

Eitem: 13

Teitl: Diweddariad Pobl - Hydref 2026

Gweithredu / Action required	Er gwybodaeth
Amseru / Timing	Arferol
Argymhelliad / Recommendation	Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r adroddiad.
Risg / Risk	CR1 - Pobl a sgiliau - cadw a datblygu'r cymysgedd cywir o sgiliau fel y gall Llais ddarparu'r gwasanaeth gorau posib. Mae'r adroddiad hefyd yn alinio gyda Pharodrwydd i Dderbyn Risg RA8, sy'n adlewyrchu parodrwydd mawr i gefnogi ein pobl i weithio'n wahanol a gwella sut rydym yn gwneud pethau.
Cyllid / Finance	Nid oes unrhyw oblygiadau ariannol ychwanegol yn codi o'r adroddiad hwn. Mae'r holl swyddi gwag a swyddi newydd sy'n dod yn lle'r rhai gwag wedi'u cynnwys o fewn y cyllidebau presennol.
Amcan Cynllun Corfforaethol / Corporate Plan Objective/Amcan Rhaglen/ Programme objective	Amcan/blaenoriaeth maes 5 - tyfu a gwella fel sefydliad. Mae hyn yn cefnogi Strategaeth Llais 2024-2027 a'i huchelgais yw bod Llais yn dod yn sefydliad dibynadwy ac uchelgeisiol, sy'n aeddfed, ac yn cael ei rhedeg yn dda.
Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant / Equity, Diversity & Inclusion	Rydym yn ystyried tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith gyda chydweithwyr Llais. Mae'r diweddariadau yn yr adroddiad hwn yn adlewyrchu'r ymrwymïadau hyn lle maent yn berthnasol.

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	Prif Weithredwr
Trafodaethau/ Penderfyniadau Blaenorol / Previous discussions/decisions	Mae'r Bwrdd yn derbyn diweddariad ar faterion gweithlu a phobl ym mhob cyfarfod. Mae'r Dangosfwrdd Chwarterol Pobl atodedig yn Atodiad 1 yn darparu rhagor o fanylion.
Awdur/ Cyflwyno / Author/presenting	Jason Smith, Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl ac Adnoddau a Rebecca Shand, Cyfarwyddwr Dros Dro Pobl a Datblygiad Sefydliadol
Dyddiad / Date	8 Hydref 2026
Cefndir / Background	
Mae'r adroddiad hwn yn darparu'r Bwrdd gyda diweddariad ar ddau faes gwaith ar wahân ond sydd eto'n gysylltiedig. - Rhan A: Mae diweddariad Pobl yn cynnwys y tîm Pobl, recriwtio, absenoldeb salwch, gwerthusiadau perfformiad, dysgu a datblygu, perthnasoedd cydweithwyr, iechyd a diogelwch, cyfraddau milltiroedd a deithiwyd a dangosfwrdd pobl chwarterol. - Rhan B: Mae'r diweddariad datblygiad sefydliadol yn cynnwys y gwaith ehangach sydd ar waith er mwyn atgyfnerthu Llais fel sefydliad, gan gynnwys Strategaeth Pobl a Datblygiad Sefydliadol, Polisi Cyfraniad a Datblygiad, Sgyrsiau Llais a Strategaeth Lleoliad. Gyda'i gilydd, mae'r ddwy ran yn dangos sut mae Llais yn cefnogi cydweithwyr bellach wrth ddatblygu'r diwylliant, y systemau a ffyrdd o weithio sydd eu hangen ar gyfer y dyfodol.	
Manylion / Detail	
Rhan A: Diweddariad pobl	

Tîm pobl

Wedi i ddeiliad blaenorol y swydd adael y sefydliad ym mis Awst, mae gan y tîm Pobl swydd wag ar gyfer Partner Busnes Pobl a Datblygiad Sefydliadol ar Fand 6. Bydd y rôl rhan amser, am 30 awr yr wythnos, yn cael ei hysbysebu ym mis Hydref ar sail tymor penodol 12 mis. Bydd rôl ychwanegol Cyngorwr Pobl ar Fand 5 yn parhau i ddarparu cefnogaeth asiantaeth hyd nes y bydd y swydd yn cael ei llenwi.

Mae trefniadau yn eu lle o hyd er mwyn i rôl Cyfarwyddwr Pobl a Datblygiad Sefydliadol gael ei chyflawni ar sail dros dro. Mae'r deiliad swydd hanfodol yn dychwelyd i'r gwaith ac mae trefniadau yn eu lle yn ystod y cyfnod hwn i gefnogi trosglwyddiad a reolir.

Recriwtio

Cafodd pedair swydd wag eu llenwi yn ystod chwarter dau. Mae tri phenodiad tymor penodol yn llenwi un cyfnod sabothol a dau gyfnod mamolaeth. Cafodd rôl Swyddog Cyllid ei llenwi'n barhaol.

Bu i Bartneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru werthuso'r tair rôl yn ystod chwarter dau: Rheolwr Rhaglen, wedi'i chadarnhau ar Fand 7; Rheolwr Cefnogi Gweithredol, wedi'i chadarnhau ar Fand 6; a Swyddog Cefnogi Eiriolaeth ac Ymgysylltu, wedi'i chadarnhau ar Fand 4. Bydd pob un o'r tair rôl yn cael ei hysbysebu yn chwarter tri, gan leihau'r ddibyniaeth ar weithwyr asiantaeth. Mae'r rôl Swyddog Gweinyddol yn parhau i gael ei gwerthuso a disgwylir iddi fod ar Fand 3. Unwaith mae hyn wedi'i gwblhau, dylai nifer y swyddi asiantaeth leihau ymhellach.

Absenoldeb oherwydd salwch

Mae absenoldebau salwch hirdymor yn parhau i fod yn bryder. Adroddir bod absenoldeb salwch ar gyfer chwarter 2 ar gyfartaledd o 7.78%, gan gynrychioli gwelliant bach o'i gymharu gyda 7.80% yn y chwarter blaenorol. Fodd bynnag, mae'r mis unigol diwethaf (Medi - adroddiad ar gael ar 26 Medi) yn dangos lefel gostyngol o 5.96%. Mae'r targed sefydliadol yn parhau i fod ar 3.30%.

Mae'r rhesymau dros absenoldebau'n parhau i fod yn amrywiol. Iechyd meddwl yw'r rheswm fwyaf cyffredin o hyd. Disgynnodd y gyfran a gofnodwyd fel bod yn gysylltiedig â gwaith o 40% yn chwarter un i 29% yn chwarter dau. Ar ddiwedd Medi 2026, roedd pum cydweithiwr yn absennol ar sail hirdymor.

Mae'r tîm Pobl yn cefnogi rheolwyr llinell gyda phob achos o absenoldeb tymor hir. Mae hyn yn cynnwys cyfarfodydd misol gyda chydweithwyr a'u cynrychiolwyr i ddeall eu hamgylchiadau ac ystyried addasiadau rhesymol a allai gefnogi dychwelyd i'r gwaith. Mae pawb sy'n absennol yn yr hirdymor wedi cael cynnig atgyfeiriad iechyd galwedigaethol a, lle mae'n briodol, asesiad risg straen.

Wrth i gydweithwyr baratoi i ddychwelyd, bydd rheolwyr yn trafod p'un a fyddai dychwelyd yn raddol yn helpu. Yn ystod chwarter dau, dychwelodd pedwar cydweithiwr yn llwyddiannus yn dilyn absenoldeb salwch tymor hir gan ddefnyddio'r opsiwn i ddychwelyd yn raddol i'r gwaith.

Fel yr amlygwyd yn flaenorol, mae symptomau menapos wedi cyfrannu at nifer o absenoldebau hirdymor. Er nad yw hyn yn cael ei gofnodi ar wahân fel rheswm dros absenoldeb, mae cydweithwyr wedi cyfeirio ato'n gyson yn ystod trafodaethau ynghylch absenoldeb.

Mae hyn yn arbennig o berthnasol oherwydd mae 83% o gydweithwyr Llais yn fenywod ac mae 70% o'r gweithlu rhwng 40 a 60 oed. Mewn ymateb, mae'r tîm Pobl wedi datblygu Polisi Menapos ac Iechyd Menywod a chanllawiau ar gyfer rheolwyr. Cafodd y ddau eu datblygu gyda chydweithwyr a byddant yn cael eu lansio yn chwarter tri.

Gwerthusiadau perfformiad

Mae cyfranogiad yn y broses werthuso flynyddol yn amrywio ar draws y timau. Yn ystod chwarter dau, gweithiodd y tîm Pobl gyda rheolwyr llinell, anfon negeseuon atgoffa lle roedd gwerthusiadau yn eisiau a chynnig i helpu cofnodi gwerthusiadau oedd wedi'u cwblhau. Ar ddiwedd mis Medi 2026, roedd 58.72% o gydweithwyr wedi cael gwerthusiad a gofnodwyd ar y Cofnod Staff Electronig o fewn y 12 mis blaenorol. Mae hyn yn gynnydd o 20.4 pwynt canran o chwarter un. Mae'r ffigwr yn cynnwys cydweithwyr sy'n absennol yn yr hirdymor, neu ar gyfnod mamolaeth, tadolaeth neu absenoldeb rhiant a rennir.

Mae angen gwaith pellach fel bod pob cydweithiwr yn cael gwerthusiad blynyddol a phob gwerthusiad yn cael ei gofnodi'n fanwl. Mae canllawiau ar gofnodi gwerthusiadau nawr ar gael i reolwyr llinell ar safle SharePoint Llais. Bydd y tîm Pobl yn parhau i fonitro eu bod yn cael eu cwblhau drwy ei gyfarfodydd misol gyda phob rhanbarth.

Fel yr adroddwyd yn flaenorol, nid yw data gwerthusiad yn dangos ansawdd na gwerth perfformiad, nac ychwaith sgysiau ynghylch datblygu. Mewn

ymateb i adborth gan gydweithiwr, mae Fframwaith Cyfrannu a Datblygu a Pholisi Sgyrsiau Llais, sy'n ddau bapur ar wahân, wedi'u datblygu i gefnogi adolygiadau un wrth un rheolaidd rhwng cydweithwyr a rheolwyr. Ein bwriad bellach yw bod y fframwaith yn cael ei gyflwyno ym mis Ebrill 2027.

Dysgu a datblygu

Ym mis Awst 2026, ymunodd ein Partner Datblygu Dysgu a Sefydliadol â ni ar gytundeb tymor penodol 12 mis.

Ers ymuno â Llais, maent wedi datblygu Polisi Dysgu a Datblygu drafft a gwella'r broses ar gyfer gwneud cais am ddysgu a datblygu. Mae'r polisi drafft yn cefnogi nod Llais o ddod yn sefydliad sy'n dysgu. Mae'n cynnwys dysgu penodol i rôl, hyfforddiant gorfodol a datblygiad proffesiynol.

Bwriedir i'r broses ofyn sydd wedi gwella gael gwared ar rwystrau at ddysgu a lleihau gohiriadau wrth gymeradwyo a threfnu cyrsiau, cymwysterau a chyfleoedd datblygu eraill.

Bydd y polisi drafft, y prosesau gofyn sydd wedi gwella a'r cynllun dysgu a datblygu 12 mis arfaethedig yn cael eu trafod gan y Tîm Gweithredol ganol mis Hydref.

Perthnasoedd cydweithwyr

Yn ystod chwarter dau, cefnogodd y tîm Pobl un gwyn o dan y Polisi Parch a Datrys, un broses newid sefydliadol ac un ymchwiliad i ffeithiau mewnol i honiad a wnaed gan gydweithiwr.

Adolygiad iechyd a Diogelwch

Comisiynodd Llais adolygiad annibynnol o'i drefniadau iechyd a diogelwch. Cwblhawyd archwiliadau safle yng Nghaerdydd a'r Fro, Gwent; Castell-nedd, Port Talbot, Abertawe a gorllewin Cymru. Mae archwiliadau pellach wedi'u trefnu ar gyfer gogledd Cymru a Phowys.

Cynnydd mewn cyfraddau milltiroedd a deithiwyd CThEF

Cyhoeddodd Cyllid a Thollau EF ym mis Mai y byddai'r taliad lwfans milltiroedd a deithiwyd a gymeradwywyd yn cynyddu o 45c i 55c y filltir o Ebrill 2026. Cadarnhaodd Cyflogres Partneriaeth Gwasanaethau a Rennir GIG Cymru bod y gyfradd newydd wedi'i chymhwyso o daliad mis Gorffennaf. Telir ôl-daliad i gydweithwyr ar gyfer y cyfnod blaenorol ym mis Hydref 2026.

Dangosfwrdd Chwarterol

Mae Atodiad 1 yn cynnwys y dangosfwrdd chwarterol ar gyfer 24 Mehefin i 29 Medi 2026. Mae'n darparu dadansoddiad mwy manwl o'r prif themâu yn yr adroddiad hwn.

Rhan B: Diweddariad datblygiad sefydliadol

Mae Llais yn symud yn ei flaen gyda rhaglen gysylltiedig o waith pobl a datblygu sefydliadol. Bydd yn atgyfnerthu sut rydym ni'n cefnogi cydweithwyr, datblygu ein diwylliant a'n sgiliau, a chynllunio ar gyfer y dyfodol.

Mae'r Strategaeth Ddrafft Pobl a Datblygiad Sefydliadol a'r Polisi Drafft Strategaeth Lleoliad a Chyfraniad a Datblygiad wedi cael eu hystyried gan y Pwyllgor Gweithlu, Cydnabyddiaeth Tâl a Thelerau Gwasanaeth. Maent bellach yn cael eu hymgyngghori arnynt ar draws Llais. Bydd adborth gan y Pwyllgor a chydweithwyr yn llunio'r fersiynau terfynol cyn iddynt gael eu cyflwyno i'w cymeradwyo.

Mae'r Polisi Sgyrsiau Llais wedi cwblhau ymgynghoriad swyddogol ar draws y sefydliad, ac mae hefyd wedi'i ystyried gan y Pwyllgor Gweithlu, Cydnabyddiaeth Tâl a Thelerau Gwasanaeth.

Bydd adborth a dderbynnir, ynghyd ag adborth gan yr ymgynghoriadau cyfredol yn llunio'r dulliau terfynol ar gyfer pob un o'r rhain, fydd yn cael ei lansio maes o law. Gyda'i gilydd, bydd y gwaith hwn yn darparu dull mwy eglur, mwy dilynol at les, cefnogaeth, cyfraniad a datblygiad, wrth helpu Llais i wella fel sefydliad.

Strategaeth Pobl a Datblygiad Sefydliadol 2027-2030

Mae'r strategaeth ddrafft yn nodi sut y bydd Llais yn atgyfnerthu ei ddiwylliant, arweinyddiaeth, sgiliau, ffyrdd o weithio a chefnogaeth ar gyfer cydweithwyr a gwirfoddolwyr. Ei nod yw sefydlu Llais fel sefydliad tosturiol, galluog a chysylltiedig lle mae pobl yn teimlo eu bod wedi eu hymddiried ynddynt, wedi eu cefnogi ac yn gallu gwneud eu gwaith gorau. Mae'n cydnabod bod sut rydym ni'n gweithio o fewn Llais yn effeithio'n uniongyrchol ar sut rydym yn gwrando ar bobl a chymunedau ac yn eu gwasanaethu.

Mae gan y strategaeth dri ymrwymiad: cefnogi gwaith cynaliadwy a lles; atgyfnerthu arweinyddiaeth, ymddiriedaeth a llais cydweithwyr a sicrhau bod ein hymarfer pobl yn deg, yn gynhwysol ac yn dosturiol. Bydd yn cefnogi dull

mwy cyson a dilynol at gynllunio gweithlu, datblygu arweinyddiaeth, ymwneud cydweithwyr, recriwtio, cynefino, datblygu a chefnogaeth gwirfoddolwyr.

Mae'r gwaith wedi'i gynllunio mewn camau o 2027 i 2030. Bydd yn dechrau drwy osod y sylfeini yn eu lle, cyn mewnosod a chynnal ffyrdd mwy cyson o weithio. Bydd datblygiad sefydliadol yn dod yn rhan o waith bob dydd yn hytrach na phrosiect ar wahân. Byddwn yn profi ac yn datblygu dulliau newydd gyda chydweithwyr, rhannu'r hyn rydym yn ei ddysgu a mabwysiadu arfer llwyddiannus yn ehangach.

Polisi Cyfrannu a Datblygu

Mae'r Polisi Cyfrannu a Datblygu drafft yn cynnig dull symlach o ymwneud â'r gwerthusiadau perfformiad a'r adolygiadau datblygu presennol fydd yn rhoi mwy o bwyslais ar ddysgu a datblygu. Mae'r system bresennol yn darparu strwythur, ond gall gwerthusiad, adolygiad a phroses oruchwyllo ar wahân arwain at sgysiau a chofnodion a ailadroddir. Bydd y dull newydd yn canolbwyntio'n fwy eglur ar gyfraniad, traweffaith, hyder, sgiliau a datblygiad pob cydweithiwr.

Bydd yn dwyn ynghyd sgysiau Llais rheolaidd, amcanion hyblyg, adfyfyriad ar ymddygiadau perthnasol, trafodaethau cymesur ynghylch capasiti, cynllun datblygiad personol ac adolygiad blynyddol ffurfiol. Mae'r polisi'n adlewyrchu symudiad i ffwrdd oddi wrth asesiadau unwaith y flwyddyn tuag at adborth rheolaidd, dysgu, eglurder a chefnogaeth.

Bydd gan gydweithwyr rôl gryfach yn llunio eu hamcanion a'u datblygiad, ochr yn ochr â sicrhau adborth gan gydweithwyr. Bydd amcanion unigol yn cysylltu'n uniongyrchol gyda'r cynllun gwaith tîm perthnasol, fydd yn bwydo i mewn i'r cynllun sefydliadol blynyddol, a bydd hynny yn ei dro yn cefnogi cyflawni ein strategaeth sefydliadol. Bydd yr edefyn eglur hwn yn helpu pob cydweithiwr i ddeall sut mae eu rôl a'u gwaith o ddydd i ddydd yn cyfrannu at amcanion ehangach Llais.

Bydd rheolwyr yn parhau i fod yn gyfrifol am osod disgwyliadau clir, gan roi adborth amserol a mynd i'r afael â phryderon yn deg. Gall amcanion gael eu diweddarau pan mae blaenoriaethau neu amgylchiadau'n newid. Dylai'r polisi hwn leihau unrhyw waith llenwi ffurflenni diangen, atgyfnerthu'r cysylltiad rhwng cyfraniad unigol a blaenoriaethau, a gwneud yn siŵr bod adolygiadau

blynyddol yn adlewyrchu sgysrsiau a gynhelir drwy gydol y flwyddyn yn hytrach na chodi materion am y tro cyntaf.

Sgysrsiau Llais

Mae Polisi Sgysrsiau Llais yn darparu un fframwaith o sgysrsiau rheolaidd ynghylch llwyth gwaith, lles, cefnogaeth, adborth a datblygiad. I gydweithwyr sy'n gweithio mewn eiriolaeth cwynion, mae hefyd yn cynnwys goruchwyliaeth ymarfer strwythuredig. Mae hyn yn cynnwys achosion cymhleth, barn broffesiynol, cwestiynau moesegol, ffiniau a gofynion emosiynol y gwaith.

Bydd gan gydweithwyr rôl weithredol yn llunio sgysrsiau, fydd yn ffocysu ar beth sy'n gweithio, beth sy'n amharu ar hyn a pha gamau gweithredu ymarferol fyddai'n helpu. Bydd sgysrsiau'n digwydd o leiaf bob dau fis, gyda sgysrsiau ymarfer yn digwydd yn amlach ar gyfer cydweithwyr eiriolaeth perthnasol. Dylai hyn helpu i adnabod anghenion llwyth gwaith, llesiant, cefnogi a datblygu yn gynharach, a lleihau'r perygl o faterion byr-rybudd y gellir eu hosgoi mewn adolygiadau ffurfiol.

Bydd themâu wedi'u hanonymieiddio gan Sgysrsiau Llais yn cael eu dwyn ynghyd i lunio dysgu, arweiniad, blaenoriaethau pobl, a phenderfyniadau ehangach y sefydliad. Bydd hyn yn cysylltu profiadau o ddydd i ddydd cydweithwyr yn agosach gyda gwelliant sefydliadol. Bydd yn helpu Llais i adnabod patrymau, ymateb yn gynt a pharhau i ddatblygu fel sefydliad tosturiol, galluog a chysylltiedig.

Strategaeth Lleoliad

Mae'r Strategaeth Lleoliad ddrafft yn darparu ffordd gyson o benderfynu pa leoliadau, gweithleoedd a threfniadau mynediad i'r gymuned mae Llais eu hangen led-led Cymru. Mae'r penderfyniadau hyn yn ymwneud â mwy na dim ond adeiladau. Maent yn effeithio ar ba mor hawdd mae pobl yn gallu ein cyrraedd, yn ogystal ag annibyniaeth, cyfrinachedd, hygrychedd, darpariaeth Gymraeg, diogelwch cydweithwyr a gwirfoddolwyr, cynaliadwyedd a gwerth i'r cyhoedd.

Y prif ddull arfaethedig yw dull sy'n rhoi ffwythiant yn gyntaf. Yn hytrach na dechrau gyda swyddfa bresennol, neu adeilad a hoffir, bydd pob adolygiad yn dechrau drwy ofyn beth mae angen i'r lleoliad ei ddarparu i bobl, cymunedau, cydweithwyr a gwirfoddolwyr. Gan hynny, gall gwahanol drefniadau fod yn addas mewn gwahanol rannau o Gymru. Gallai'r rhain



Eich llais mewn iechyd | Your voice in health
a gofal cymdeithasol | and social care

gynnwys swyddfeydd parhaol, lleoliad a rennir, ystafelloedd y mae modd eu harchebu, lleoliadau cymunedol neu gymysgedd hyblyg o opsiynau. Bydd proses adolygu gyson yn diffinio'r hyn sydd ei angen, yn asesu'r opsiynau realistig, cymharu'r dystiolaeth a chofnodi'r argymhelliad a'r penderfyniad yn eglur. Bydd hyn yn gwneud penderfyniadau yn fwy tryloyw ac yn seiliedig ar dystiolaeth, wrth alluogi Llais i ymateb i wahanol anghenion lleol a sefydliadol.

Argymhellion/ Recommendations

Gofynnir i'r Bwrdd Nodi'r adroddiad hwn