig hefyd yn cynyddu, o 2.5% yn 2016 i 6% o’r holl geisiadau yn 2021-22. Roedd y data yma'n fwy dibynadwy gan fod cyfraddau datgan gwybodaeth ar gyfer gwybodaeth yn ymwneud â chydraddoldeb yn uchel.

Y gweithlu sydd ei angen arnon ni: Nodau cyflawni'r Cynllun Gweithlu

Er mwyn sicrhau bod gyda ni'r gweithlu sydd ei angen arnon ni yn y dyfodol, bwriad Cynllun Gweithlu'r Cyngor yw nodi pedwar nod cyflawni a fydd yn berthnasol ar draws y gweithlu. Serch hynny, dydy'r cynllun yma ddim yn disodli'r cynlluniau gweithlu lleol sydd ar waith i fynd i'r afael ag anghenion gwasanaeth penodol.

Dyma'r pedwar nod cyflawni:

1 Gwaith arwain a rheoli cynhwysol a chynaliadwy i gyflawni blaenoriaethau

Rydyn ni'n cydnabod bod ansawdd ein harweinwyr a'n rheolwyr – yn ogystal â'r berthynas rhwng rheolwyr llinell a'u carfanau – yn allweddol i'n llwyddiant. Rydyn ni am ddatblygu'r gallu i arwain a rheoli ymhellach ar draws y Cyngor. Rydyn ni am gryfhau sgiliau ein harweinwyr a'n rheolwyr, fel eu bod nhw'n cael eu cefnogi a'u datblygu i wynebu'r heriau sydd o'n blaenau. Rydyn ni am iddyn nhw feddu ar yr egni, y cymhelliant, yr arloesedd, y creadigrwydd a'r craffter gwleidyddol i arwain newid, wrth ysbrydoli a chefnogi ein staff i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.

Rydyn ni am i'w hangerdd dros wasanaethau cyhoeddus roi'r cymhelliant iddyn nhw i gydweithio ac i gyfrannu at waith cydweithredol a phartneriaeth, gan ddod o hyd i atebion cyfrifol a chynaliadwy i flaenoriaethau a darpariaeth gwasanaethau.

Ein nod yw meithrin gwaith arwain a rheoli cyfrifol, cynhwysol a chynaliadwy i fynd i'r afael â'r materion mawr sy'n wynebu'r byd a sicrhau ein bod ni'n edrych i'r hirdymor ac yn croesawu'r egwyddor datblygu cynaliadwy o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Bydd arweinwyr a rheolwyr yn deall y cyd-destun sefydliadol ac yn ceisio cyflawni a gwella Blaenoriaethau Corfforaethol, Llywodraeth Cymru a Chenedlaethol.

Amcanion:

Bydd y Cyngor yn parhau i ddefnyddio a gwreiddio'r mecanweithiau presennol er mwyn cyfathrebu â rheolwyr, a datblygu sgiliau arwain a rheoli sy'n cynnwys y canlynol:-

Sesiynau Gwybodaeth i Reolwyr, cyfathrebu ar draws y sefydliad, rhaglenni hyfforddi a mentora, rhaglenni arwain a rheoli achrededig a heb eu hachredu, sesiynau 'Yr Awr Wella'.

Bydd y Cyngor yn addasu ei raglenni arwain a rheoli i gyflwyno rhaglenni modiwlaidd mwy hyblyg gan ganolbwyntio ar y cysyniadau o arweinyddiaeth gyfrifol. Byddwn ni'n edrych i'r tymor hir ac yn edrych ar heriau trwy amrywiaeth o lensys (i gynnwys er enghraifft, amrywiaeth a chynhwysiant, lles, y Gymraeg a newid yn yr hinsawdd), i gynyddu amrywiaeth, ac yn ceisio datrys problemau'n gynnar trwy ymyrraeth gynnar.

Bydd y Cyngor yn parhau i gefnogi ei arweinwyr a rheolwyr i wreiddio a normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg o fewn eu meysydd gwasanaeth.

2 Gweithlu ymroddedig, sy'n cyflawni'n dda

Er mwyn cyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor, mae angen gweithlu ymroddedig sy'n cyflawni'n dda. Byddwn ni'n cefnogi ac yn rheoli staff i gyflawni eu gorau.

Bydd staff yn effro i sut mae'r hyn maen nhw'n ei darparu yn cyfrannu at flaenoriaethau corfforaethol gan y bydd rheoli cyflawniad yn cyd-fynd â gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor. Bydd datblygu, hyfforddi a mentora staff yn hanfodol; bydd staff sydd â photensial yn cael eu nodi a'u datblygu ymhellach.

Bydd yr amgylchedd gwaith hefyd yn allweddol er mwyn i staff ffynnu a chyflawni'r deilliannau gorau posibl. Rydyn ni am i staff weithio gyda'i gilydd ac mewn partneriaeth, gan gyfrannu at gyflawni ein gweledigaeth.

Amcanion:

Bydd y Cyngor yn parhau i gefnogi staff i ddysgu a datblygu trwy fecanweithiau sy'n bodoli eisoes gan gynnwys sesiynau ymsefydlu corfforaethol, e-ddysgu, oriau gwella, hyfforddiant sy'n benodol i'w gwasanaeth a'u swydd, a rhaglenni dysgu gorfodol.

Parhau â'r ymgynghoriad staff safonol newydd fel bod modd cynhyrchu data cymharol i adolygu newidiadau ym marn staff dros amser a nodi meysydd i'w gwella. Bydd holiaduron byr atodol ('pulse questionnaires') yn cael eu defnyddio i gasglu barn staff ar themâu amserol yn ôl yr angen.

Byddwn ni'n meithrin amgylchedd gwaith lle mae staff yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu ffynnu i gyflawni ar eu gorau, yn rhydd rhag gwahaniaethu ac aflonyddu. I gefnogi hyn, byddwn ni'n codi ymwybyddiaeth o fecanweithiau presennol ac yn monitro llwyddiant. Mae hyn yn cynnwys ein gweithdrefnau Urddas yn y Gwaith a Chwynion, ynghyd â chymorth o ran lles a chymorth gan gymheiriaid drwy rwydweithiau staff.

Cyflwyno'r adolygiadau cyflawniad unigol corfforaethol newydd i wella cyflawniad drwy sicrhau bod staff yn cael adborth a chymorth i wella neu gynnal eu cyflawniad cyffredinol.

Bydd y Cyngor yn ceisio ychwanegu at gyfleoedd dysgu a datblygu i staff trwy gael mynediad at ffrydiau dysgu a ariennir (er enghraifft trwy raglenni cenedlaethol megis fframweithiau prentisiaeth a chyfrifon dysgu personol), mewn partneriaeth â phartneriaid addysg bellach ac addysg uwch.

Bydd y Cyngor yn archwilio ffyrdd o wella dulliau cyfathrebu mewnol staff yn ddigidol trwy systemau fel iTrent, ynghyd â chanolbwyntio ar ddulliau newydd o gyfathrebu negeseuon allweddol trwy lwyfannau cyfryngau cymdeithasol megis Facebook.

Byddwn ni'n parhau i adolygu a diwygio ein polisïau a'n gweithdrefnau i sicrhau eu bod nhw'n bodloni gofynion deddfwriaethol a sefydliadol ac yn cefnogi llesiant staff.

Bydd y Cyngor yn parhau i fuddsoddi yn natblygiad ei Aelodau a'i weithlu, gan roi cyfleoedd i wella'u sgiliau a'u llythrennedd digidol, er mwyn galluogi pobl i ddod yn fwy hyderus yn ddigidol. Bydd Gwasanaeth Digidol y Cyngor yn parhau â'i ymagwedd ar gyfer cymorth digidol sy'n cynnwys sesiynau ymsefydlu staff, sesiynau datblygu byr 'bitesize', a chymorth wedi'i deilwra i gynorthwyo staff i roi dulliau digidol newydd ar waith, fel bod modd i ni wneud y gorau o'r cyfleoedd a ddaw yn sgil digidol.

Byddwn ni'n defnyddio'n gwybodaeth o'n ffynonellau data cryf a'i defnyddio ar gyfer gweithredu. Bydd hyn yn sicrhau bod y penderfyniadau rydyn ni'n eu gwneud sy'n ymwneud â'r gweithlu yn cael eu llywio gan ddadansoddiadau data cadarn a chan ddefnyddio dulliau sydd wedi'u llywio gan ddata.

Bydd y Cyngor yn parhau i gefnogi ei staff sy'n siarad Cymraeg, gan roi'r holl offer angenrheidiol iddyn nhw ffynnu a datblygu yn yr iaith o'u dewis.

3 Denu a chadw staff er mwyn darparu gwasanaeth rhagorol

Rydyn ni am ddenu a chadw gweithlu amrywiol sydd â'r sgiliau a'r ymrwymiad i gyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor ac addasu i anghenion sy'n newid. Rydyn ni am ddod yn gyflogwr o ddewis a chefnogi staff trwy gydol eu cyflogaeth gyda ni i gyflawni deilliannau gwaith gwych. Rydyn ni'n cydnabod y rôl sydd gan yr amgylchedd gwaith a diwylliant gwaith wrth gyflawni hyn.

Amcanion:

Parhau i ddatblygu brand y cyflogwr a chynyddu ein presenoldeb ar y cyfryngau cymdeithasol ac ar-lein i ddenu'r bobl gywir i weithio i ni.

Parhau i weithio gydag adrannau i gefnogi'r broses recriwtio a chadw a defnyddio ymyraethau wedi'u teilwra ble y bo'n addas i ddiwallu anghenion.

Parhau â'n Rhaglen i Raddedigion a Phrentisiaethau er mwyn recriwtio i leihau bylchau sgiliau ac edrych ar anghenion tymor hwy'r sefydliad.

Parhau i dyfu a datblygu ein rhaglenni cyflogadwyedd; Mynediad at Gyflogaeth, Porth i Gyflogaeth a GofaliWaith, i gefnogi'r rhai sydd bellaf o'r farchnad swyddi i gael profiad o gyfleoedd gwaith go iawn o fewn y Cyngor. Mae hyn yn cynnwys cefnogi unigolion ag anableddau dysgu ac anableddau corfforol a'n Plant sy'n Derbyn Gofal.

Nodi mecanweithiau ar gyfer hwyluso'r broses o recriwtio, dethol a chynnwys staff, yn enwedig mewn swyddi sy'n anodd eu llenwi.

Bydd y Cyngor yn parhau i herio a chryfhau ei weithdrefnau o ran recriwtio, cadw a hyfforddi staff sy'n siarad Cymraeg er mwyn cefnogi nodau perthnasol Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ac unrhyw strategaethau cenedlaethol a lleol sy'n deillio o hynny.

4 Amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff

Mae amlhau presenoldeb i'r eithaf a chefnogi lles staff yn hanfodol er mwyn i ni gyflawni ein gweledigaeth a'n blaenoriaethau.

Byddwn ni'n darparu amgylcheddau gwaith diogel o fewn diwylliant sy'n cefnogi ac yn annog staff i reoli eu lles a'u hiechyd er mwyn cyflawni ar eu gorau yn y gwaith, heddiw ac yn y tymor hir. Byddwn ni'n defnyddio mecanweithiau fel ymyraethau wedi'u teilwra, cymorth rheoli a sefydliadol da, polisi a gweithdrefnau i gefnogi staff drwy gydol eu cyflogaeth ac i annog arferion iach a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Amcanion:

Cwblhau Cynllun Gweithle Strategaeth Swyddfeydd y Cyngor: Addas at y Dyfodol' a'i roi ar waith, a pharhau i adolygu trefniadau gweithio hybrid i sicrhau bod gan ein gweithlu'r offer digidol cywir ar gyfer eu swydd, bod cyflawniad yn cael ei gynnal, ac i ddiogelu iechyd, diogelwch a lles staff.

Datblygu Strategaeth Llesiant sy'n cefnogi gweithlu iachach a mwy gwydn yng Nghyngor RhCT, a'i roi ar waith. Bydd yn canolbwyntio ar lesiant meddyliol, corfforol, cymdeithasol ac ariannol ac yn ystyried Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Rydyn ni eisiau i lesiant fod yn rhan annatod o bopeth rydyn ni'n ei wneud.

Parhau gyda chymorth yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol ac ymyraethau wedi'u teilwra gan ganolbwyntio ar leihau absenoldeb oherwydd salwch. Ein nod yw darparu cymorth effeithiol yn unol â phroffil ein gweithlu ac wedi'i deilwra i'r hyn sydd ei angen ar bobl.

Yn ogystal, bydd Cysylltiadau â Gweithwyr yn parhau i weithio gyda gwasanaethau cymorth i reoli absenoldeb. Mae hyn yn cynnwys rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf a chyngor arbenigol i gynorthwyo gyda chyfraddau datrys.

Cyfrifoldeb

Er mwyn sicrhau ein bod ni'n gwireddu ein huchelgeisiau i ddarparu'r gwasanaeth gorau i drigolion a'r sector cyhoeddus heddiw ac yn y dyfodol, mae angen i Gynllun Gweithlu Cyngor Rhondda Cynon Taf gael ei wreiddio ym mhob rhan o'r sefydliad. Cydnabyddir y bydd gan adrannau eu cynlluniau gweithlu penodol eu hunain ar waith i ddiwallu eu hanghenion, fodd bynnag bydd pob cynllun yn cyd-fynd â Chynllun Gweithlu cyffredinol y Cyngor i sicrhau bod ymagwedd gydlynol gyda ni at faterion gweithlu er mwyn cyflawni ein gweledigaeth a'n blaenoriaethau.

Cyflawni a Monitro Cynllun Gweithlu'r Cyngor

Bydd Cynllun Gweithlu'r Cyngor yn cael ei gyflawni trwy gynlluniau a strategaethau cysylltiedig megis Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor, Strategaeth Ddigidol, Strategaeth Swyddfeydd a Chynlluniau Cyflawni a Gweithlu adrannol. Bydd gan rai Cynlluniau Cyflawni gysylltiad cryfach â darpariaeth, er enghraifft Cynllun Cyflawni'r adran Adnoddau Dynol.

Bydd monitro ar ffurf datganiad o sefyllfa blynyddol, gan ddarparu data ar gynnydd tuag at gyflawni nodau Cynllun Gweithlu'r Cyngor. Yn ogystal, bydd nodau'r Cynllun Gweithlu yn cael eu hadolygu a'u diweddaru yn ôl yr angen i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn berthnasol o ran cyflawni gweledigaeth a blaenoriaethau'r Cyngor.