

Eitem: 11

Teitl: Diweddariad y gweithlu

Gweithredu / Action required	Am wybodaeth a chymeradwyaeth.
Amseru / Timing	Arferol
Argymhelliad / Recommendation	Bod y Bwrdd yn nodi cynnwys yr adroddiad hwn ac yn cadarnhau'r penderfyniad a wnaed mewn perthynas â'r Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol rhwng cyfarfodydd y Bwrdd ar 22 a 23 Mawrth 2025.
Risg / Risk	CR1 – Pobl a sgiliau – sicrhau ein bod yn cadw ac yn caffael y cymysgedd sgiliau mewn meysydd allweddol i sicrhau ein bod yn darparu'r gwasanaethau gorau. Mae hefyd yn cyd-fynd â Parodrwydd i dderbyn Risg RA8 – parodrwyddeiddgar i helpu ein pobl i wneud pethau'n wahanol ac yn well.
Cyllid / Finance	Cyllidebu amnewid rolau gwag / newydd.
Amcan Cynllun Corfforaethol / Corporate Plan Objective/Amcan Rhaglen/ Programme objective	Tyfu a gwella fel sefydliad
Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant / Equity, Diversity & Inclusion	Rydym wedi ymrwymo i sicrhau nodweddion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn gyda'n pobl yn Llais.
Cyfathrebu / Communications	Ticiwch un o'r blychau canlynol os bydd y gweithgaredd hwn yn cael effaith ar: Mewnol: ein pobl ☒ Allanol: ein cwsmeriaid/partneriaid/rhanddeiliaid ☐ Allanol: enw da ein sefydliad ☐

Cymeradwyaeth / Approval/Clearance	Cyfarwyddwr Strategol Gweithrediadau a Gwasanaethau Corfforaethol
Trafodaethau/ Penderfyniadau Blaenorol / Previous discussions/decisions	Adroddiad diweddarau Rhagfyr 2024. Adroddiad y tu allan i'r Pwyllgor sy'n ymwneud â'r Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol i'r bwrdd ar 22 Mawrth 2025.
Awdur/ Cyflwyno / Author/presenting	Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a DS/ Cyfarwyddwr Strategol Gweithrediadau a Gwasanaethau Corfforaethol
Dyddiad / Date	12 Mai 2025

Cefndir / Background

Mae'r adroddiad hwn i ddiweddarau'r Bwrdd ar gynnydd materion allweddol y gweithlu. Mae hyn yn cynnwys y cynllun rhyddhau cynnar gwirfoddol, recriwtio a gweithgareddau datblygu sefydliadol.

Mae'r adroddiad hwn hefyd yn ceisio cadarnhau penderfyniad y Bwrdd rhwng cyfarfodydd, a nodir isod yn adran diweddarau Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol 2025.

Bydd y bwrdd yn cofio trafodaethau ar dderbyn dangosfwrdd y gweithlu mewn cyfarfodydd yn y dyfodol. Bydd y dangosfwrdd hwn yn rhan o'r gyfres o ddangosfyrddau sy'n cael eu dylunio ar hyn o bryd gan ein harbenigwr Power BI. Bydd y Pwyllgor Gweithlu, Tâl a Thelerau Gwasanaeth wedi derbyn diweddariad ar ddata allweddol y gweithlu yn ei gyfarfod ar 15 Mai.

Manylion / Detail

Swyddi gwag presennol

Isod ceir sefyllfa gryno o weithgarwch recriwtio yn Llais.

Rôl	Cam y recriwtio
Rheolwr Pobl a DS	Hysbyseb fyw – dyddiad cau 12 Mai
Cyfarwyddwr Rhanbarthol Tymor Penodol (Castell-nedd Port Talbot a rhanbarth Abertawe)	Hysbyseb fyw - dyddiad cau 13 Mai
Eiriolwr Cwynion (cyfnod mamolaeth)	Rôl a gynigir ac yn aros am wiriadau cyn cyflogaeth

Eiriolwr Cwynion (rôl a ariennir gan Tenovus)	Rôl a gynigir ac yn aros am wiriadau cyn cyflogaeth
Ysgrifennydd y Bwrdd Tymor Penodol	Hysbyseb fyw – dyddiad cau 21 Mai
Llywodraethu a Rheolwr Risg	Hysbyseb fyw – dyddiad cau 22 Mai

Diweddariad ar y Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol 2025

Ym mis Mawrth 2025 cytunodd y Bwrdd i fabwysiadu ac agor y Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol am gyfnod cyfyngedig. Roedd y Cynllun ar agor rhwng 3 Mawrth 2025 a 31 Mawrth 2025.

Derbyniodd y Bwrdd adroddiad y tu allan i'r pwyllgor ar 22 Mawrth 2025 trwy e-bost, lle gofynnwyd i'r Bwrdd gymeradwyo 12 achos busnes ar gyfer y Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol. Derbyniwyd cymeradwyaeth drwy e-bost gan y Bwrdd ar 22 a 23 Mawrth 2025.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi diweddariad ffurfiol ar y broses gan gynnwys crynodeb o nifer y staff a wnaeth gais am ryddhau yn gynnar a nifer terfynol y staff a adawodd y sefydliad. Mae'r adroddiad hwn yn ceisio cadarnhau ei benderfyniad a wnaed rhwng Cyfarfodydd y Bwrdd. Roedd cyfanswm o 15 o geisiadau wedi'u cyflwyno o dan y cynllun. Cafodd 2 eu tynnu'n ôl wedyn gan yr ymgeiswyr am resymau personol. Felly, derbyniodd ac ystyriodd y panel yriodd 13 o geisiadau a gyflwynwyd gan eu rheolwyr.

O'r ystyriaeth gychwynnol o'r ceisiadau, gwrthodwyd 1 cais gan nad oedd y panel yn teimlo ei bod yn rôl addas i gael ei ddisodli neu ei ddileu.

O'r ceisiadau sy'n weddill, nododd craffu manwl ar yr achosion busnes gyfle ar gyfer ailgynllunio'r gweithlu sylweddol - gyda'r potensial i ddisodli ystod o rolau swyddi a drosglwyddwyd drosodd o sefydliadau rhagflaenol Llais gyda rolau penodol Llais newydd sy'n cwmpasu rhai meysydd arweinyddiaeth a phroffesiynol allweddol.

Cytunodd y panel felly y dylid llunio amlinelliadau rôl ar gyfer 3 rôl newydd posibl i lywio ystyriaeth a datblygiad pellach o'r achosion busnes gan y rheolwyr cefnogol. Y rolau penodol newydd hyn i Llais oedd:

- Band 7 Pennaeth Ymgysylltu ac Eiriolaeth Cwynion
- Band 5 Swyddog Ymgysylltu â Chymuned a Mewnwelediadau
- Band 4 Cymorth Ymgysylltu â'r Gymuned a Mewnwelediadau.

Byddai'r rolau newydd hyn yn creu perthynas adrodd ac atebolrwydd newydd rhwng swyddogion arweiniol rhanbarthol a chenedlaethol - gyda chyfrifoldeb rheoli llinell o fewn y rhanbarth ac atebolrwydd proffesiynol yn uniongyrchol i arweinwyr cenedlaethol.

Roedd disgwyl i bob ymgeisydd dderbyn cyngor cyfreithiol annibynnol, wedi'i ariannu gan Llais i'r swm o £350 (ynghyd â TAW), er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o oblygiadau derbyn y cynigion. Roedd angen i staff sy'n dymuno bwrw ymlaen â'u ceisiadau anfon setliadau wedi'u cwblhau'n llawn a'u llofnodi, ynghyd â thystysgrifau cyfreithiol, yn ôl i'r gweithlu erbyn 16.00 ar Fawrth 31, 2025, er mwyn bwrw ymlaen.

Tynnodd 2 ymgeisydd yn ôl cyn y dyddiad cau. Dewisodd 10 o weithwyr adael y sefydliad trwy VERS.

Datblygu rôl newydd

Pennaeth Ymgysylltu ac Eiriolaeth Cwynion – mae Disgrifiad Swydd drafft wedi'i greu a'i rannu gyda'n staff am sylwadau/adborth. Daeth yr ymgynghoriad hwn i ben ar 3 Mai 2025. Mae'r holl sylwadau wedi'u hadolygu i lywio Disgrifiad Swydd a Manyleb Person wedi'i ddiweddarau a fydd nawr yn cael ei gyflwyno ar gyfer gwerthusiad swydd ffurfiol.

Mae'r **Swyddog Ymgysylltu Cymunedol a Mewnwelediadau** newydd a'r rolau **Cymorth Ymgysylltu Cymunedol a Mewnwelediadau** ar hyn o bryd yn y cam drafft cychwynnol, gyda mewnbwn yn cael ei geisio gan randdeiliaid allweddol sy'n barod i rannu Disgrifiad Swydd drafft gyda'n staff fel rhan o ymgynghoriad ehangach cyn ei gyflwyno i'w werthuso.

Partner Busnes Gwasanaethau Pobl - Cafodd y rôl hon ei mireinio ar gyfer gofynion Llais o rôl bresennol a'i chadarnhau yn y bandio dangosol angenrheidiol. Mae'r rôl **Cynorthwyydd Cymorth Gwasanaethau Pobl** wedi'i datblygu'n benodol i ddiwallu anghenion tîm pobl Llais ac ar hyn o bryd mae gyda'r tîm Gwerthuso Swyddi ar gyfer paru swyddi a gwirio cysondeb er mwyn cadarnhau'r band cyflog.

Y gobaith yw y bydd y gwerthusiad yn cael ei gadarnhau o fewn y mis nesaf. Bydd y ddwy rôl hyn wedyn yn rhan o ailstrwythuro o fewn y tîm pobl. Bydd angen ymgynghori ag Undebau Llafur a'r staff yr effeithir arnynt. Rydym yn disgwyl i hyn

ddechrau yn fuan ac i gael ei gwblhau o fewn yr isafswm amserlen ragnodedig a bennir yn y polisi.

Parhad busnes

Roedd rhai o'r achosion busnes a gymeradwywyd yn cynnwys gofynion staffio dros dro i ganiatáu i adrannau a rhanbarthau barhau i weithredu heb fawr o darfu ar wasanaethau tra bod y rolau newydd yn cael eu dylunio, eu datblygu a'u recriwtio. Mae'r tîm pobl wedi bod yn gweithio'n rhagweithiol gyda Chyfarwyddwyr Rhanbarthol a Rheolwyr Gweithrediadau i ddeall anghenion uniongyrchol y gwasanaethau a dod o hyd i weithwyr dros dro i'n cynorthwyo yn y cyfnod hwn cyn i ni sefydlu'r rolau newydd yn llawn.

Salwch staff

Yn ystod y cyfnod rhwng Ionawr a Mawrth 2025 (Chwarter 4) gwelwyd cynnydd sylweddol yng nghanran absenoldeb salwch cyffredinol o 3.84% yn Chwarter 3 i gyfartaledd o 8.62% yn Chwarter 4 yn erbyn disgwyliad sefydliad o 3.30%.

Dangosodd archwiliad agosach o'r rhesymau a gofnodwyd y rhesymau tymhorol disgwylidig fel arfer dros absenoldeb salwch h.y. annwyd, peswch, ffliw, ac ati. Fodd bynnag, roedd yna hefyd swm uwch na'r arfer o absenoldeb a briodolir i bryder, straen, iselder neu salwch seiciatrig eraill.

Roedd angen archwilio hyn yn agosach. Gwnaethom hyn trwy gysylltu â rheolwyr llinell ac adolygu nodiadau ffit i ddeall yr achosion penodol dros yr absenoldeb.

Yn ystod Chwarter 4, nodwyd bod 14 o weithwyr ar absenoldeb hirdymor am y rhesymau uchod. Dechreuodd 8 o'r rhain eu absenoldeb oherwydd salwch ym mlwyddyn galendr 2024.

Yn dilyn cyswllt â rheolwyr llinell, y dadansoddiad oedd:

4 x Gweithwyr – Straen sy'n gysylltiedig â gwaith (29% o salwch sy'n gysylltiedig â straen)

10 x Gweithwyr – Profedigaeth a straen personol arall (71% o salwch sy'n gysylltiedig â straen).

Sefyllfa bresennol

Ers chwarter 4, rydym wedi gweld gwelliant mewn lefelau salwch sy'n gysylltiedig â straen. Mae 11 o'r 14 aelod o staff sy'n absennol yn chwarter 4 wedi dychwelyd i'r gwaith. Mae'r 3 aelod o staff sy'n weddill yn dal i fod yn absennol (mae un ohonynt yn gysylltiedig â gwaith).

Mae'n ymddangos felly, er bod gennym nifer anarferol o uchel o staff yn absennol am y rheswm cyffredinol uchod ar yr un pryd, roedd achos penodol eu gorbryder, straen, iselder neu salwch seiciatrig eraill yn amrywiol ac yn ddi-gysylltiedig.

Fel cyflogwr cyfrifol, er na allwn wneud unrhyw beth i atal salwch sy'n gysylltiedig â straen personol na ellir ei ragweld, mae'n bwysig ein bod yn darparu gwasanaeth lles a chymorth addas. Mae ein trefniadau presennol yn darparu ystod gynhwysfawr o opsiynau cymorth, ac yn cael eu cadw dan adolygiad rheolaidd.

Mae rheolwyr wedi cael eu hatgoffa o'r arwyddion i fod yn wyladwrs am ymwneud yn benodol â straen ac wedi'u hannog i weithredu'n rhagweithiol os gwelir rhai. Maent hefyd wedi cael eu hatgoffa o'r gwasanaethau sydd ar gael i staff drwy'r rhaglen cymorth pobl i gefnogi staff gyda'u lles.

Byddwn yn parhau i fonitro ein cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch ac yn cynnal adolygiad cymharol o'r sefyllfa ar ddiwedd chwarter 1 (Ebrill – Mehefin 2025).

Lles staff: cynnydd ar gamau gweithredu

Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i sicrhau bod ffocws ar les staff, yn dilyn yr arolwg lles staff y llynedd. Rydym hefyd yn parhau i ymrwymo i ffordd gyd-gynhyrchu o weithio i wella lles. Fe wnaethom ddefnyddio'r gynhadledd staff, lle gwnaethom gasglu meddyliau a syniadau pobl. Neilltuwyd thema o'r arolwg i bob bwrdd yn y gynhadledd ac fe'u harweiniwyd trwy drafodaeth wedi'i hwyluso gan aelod o'r gweithlu neu dîm cyfathrebu, mewnwelediadau ac ymgysylltu. Fe wnaethom ofyn i'n staff ganolbwyntio ar sut y gellid gwneud gwelliannau, yn hytrach na chanolbwyntio ar y pethau negyddol.

Fe wnaethom gasglu nifer o fewnwelediadau trwy'r trafodaethau hwyluso hyn, gyda chanlyniadau'n amrywio o 'enillion sydyn' e.e., gwneud mwy i hyrwyddo'r egwyl lles 15 munud i newidiadau tymor hwy e.e. safonau cenedlaethol ar gyfer rolau Llais. Mae peth o'r gwaith hwn yn fwy manwl nag eraill ac mae'n cysylltu'n uniongyrchol â gweithredoedd eraill sy'n eistedd o dan ein hamcanion strategol cyffredinol,

amcanion cydraddoldeb strategol ehangach a rhaglen newid diwylliannol e.e. adolygu llwybrau gyrfa, adolygiad dysgu a datblygu a chynllun gweithredu ac ati.

Er bod cynnydd pellach wedi'i gyfyngu gan faterion capasiti, yn enwedig lle mae adnoddau wedi cael eu heffeithio'n andwyol trwy newidiadau staff, mae'r gwaith hwn wedi'i ymgorffori yn y cynllun gwaith ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles. Bydd ystyriaeth nawr yn cael ei roi i a oes angen ystyried defnyddio gweithwyr dros dro i gefnogi'r darn hwn o waith tra byddwn yn recriwtio'n sylweddol i rolau gwag, yn ogystal â'r tîm Gweithlu a'r Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i weithio gyda'i gilydd i symud hyn ymlaen.

Diweddariad dysgu a datblygu

Gofynnwyd i reolwyr nodi unrhyw anghenion hyfforddi ychwanegol a chyflwyno ceisiadau i'r tîm gweithlu. Hyd yma mae nifer o gyfleoedd wedi'u darparu y chwarter hwn gan gynnwys yr holl sesiynau staff, sesiynau datblygu pwrpasol a nodir isod. Yn ogystal, mae modiwl e-ddysgu pwrpasol ar gam datblygu datblygedig sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â chyflwyno polisi newydd a fydd yn cael ei gyflwyno i'n pobl cyn bo hir.

Cynhaliwyd sesiwn ar-lein i bob aelod o'r staff ar y cyd â 'Stamma' (Cymdeithas Atal Dweud Prydain). Mynychodd 48 o staff y digwyddiad rhyngweithiol byw gyda recordiad ar gael i'r rhai nad oeddent yn gallu mynychu neu sy'n dymuno ailymweld ag adrannau. Derbyniodd y sesiwn hon adborth cadarnhaol iawn gan gyfranogwyr.

Mynychodd yr holl staff hyfforddiant gofal cymdeithasol hefyd yn ystod y tri mis diwethaf. Mae mwy o fodiwlau i'w cyflwyno yn y mis nesaf. Roedd yr hyfforddiant yn darparu cyflwyniad i ofal cymdeithasol ac roedd hefyd yn cynnwys hyfforddiant ar ymwybyddiaeth o hunanladdiad, i arfogi staff os ydyn nhw'n cael cyswllt â rhywun sy'n teimlo'n hunanladdiad.

Ar hyn o bryd mae gennym 6 aelod o staff sy'n ymgymryd â chysiau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) ar wahanol lefelau. Does dim cost i Llais gan eu bod yn cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru. Mae rhagor o ddysgu hefyd wedi'i ddarparu i staff enwebedig gan ACAS ar 'Rheoli'r afreolus'.

Rydym hefyd wedi hwyluso 12 sesiwn cymheiriaid ar gyfer yr holl staff ymgysylltu a dirprwy gyfarwyddwyr rhanbarthol ar ystod o bynciau cyfathrebu a mewnwelediad. Roedd y rhain yn cynnwys cynllunio cyfathrebu, gweithio gyda phobl niwrowahanol, ymgysylltu â phobl ag anawsterau dysgu, safonau a chydraddoldeb iaith Gymraeg, amrywiaeth a chynhwysiant.

Bydd Pwyllgor Tâl a Thelerau Gwasanaeth y Gweithlu yn derbyn diweddariad ar ddysgu a datblygu, i gynnwys gwybodaeth sy'n ymwneud ag e-ddysgu gorfodol yng nghyfarfod 15 Mai 2025.

Rydym eisoes wedi gwneud rhywfaint o waith gyda'n staff ar nodi gofynion sgiliau seiliedig ar rôl ac anghenion dysgu a datblygu cysylltiedig. Bydd hyn ynghyd ag ymarfer i bennu anghenion busnes ar gyfer dysgu a datblygu yn llywio dull strategol o ddysgu a datblygu. Mae'r ymarfer hwn o fewn cynllun blynyddol 2025/26 y tîm pobl.

Ar hyn o bryd rydym yn recriwtio i rôl rheolwr Pobl a DS, yn dilyn ymadawriad deiliad y swydd flaenorol. Mae'n debygol y bydd angen dod ag adnoddau allanol i gefnogi'r gwaith hwn, tra byddwn yn recriwtio i'r rôl wag.