



Comisiwn Staff
Gwasanaethau
Cyhoeddus
Public Services
Staff Commission

**Egwyddorion a chanllawiau i
gefnogi cynllunio'r gweithlu ar
y cyd ym maes gwasanaethau
cyhoeddus yng Nghymru**



Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn sefydliad annibynnol anstatudol sy'n cynghori Gweinidogion Cymru a sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru ar faterion sy'n ymwneud â'r gweithlu sy'n deillio o ddiwygiadau i wasanaethau cyhoeddus y bydd angen cymryd camau a gwneud penderfyniadau yn eu cylch.

Rydym yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur a chyflogwyr ym maes gwasanaethau cyhoeddus er mwyn mynd i'r afael â heriau a chyfleoedd a rennir gan wasanaethau cyhoeddus a gweithlu'r gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Rydym yn gweithio ar draws ffiniau sefydliadol a sectoraidd er mwyn helpu i ddatblygu a lledaenu trefniadau gweithlu sy'n arfer da ym mhob rhan o'n gwasanaethau cyhoeddus.

Mae Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus yn cynnwys chwe Chomisiynydd, gan gynnwys y Cadeirydd, ac fe'i cefnogir gan Brif Weithredwr a thîm staff. Ceir rhagor o fanylion ar ein gwefan.

Sut i gysylltu â Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus:

Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus

Plas Carew

Uned 5/7 Cefn Coed

Parc Nantgarw

Caerdydd

CF15 7QQ

Ffôn: 03000 256137

E-bost: comisiwnstaff@wales-uk.com

Twitter: [@staffcommission](https://twitter.com/staffcommission)

www.comisiwnstaffygwasanaethaucyhoeddus.llyw.cymru

Fformatau hygyrch

Mae pob cyhoeddiad ar gael i'w lawrlwytho o'n gwefan ac, os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, mae croeso i chi gysylltu â ni.

Cynnwys

Cwmpas yr adroddiad hwn	2
Cyflwyniad	3
Egwyddorion	4
Egwyddor 1: Yn unol â'r 'Ffordd Gymreig' o greu partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau yn cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig wrth gynllunio eu gweithluoedd presennol a rhai'r dyfodol. Hyd yn oed lle na fwriedir newidiadau, bydd sefydliadau'n adolygu effeithiolrwydd a phriodoldeb parhaus eu cynlluniau gweithlu gyda'u hundebau llafur yn rheolaidd.	4
Egwyddor 2: Bydd sefydliadau'n mabwysiadu dull cynllunio integredig sy'n dod â chynlluniau gweithlu ynghyd â chynlluniau cyflwyno gwasanaethau ariannol. Caiff cynlluniau integredig eu modelu dros dymor canolig, sef o leiaf dair blynedd, a byddant yn ystyried y newidiadau angenrheidiol ar gyfer cyflwyno gwasanaethau yn y dyfodol.	5
Egwyddor 3: Bydd sefydliadau'n rhannu gwybodaeth y tu hwnt i'w ffiniau sefydliadol ac yn cydweithio â'u partneriaid gwasanaethau cyhoeddus eraill er mwyn ymdrin â materion cynllunio gweithlu a datblygu gweithlu cyffredin.	7
Egwyddor 4: Bydd gan staff gwasanaethau cyhoeddus fynediad at brosesau sefydlu priodol a mynediad parhaus at gymorth hyfforddi a datblygu angenrheidiol er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'u rolau'n effeithiol ac ymateb i newidiadau mewn dulliau cyflwyno gwasanaethau.	9
Y ffordd ymlaen a gynigir	13
Atodiad A – Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwmpas	14
Atodiad B – Cylch Gorchwyl Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd	15
Atodiad C – Ffactorau cynllunio gweithlu allweddol i'w cynnwys mewn gwaith cynllunio ac adrodd integredig	17
Atodiad D – Setiau data presennol	20
Cydnabyddiaethau	22



Cwmpas yr adroddiad hwn

Gofynnodd Gweinidogion Cymru i Gomisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus (y Comisiwn Staff) lunio canllawiau drafft ar gynllunio'r gweithlu ynghyd â dull awgrymedig o gasglu data cyson a chadarn ar y gweithlu. Rydym wedi llunio'r canllawiau drafft hyn mewn partneriaeth gymdeithasol â chyflogwyr ac undebau llafur, gan weithio'n bennaf gydag aelodau o is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd (is-grŵp CGS) Cyngor Partneriaeth y Gweithlu (CPG). Cadeirir y grŵp hwn gan y Gweinidog Sgiliau a Gwyddoniaeth.

A ninnau'n sefydliad anstatudol, y cylch gwaith¹ a roddwyd gan Weinidogion Cymru o dan a60 o Ddeddf Llywodraeth Cymru (2006) sy'n ei gwneud yn bosibl i ni gyflawni ein gwaith. Mae'r cyrff a gwmpesir gan ein llythyr cylch gwaith wedi'u rhestru yn Atodiad A ac, fel gyda'r holl waith a wnawn, pan fo cyngor a chanllawiau arfer da ar gael, nid oes dim i rwystro cyrff eraill rhag eu mabwysiadu.

Mae is-grŵp CGS yn gweithredu o dan gylch gwaith CPG a chafodd ei sefydlu er mwyn sbarduno rhai o'r camau gweithredu ynghylch cynllunio'r gweithlu a symudedd yng ngweithlu datganoledig y gwasanaethau cyhoeddus. Ceir y cylch gorchwyl yn Atodiad B.

Bwriedir i'r cyngor a'r canllawiau yn yr adroddiad drafft hwn gael eu cymhwyso at y gweithlu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru lle mae cyfleoedd i'r gweithlu feithrin sgiliau newydd a throsglwyddo gwybodaeth a phobl rhwng sefydliadau a sectorau. Rydym o'r farn y dylai'r holl sefydliadau a gynhwysir yn Atodiad A gael eu cynnwys wrth gymhwyso'r canllawiau hyn, gan gynnwys ysgolion. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod y gall yr amser sydd ei angen i recriwtio, hyfforddi a datblygu staff mewn rolau mwy arbenigol, e.e. athrawon, proffesiynau clinigol, olygu bod angen defnyddio dull wedi'i dargedu'n fwy sy'n benodol i'r sector.

¹ <http://comisiwnstaffygwasanaethaucyhoeddus.llyw.cymru/about-us/role-and-remit?lang=cy>

Cyflwyniad

Rydym wedi gweithio gydag is-grŵp CGS er mwyn datblygu'r canllawiau hyn i geisio cyflawni mwy o gysondeb yng nghanlyniadau gwaith cynllunio'r gweithlu a wneir gan sefydliadau unigol. Dylai hyn, yn ei dro, wella cydlynu a chreu mwy o gysondeb mewn trefniadau cynllunio'r gweithlu ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru a galluogi rhannu costau datblygu a chyflwyno hyfforddiant i'r gweithlu.

Rydym wedi casglu gwybodaeth oddi wrth ystod o gyrff cyhoeddus am eu dulliau presennol o gynllunio'r gweithlu. Rydym hefyd wedi ystyried yr arferion casglu data a gwybodaeth a allai alluogi cyflogwyr i gynllunio'n fwy effeithlon ar gyfer eu gofynion gweithlu yn y dyfodol. Rydym hefyd wedi casglu gwybodaeth am yr ystod eang o fentrau, cynlluniau ac asiantaethau sy'n cynnig cymorth i ddatblygu sgiliau craidd a hanfodol y gweithlu, gan gynnwys y rhai y mae Llywodraeth Cymru eisoes yn eu cymeradwyo.

Wrth i arian cyhoeddus barhau i ostwng a'r galw am wasanaethau gynyddu, mae is-grŵp CGS yn deall bod y mathau o wasanaethau cyhoeddus sydd eu hangen yn debygol o newid. Bydd gofyn i weithlu'r gwasanaethau cyhoeddus addasu felly, a bydd angen gweithredu ar fyrder nawr i wneud y defnydd gorau o arian cyhoeddus a lleihau'r risg o ddileu swyddi drwy rannu gwybodaeth a manteisio i'r eithaf ar gyfleoedd hyfforddi er mwyn datblygu sgiliau.

Rydym wedi nodi nifer o egwyddorion bras yr ydym yn credu y byddant yn helpu i ddangos tystiolaeth y bydd y gweithgareddau cynllunio a'r camau gweithredu a gymerir yn:

- targedu systemau cynllunio ac adnoddau presennol ac yn gwneud y defnydd gorau ohonynt er mwyn llywio trefniadau cynllunio'r gweithlu ar y cyd
- atgyfnerthu trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar y cyd p'un ai'n rhanbarthol neu'n gydweithredol ledled gwasanaethau cyhoeddus
- cefnogi prosesau rheoli newid
- cynorthwyo symudedd
- galluogi mwy o gysondeb a chydlyniant gwell o ran trefniadau cynllunio'r gweithlu ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Caiff yr egwyddorion bras hyn eu hategu gan y canllawiau awgrymedig.



Egwyddor

1. Yn unol â'r 'Ffordd Gymreig' o greu partneriaeth gymdeithasol, bydd sefydliadau yn cynnwys eu hundebau llafur cydnabyddedig wrth gynllunio eu gweithluoedd presennol a rhai'r dyfodol. Hyd yn oed lle na fwriedir newidiadau, bydd sefydliadau'n adolygu effeithiolrwydd a phriodoldeb parhaus eu cynlluniau gweithlu gyda'u hundebau llafur yn rheolaidd.

Canllawiau

Trefniadau partneriaeth gymdeithasol

Dylai sefydliadau ac undebau llafur adeiladu ar gytundebau partneriaeth gymdeithasol sy'n bodoli eisoes er mwyn rhannu gwybodaeth a sicrhau ymgysylltu'n gynnar wrth gynllunio eu gweithluoedd presennol a rhai'r dyfodol fel arfer safonol.

Ymgysylltu'n gynnar

Mae Partneriaeth a Rheoli Newid (2012) yn gytundeb gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu ac mae'n pennu'r broses lle mae partneriaid cymdeithasol (cyflogwyr ac undebau llafur) yn gweithio mewn partneriaeth er mwyn rheoli newid fel rhan sylfaenol o'r ffordd rydym yn gwella sut mae gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn cael eu cyflwyno. Mae'r broses gytunedig yn pennu'r disgwyliad clir y bydd partneriaid cymdeithasol yn mabwysiadu dulliau cynllunio newid yn gynnar sy'n galluogi partneriaid cymdeithasol i ystyried cynigion a all fod o dan ystyriaeth a'u llywio'n briodol. Dylai cyfathrebu ystyrlon, ymgysylltu ac ymgynghori ag undebau llafur a phob rhanddeiliad gael eu prif ffrydio a bod yn elfen allweddol o sicrhau bod diwylliant o amcanion a rennir a chydberchenogaeth o gyfrifoldebau datrys problemau'n dod yn gyffredin.

Egwyddor

2. Bydd sefydliadau'n mabwysiadu dull cynllunio integredig sy'n dod â chynlluniau gweithlu ynghyd â chynlluniau cyflwyno gwasanaethau ariannol. Caiff cynlluniau integredig eu modelu dros dymor canolig, sef o leiaf dair blynedd, a byddant yn ystyried y newidiadau angenrheidiol ar gyfer cyflwyno gwasanaethau yn y dyfodol.

Canllawiau

Dull cynllunio integredig tymor canolig

Bydd sefydliadau'n gweithredu dull integredig o gynllunio ariannol, gwasanaethau a'r gweithlu wedi'i fodelu dros o leiaf dair blynedd; gan ystyried y newidiadau sydd eu hangen i gyflwyno gwasanaethau yn y dyfodol. Dylai'r cynlluniau integredig hyn gael eu hystyried a'u cymeradwyo gan Fwrdd neu Gyngor llawn y sefydliad. Gan nad oes modd sicrhau bob amser y bydd arian ar gael dros dair blynedd, dylai'r cyfnod hwn roi darlun dangosol i fod yn sail i gynllunio'n effeithiol.

Craffu a hunanasesu ar lefel strategol

Nid swyddogaeth y gweithiwr proffesiynol a'r adran Adnoddau Dynol yn unig yw cynllunio'r gweithlu'n effeithiol. Mae angen dull integredig sy'n ystyried cyfraniadau hollbwysig rheolwyr cyflwyno gwasanaethau gyda chymorth gweithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol. Hefyd, mae angen craffu ar lefel strategol gan aelodau Byrddau, Cyngorau neu is-bwyllgor dirprwyedig. Mae angen i'r fath graffu strategol fod yn heriol ac yn rheolaidd er mwyn bodloni gofynion amgylchedd gweithredol sy'n newid yn gyflym.

Fel enghraifft o ddull gweithredu, mae sefydliadau mewn Llywodraeth Leol wedi datblygu, gyda chymorth Swyddfa Archwilio Cymru, adnodd² hunanasesu i gynorthwyo eu trefniadau cynllunio gweithlu integredig newydd y bydd sefydliadau eraill efallai am ystyried eu defnyddio a'u diwygio ar gyfer eu hanghenion cynllunio gweithlu eu hunain. Cydnabyddir y gall rhai sefydliadau fod wedi cynnwys craffu a hunanasesu yn eu canllawiau cynllunio presennol eisoes.

² <http://wlga.wales/SharedFiles/Download.aspx?pageid=62&mid=665&fileid=1129>



Gwerth ychwanegol mabwysiadu adnodd hunanasesu o'r fath a gofyn y fath gwestiynau fydd galluogi sefydliadau i drafod trefniadau cynllunio gweithlu'n rhagweithiol, y tu hwnt i ffiniau sefydliad a sector, a dechrau cydweithredu ar ganlyniadau a rennir, gan gynnwys rhannu gwybodaeth, sgiliau a medrusrwydd, cefnogi symudedd staff mewn gwasanaethau cyhoeddus, nodi blaenoriaethau a chomisiynu gweithredu ar y cyd. Ni fydd adnodd hunanasesu yn dweud wrth sefydliad 'sut' i gynllunio gweithlu, ond bydd yn galluogi sefydliadau i nodi bylchau allweddol mewn gwybodaeth a blaenoriaethu'r allbynnau gofynnol a'r camau gweithredu angenrheidiol er mwyn llenwi unrhyw fylchau.

Fframwaith adrodd cyffredin

Er mwyn gallu cydweithio'n effeithiol ag eraill i ddiwallu anghenion gweithlu yn y dyfodol, mae angen eglurder o ran y newidiadau i'r ffordd y caiff gwasanaethau sydd eu hangen eu cyflwyno a'r effaith y gall hyn ei chael ar y gweithlu o ran niferoedd, sgiliau a gwybodaeth. Bydd trefniadau adrodd gweithlu cyffredin y gall pob system a dull eu bodloni fel rhan o gynlluniau integredig yn rhoi mwy o ddealltwriaeth a rennir o'r allbynnau a'r camau gweithredu angenrheidiol.

Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau eu systemau a'u dulliau cynllunio gweithlu ar waith eisoes, sy'n adlewyrchu eu maint, eu graddfa a'u blaenoriaethau unigol. Er y gall system cynllunio gweithlu 'Un Gwasanaeth Cyhoeddus' fod yn ddymunol, efallai na fydd hyn bob amser yn realistig nac yn gyraeddadwy yn y byrdymor.

Ceir enghraifft o'r ffactorau cynllunio gweithlu allweddol i'w cynnwys mewn gwaith cynllunio ac adrodd integredig yn **Atodiad C**.

Egwyddor

3. Bydd sefydliadau'n rhannu gwybodaeth y tu hwnt i'w ffiniau sefydliadol ac yn cydweithio â'u partneriaid gwasanaethau cyhoeddus eraill er mwyn ymdrin â materion cynllunio gweithlu a datblygu gweithlu cyffredin.

Canllawiau

Bydd angen i bob sefydliad roi trefniadau ar waith i gasglu data perthnasol a dibynadwy ar y gweithlu, gan gynnwys gwybodaeth am ofynion sgiliau rolau a fydd yn sail i benderfyniadau'n lleol (is-ranbarthol), yn rhanbarthol a, lle y bo'n berthnasol, yn genedlaethol.

Rhannu gwybodaeth a chydweithio

Dylid ystyried cynllunio'r gweithlu gan sefydliadau y tu hwnt i flaenoriaethau sefydliadol uniongyrchol, gan weithio gydag eraill dros ffiniau sectorau er mwyn mynd i'r afael â goblygiadau ehangach gweithlu cyflogedig fel rhan o bolisi cymdeithasol. Dylai sefydliadau rannu gwybodaeth o'u gweithgareddau cynllunio gweithlu yn eu sector eu hunain ac ag eraill, gan gynnwys eu byrddau gwasanaethau cyhoeddus. Dylai byrddau gwasanaethau cyhoeddus nodi meysydd blaenoriaeth ar gyfer cynllunio ar y cyd ac, yn hynny o beth, dylai gwybodaeth gywir, berthnasol ac amserol am y gweithlu fod ar gael iddynt ar gyfer y meysydd blaenoriaeth cytunedig hynny. Bydd hyn yn galluogi rhannu adnoddau prin ac ymdrin â blaenoriaethau cyffredin gyda'i gilydd megis cynorthwyo symudedd staff rhwng sefydliadau.

Dylai rhannu gwybodaeth am y gweithlu ar lefel bwrdd gwasanaethau cyhoeddus hefyd helpu i wella lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol yn y meysydd hynny³. Bwriedir i rannu gwybodaeth mewn bwrdd gwasanaethau cyhoeddus hwyluso cynllunio ar y cyd a chydweithio ac ni fwriedir iddo fod yn drech na phrosesau penderfynu ar faterion gweithlu. Y sefydliadau cyflogi a'u cytundebau partneriaeth ag undebau llafur sy'n gwneud penderfyniadau, felly ni fydd yn ymyrryd â threfniadau cydfargeinio lleol.

Gyda threigl amser, bydd allbynnau megis data mwy ansoddol am y sgiliau sydd eu hangen ar y gweithlu ar gael i'w rhannu y tu hwnt i ffiniau sefydliadau er mwyn i sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus gynllunio'n fwy effeithiol ac effeithlon. Mae Atodiad C yn rhoi fframwaith adrodd cyffredin er mwyn galluogi hyn.

³ Cyfrannu i saith nod llesiant Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol.



Gwybodaeth am sgiliau

Mae angen data a gwybodaeth ansoddol am sgiliau'r gweithlu presennol a gofynion sgiliau gweithlu gwasanaethau cyhoeddus yn y dyfodol, ond prin yw'r sefydliadau sydd â systemau digon cadarn ar waith ar hyn o bryd er mwyn cyflawni hyn yn gyflym. Bydd yn cymryd amser i sefydliadau gasglu gwybodaeth am sgiliau'n gyson fel y gellir ei defnyddio er mwyn cefnogi cynllunio gweithlu ar y cyd ar raddfa fwy a dylai Atodiad C helpu sefydliadau i symud tuag at ddiwallu'r angen hwn.

Bydd defnyddio diffiniadau cyson ar gyfer asesiadau sgiliau hanfodol a chymwysterau hefyd yn cynorthwyo'r nod hwn. Ceir rhagor o esboniad am hyn o dan Egwyddor 4.

Mae sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus yn gyflogwyr arwyddocaol a dylanwadol ym mhob rhanbarth ac mae ganddynt wybodaeth hanfodol am dueddiadau a datblygiadau yn y gweithlu. Felly, dylai sefydliadau gyfrannu i'r holl ddulliau o roi cyngor a chymorth sydd ar gael a gwneud y defnydd gorau ohonynt, megis y fforymau Partneriaeth Sgiliau Rhanbarthol⁴, er mwyn sicrhau mynd i'r afael â phrinderau, bylchau, newidiadau a datblygiadau o ran sgiliau rhanbarthol ar lefel strategol. Diben hyn yw helpu i dargedu cyllid Addysg Bellach ac Addysg Uwch gan Lywodraeth Cymru ar gyfer rhaglenni sgiliau. Bydd sefydliadau eraill megis Cyngor y Gweithlu Addysg a Gofal Cymdeithasol Cymru ac, o fis Ebrill 2018, Iechyd Addysg Cymru⁵ hefyd yn gallu gwneud defnydd da o'r wybodaeth am sgiliau a roddir gan sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus er mwyn dylanwadu ar ddatblygu'r gweithlu'n genedlaethol.

Ni fydd rhannu gwybodaeth â fforymau'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol, Cyngor y Gweithlu Addysg a Gofal Cymdeithasol Cymru yn ymyrryd â threfniadau cydfargeinio lleol.

Set ddata genedlaethol i'r gweithlu

Mae nifer o setiau data cenedlaethol eisoes ar gael sy'n gallu rhoi cyd-destun strategol i faterion cynllunio gweithlu cenedlaethol, ac mae enghreifftiau wedi eu rhestru yn Atodiad D. Dylai sefydliadau wneud y defnydd gorau o'r setiau data hyn er mwyn llywio eu cynlluniau gweithlu unigol ac ar y cyd, yn bennaf at ddibenion dadansoddi tueddiadau a meincnodi.

Mae Llywodraeth Cymru yn ystyried y dulliau mwyaf priodol o gasglu data gweithlu penodol yn genedlaethol a fydd, lle y bo'n ymarferol, yn defnyddio gwybodaeth sydd eisoes yn cael ei chasglu a'i chadw gan sefydliadau cyflogi.

⁴ <https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/cy/partneriaethau-sgiliau-rhanbarthol>

⁵ <http://gov.wales/about/cabinet/cabinetstatements/2017/healtheducationimprovementwales/?lang=cy>

Egwyddor

4. Bydd gan staff gwasanaethau cyhoeddus fynediad at brosesau sefydlu priodol a mynediad parhaus at gymorth hyfforddi a datblygu angenrheidiol er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'u rolau'n effeithiol ac ymateb i newidiadau mewn dulliau cyflwyno gwasanaethau.

Canllawiau

Hyfforddiant a datblygu'r gweithlu

Cynigir hyfforddiant a datblygiad angenrheidiol a phriodol i staff sy'n ymwneud â chyflwyno gwasanaethau cyhoeddus er mwyn eu galluogi i wneud eu gwaith yn effeithiol. Darperir rhaglen sefydlu wedi'i haddasu ynghyd â hyfforddiant, lle y bernir ei fod yn briodol ar gyfer y rôl, cyn gynted ag y caiff y staff eu penodi; yn dilyn hynny, caiff cynllun datblygu personol ei adolygu a'i ddiweddarau'n unol â chylchoedd rheoli perfformiad a datblygiad sefydliadau.

Y tu hwnt i'r rhaglen sefydlu gychwynnol ac unrhyw hyfforddiant cychwynnol, lle y bernir ei fod yn briodol ar gyfer y rôl, bydd pob sefydliad yn dangos sut y maent yn galluogi staff i fanteisio ar gyfleoedd i ennill cymwysterau cydnabyddedig perthnasol; disgwylir y bydd sefydliadau'n cydweithio dros ffiniau sefydliadau a sectorau er mwyn manteisio i'r eithaf ar y cyfleoedd sydd ar gael i'r gweithlu, gan rannu rhaglenni hyfforddiant a datblygiad lle y bo modd gwneud hynny.

Mae'n rhaid i'r wybodaeth mewn cynlluniau datblygu personol fod yn gyfredol a byddant yn galluogi sefydliadau unigol i gasglu'r wybodaeth hon ar lefel sefydliad a'u cynorthwyo i gynllunio ar gyfer cyflwyno gwasanaethau yn y dyfodol a newidiadau yn y dyfodol ym mhroffil sgiliau'r gweithlu. Bydd rhannu gwybodaeth am sgiliau ar lefel sefydliad, er enghraifft â fforymau'r Bartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol, yn ysgogi'r hyfforddiant a gynigir ym maes Addysg Bellach ac Addysg Uwch.

Diffiniadau cyson

Bydd sefydliadau'n mabwysiadu ac yn defnyddio Pecyn Cymorth Sgiliau Hanfodol Cymru⁶ a'i ddiffiniadau ar gyfer asesu sgiliau hanfodol. Sgiliau hanfodol yw'r sgiliau y mae eu hangen ar ddinasyddion ar gyfer dysgu, cyflogaeth a bywyd llwyddiannus.

⁶ www.walesessentialskills.com



Bydd sefydliadau'n defnyddio diffiniadau Cymwysterau Cymru⁷ ar gyfer cymwysterau sgiliau hanfodol. Mae cymwysterau sgiliau hanfodol yn rhoi un llwybr dilyniant o Lefel Mynediad 1 i Lefel 3 mewn Sgiliau Cyfathrebu hanfodol, Sgiliau Cymhwysio Rhif hanfodol, a Sgiliau Llythrennedd Digidol hanfodol ac o Fynediad 1 i Lefel 3 mewn Sgiliau Cyflogadwyedd Hanfodol (Meddwl Beirniadol a Datrys Problemau, Cynllunio a Threfnu, Creadigedd ac Arloesedd ac Effeithiolrwydd Personol).

E-ddysgu

Bydd pob sefydliad yn defnyddio gwefan Dysgu Cymru⁸ fel ffynhonnell adnoddau hyfforddiant, dysgu a datblygu ar-lein.

Bydd pob sefydliad yn rhoi'r dulliau i'w staff gael mynediad i adnoddau dysgu ar-lein lle y bo angen hyn er mwyn iddynt wneud eu gwaith.

Cynhelir adnoddau hyfforddi a datblygu i athrawon yn benodol ar wefan 'Dysgu Cymru'⁹.

Ffynonellau gwybodaeth

Mae ystod eang o fentrau, cynlluniau ac asiantaethau'n cynnig cymorth i ddatblygu sgiliau craidd a hanfodol y gweithlu gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys y rhai a gymeradwyir gan Lywodraeth Cymru eisoes. Cynigir llawer mwy i sefydliadau cyflogi a staff yn genedlaethol, ond nid yw ymwybyddiaeth bob amser cystal ag y gallai fod, felly efallai na fydd y cyfraddau derbyn yn adlewyrchu'r galw gwirioneddol. Ceir nifer o ffynonellau gwybodaeth allweddol isod:

Y Gymraeg

Mae gan Gymru set o ddisgrifiadau sy'n rhoi arwydd o lefel gweithiwr yn Gymraeg ar gyfer pob sgil a lefel. Maent yn cyd-fynd â fframweithiau cymwysterau ac asesu cydnabyddedig, sef; y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol, Fframwaith Cymwysterau Cymraeg i Oedolion, y Fframwaith Cyfeirio Ewropeaidd Cyffredin (CEFR) ar gyfer leithoedd a fframwaith Cymdeithas y Profwyr Iaith yn Ewrop (ALTE).

Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn datblygu Erfyn Diagnostig newydd, fel rhan o gynllun Cymraeg Gwaith. Mae'n erfyn sydd yn asesu gallu unigolyn ar bedair lefel, ac wedi ei seilio ar y disgrifiadau y cyfeirir atynt uchod. Dylai sefydliadau fabwysiadu a defnyddio'r Erfyn Diagnostig ar gyfer asesu sgiliau Cymraeg.

Mae'r canlyniadau ar ddiwedd asesiadau'r erfyn yn rhoi arwydd o lefel y gweithiwr yn Gymraeg ar gyfer pob sgil/lefel ac yn darparu gwybodaeth am yr hyfforddiant sydd ei angen ar gyfer y continwmm iaith.

⁷ <http://qualificationswales.org/qualifications/essential-skills-qualifications?lang=cy&>

⁸ <https://learning.wales.nhs.uk/?lang=cy>

⁹ <http://dysgu.llyw.cymru/?lang=cy>

Mae'r Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol yn anelu at gynyddu nifer y staff sy'n sy'n defnyddio'r Gymraeg o fewn gweithleoedd. Mae'n gwneud hynny drwy roi gwybod i gyflogwyr am y cyrsiau dysgu Cymraeg arferol a'r cyrsiau newydd sy'n rhan o'i chynllun 'Cymraeg Gwaith'¹⁰. Mae 'Cymraeg Gwaith' yn gynllun newydd sy'n cynnig ystod o gyfleoedd hyfforddiant, sydd wedi eu hariannu yn llwyr, ynghyd â chefnogaeth a gwybodaeth i gyflogwyr. Mae'r hyfforddiant sydd ar gael drwy Gymraeg Gwaith yn cynnwys cwrs dechreuwyr ar-lein, cwrs preswyl i godi hyder ac annog defnyddio'r Gymraeg a chwrs dysgu dwys dros gyfnod estynedig. Ar hyn o bryd, mae'r Ganolfan yn gweithio gyda chyflogwyr ac undebau llafur i'w cynorthwyo i fanteisio ar y cynnig sydd ar gael iddynt. Mae'r cynllun 'Cymraeg Gwaith' yn gynnig newydd a chaiff ei werthuso'n barhaus fel rhan o raglen waith y Ganolfan.

Hefyd, gall cyflogwyr a gweithwyr yn y gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol gael mynediad at wybodaeth am sgiliau Cymraeg i'r gweithlu a chynghor ar sut i asesu a chofnodi sgiliau Cymraeg eu staff ac mae hyn ar gael ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru¹¹.

Prif nod Comisiynydd y Gymraeg yw hybu a hwyluso defnyddio'r Gymraeg. Mae'r Comisiynydd yn cynnig cynghor a chymorth i sefydliadau o bob math er mwyn eu cefnogi i gynnig gwasanaethau Cymraeg o'r ansawdd uchaf i'w cwsmeriaid a'u swyddogion. Dylid cyfeirio at y gyfres o ddogfennau cynghor defnyddiol ar wefan y Comisiynydd sy'n mynd i'r afael â phynciau megis cyfieithu a drafftio dwyieithog;¹² dylunio dwyieithog¹³ a chynllunio systemau technoleg gwybodaeth a gwefannau dwyieithog o safon.¹⁴ Mae'r Comisiynydd hefyd wedi cyhoeddi canllaw ynghylch ystyried y Gymraeg wrth recriwtio¹⁵ er mwyn rhoi cymorth penodol i sefydliadau ddatblygu gweithluoedd dwyieithog.

Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Er mai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n rheoleiddio dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yng Nghymru, mae hefyd yn gweithio gydag awdurdodau cyhoeddus er mwyn annog ac arwain gweithgarwch ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus ac yn cyhoeddi cynghor a chanllawiau¹⁶. Mae Rhwydwaith Cyfnewidfa Cydraddoldeb hefyd¹⁷; fforwm pwrpasol ar gyfer cyfnewid syniadau a chynghor i gyflogwyr a darparwyr gwasanaethau.

¹⁰ <https://dysgucymraeg.cymru/cymraeg-gwaith/beth-all-cymraeg-gwaith-gynnig-i-chi/>

¹¹ <https://gofalcyndeithasol.cymru/dysgu-a-datblygu/gweithio-yn-gymraeg>

¹² [http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=e0c9a327-ee64-4ca9-a23f-d461a4dfdba4&Category=Dogfennau cynghor ac argymhellion](http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=e0c9a327-ee64-4ca9-a23f-d461a4dfdba4&Category=Dogfennau%20cynghor%20ac%20argymhellion)

¹³ [http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=8ca1c48e-18bc-40c1-8450-97d636f7d7c9&Category=Dogfennau cynghor ac argymhellion](http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=8ca1c48e-18bc-40c1-8450-97d636f7d7c9&Category=Dogfennau%20cynghor%20ac%20argymhellion)

¹⁴ [http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=9f392aed-5d9a-461d-98ac-b5103aca71c1&Category=Dogfennau cynghor ac argymhellion](http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=9f392aed-5d9a-461d-98ac-b5103aca71c1&Category=Dogfennau%20cynghor%20ac%20argymhellion)

¹⁵ [http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=e481d8c8-3cb2-47bd-a75a-f30f584c2938&Category=Dogfennau cynghor ac argymhellion](http://www.comisiynyddygybraeg.cymru/Cymraeg/Cyhoeddiadau/Pages/ManylionCyhoeddiad.aspx?PublicationId=e481d8c8-3cb2-47bd-a75a-f30f584c2938&Category=Dogfennau%20cynghor%20ac%20argymhellion)

¹⁶ <https://www.equalityhumanrights.com/cy/comisiwn-yng-nghymru>

¹⁷ <https://www.equalityhumanrights.com/cy/equality-and-human-rights-exchange-network>



Mae data cydraddoldeb ac amrywiaeth a gesglir oddi wrth staff a darpar staff fel arfer ar sail hunanddatgan, felly cydnabyddir na fydd o bosibl yn adlewyrchu'r gweithlu cyfan bob amser. Bydd angen i sefydliadau barhau i annog eu staff i ddatgan y wybodaeth hon. Mae'n rhaid i sefydliadau weithredu ar y data sydd ganddynt er mwyn llywio trefniadau cynllunio'r gweithlu; mae'n rhaid peidio ag ystyried hyn yn ymarfer 'ticio blychau'.

Pasbort Dysgu

Mae Cyngor y Gweithlu Addysg wedi cyflwyno Pasbort Dysgu fel system ddwyieithog, ddiogel a chyfrinachol sy'n galluogi'r gweithlu addysg i gofnodi ei ddysgu proffesiynol a datblygu tystiolaeth a phrofiad. Mae'r system ar-lein hefyd yn rhoi templedi i gofnodi dysgu a myfyrdodau i'r defnyddiwr ychwanegu ei feddyliau a'i dystiolaeth a datblygu cynlluniau gweithredu. Mae'r system yn rhoi dull o gyflwyno galluoedd, gwybodaeth, gweithgareddau dysgu a meysydd twf¹⁸.

Gyrfa Cymru

Mae Gyrfa Cymru yn rhoi gwasanaeth gwybodaeth, cyngor ac arweiniad ar yrfaeodd annibynnol a diduedd i bobl o bob oed yng Nghymru¹⁹. Mae Gyrfa Cymru yn rhan o'r "Teulu Gyrfa" ehangach yng Nghymru sy'n cynnwys Gwasanaethau Cyngorol Gyrfaoedd Addysg Uwch Cymru, ysgolion uwchradd, sefydliadau Addysg Bellach, darparwyr dysgu seiliedig ar waith, gwasanaethau ieuenctid awdurdodau lleol, anogwyr dysgu, Canolfan Byd Gwaith, Gwasanaethau Prawf a Throseddwy Ifanc ac eraill.

Rhaglen Cyfnewid Pobl Cymru

Bydd pob sefydliad yn defnyddio porth Rhaglen Cyfnewid Pobl Cymru²⁰. Mae'r porth yn rhoi'r cyfle i gyflogwyr ym maes gwasanaethau cyhoeddus datganoledig dynnu sylw gweithwyr gwasanaethau cyhoeddus datganoledig ledled Cymru at swyddi, benthyciadau a secondiadau. Mae hyn yn cynnwys iechyd, awdurdodau lleol, addysg uwch, addysg bellach, ysgolion, gwasanaethau tân ac achub, Llywodraeth Cymru, parciau cenedlaethol a chyrrff a noddir gan Lywodraeth Cymru. Caiff y porth ei gefnogi gan gynllun cyfathrebu i gyhoeddi, hyrwyddo a gwerthuso effaith y porth yn barhaus.

¹⁸ <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/datblygiad-proffesiynol/pasbort-dysgu-proffesiynol>

¹⁹ <https://www.careerswales.com/cy>

²⁰ <http://www.peopleexchangeymru.org.uk/>

Y ffordd ymlaen a gynigir

Rydym yn ddiolchgar i'r sefydliadau hynny sydd wedi rhannu gwybodaeth â ni am eu trefniadau cynllunio gweithlu presennol. Mae trafodaethau agored â'r sefydliadau hyn ac ag aelodau is-grŵp CGS wedi ein helpu i gytuno ar fframwaith a fydd yn:

- targedu systemau cynllunio ac adnoddau presennol ac yn gwneud y defnydd gorau ohonynt er mwyn llywio trefniadau cynllunio'r gweithlu ar y cyd
- atgyfnerthu trefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar y cyd p'un ai'n rhanbarthol neu'n gydweithredol ledled gwasanaethau cyhoeddus
- cefnogi prosesau rheoli newid
- cynorthwyo symudedd
- galluogi mwy o gysondeb a chydlyniant gwell o ran trefniadau cynllunio'r gweithlu ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Caiff yr egwyddorion bras hyn eu hategu gan y canllawiau awgrymedig.

Fel cynnig o gymorth ymarferol i Lywodraeth Cymru a'r cyrff hynny sy'n dod o fewn ein cylch gwaith, rydym hefyd wedi cynnwys yn ein hadroddiad drefniadau adrodd arfer da awgrymedig (Atodiad C).

Byddem yn disgwyl i'r holl gyrff sy'n dod dan ein cylch gwaith bellach fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau. Rydym hefyd yn cynghori y dylai Llywodraeth Cymru annog sefydliadau sydd y tu allan i'n cylch gwaith yn gadarnhaol i fabwysiadu'r egwyddorion a'r canllawiau. Ceir cofrestr o holl gyrff datganoledig y sector cyhoeddus yng Nghymru ar wefan Llywodraeth Cymru²¹.

Yn olaf, rydym yn awgrymu y dylai CPG adolygu gweithredu'r egwyddorion a chanllawiau hyn o fewn deuddeg mis i'w mabwysiadu.

²¹ <http://llyw.cymru/topics/improving-services/devolution-democracy-delivery/register-of-public-bodies/?lang=cy>



Atodiad A – Cyrff Gwasanaethau Cyhoeddus o fewn y cwmpas

Ar hyn o bryd, mae'r cyrff gwasanaethau cyhoeddus a gwmpesir gan gylch gwaith y Comisiwn anstatudol yn cynnwys:

- Cyngor bwrdeistref sirol neu gyngor sir yng Nghymru
- Cyngor tref neu gymuned
- Awdurdodau Tân ac Achub
- Awdurdodau Parciau Cenedlaethol
- Comisiwn Ffiniau a Democratiaeth Leol Cymru
- Byrddau Iechyd Lleol ac Ymddiriedolaethau'r GIG
- Cyngor Gofal Cymru
- Corff llywodraethu ysgol neu ffederasiwn a gynhelir
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
- Cyngor Celfyddydau Cymru
- Llyfrgell Genedlaethol Cymru
- Amgueddfa Genedlaethol Cymru
- Comisiwn Brenhinol Henebion Cymru
- Cyngor Chwaraeon Cymru
- Corff Adnoddau Naturiol Cymru

Yn ddarostyngedig i ofynion Deddf Diwygio a Llywodraethu Cyfansoddiadol 2010, mae Llywodraeth Cymru (fel cyflogwr) yn ystyried yn wirfoddol ei bod o fewn y cylch gwaith a bydd yn talu sylw i'r canllawiau ac yn eu defnyddio ar yr un sail â sefydliadau eraill.

Atodiad B – Cylch Gorchwyl Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd

1. Yn ystod cyfarfod Cyngor Partneriaeth y Gweithlu (y Cyngor) ym mis Gorffennaf 2015, cytunwyd y câi is-grŵp bach ei sefydlu i fwrw ati â rhai o'r camau gweithredu mewn perthynas â chynllunio'r gweithlu a symudedd cyn cyfarfod nesaf y Cyngor.
2. Mae'r Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd yn gweithredu o dan nawdd y Cyngor a bydd yn cyflwyno adroddiadau ar gynnydd i'r Cyngor.
3. Bydd yr is-grŵp yn canolbwyntio ar y canlynol:
 - Ceisio sicrhau, drwy ymgysylltu ag undebau llafur a chyflogwyr, y ceir cefnogaeth i'r camau gweithredu y cytunir arnynt yn y Cyngor a gaiff eu datblygu wedi hynny gan yr is-grŵp hwn.
 - Ystyried y materion/cyfleoedd sy'n dod i'r amlwg a nodir o ffurflenni cynllunio'r gweithlu a pha gamau y gellid eu cymryd i gefnogi symudedd o fewn y gweithlu yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarperir.
 - Nodi a phennu manylion senario symudedd o fewn y gweithlu sy'n gysylltiedig â 'risg a rennir' yn seiliedig ar symud staff yn wirfoddol.
 - Adolygu'r amrywiol byrth dysgu ar-lein ar gyfer themâu a chyfleoedd cyffredin er mwyn rhoi trefniadau integreiddio a/neu gydweithio ar waith.
 - Edrych yn fanwl ar y defnydd o wefan Rhaglen Cyfnewid Pobl Cymru – gan ddilyn yr egwyddor gyffredinol y dylai pob swydd gael ei chyfeirio ati er mwyn i staff sector cyhoeddus allu gwneud cais am y swyddi hynny, cyn eu hysbysebu'n allanol.
 - Datblygu naratif strategol i'w rannu ag Arweinwyr mewn sgwrs ar arweinyddiaeth. Bydd hyn yn arwain at ddealltwriaeth gyffredin o ba gamau gweithredu sydd eu hangen, ac y mae'n rhaid eu cymryd, er mwyn hwyluso gwaith cynllunio'r gweithlu a symudedd o fewn y gweithlu'r gwasanaethau cyhoeddus datganoledig.
4. Bydd canlyniadau'r is-grŵp fel a ganlyn:
 - Trefniadau ar y cyd gwell ar gyfer cynllunio'r gweithlu dros wasanaethau cyhoeddus datganoledig.
 - Dull gweithredu cyson y cytunwyd arno ar gyfer defnyddio Rhaglen Cyfnewid Pobl Cymru.
 - Protocol symudedd y cytunwyd arno ar gyfer y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru.
 - Naratif arweinyddiaeth cytûn a threfniadau ymgysylltu â chyflogwyr ac undebau llafur dros wasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru.



- Opsiynau ar gyfer gwella mynediad i'r amrywiol byrth dysgu ar-lein, trefniadau cydweithio mewn perthynas â hwy a/neu drefniadau ar gyfer integreiddio'r pyrth hynny.
- Argymhellion i'r Cyngor ar unrhyw gamau gweithredu posibl eraill y gellir eu hystyried er mwyn ategu cynllunio'r gweithlu a symudedd ymhellach yn seiliedig ar y wybodaeth a ddarperir am y gweithlu.

Aelodau'r Is-grŵp

Cadeirydd: Julie James, Y Dirprwy Weinidog Sgiliau a Gwyddoniaeth

Aelod: Steve Cushen, Swyddog Polisi, TUC Cymru

Aelod: Margaret Thomas, Ysgrifennydd Rhanbarthol, Unsain

Aelod: Alison Ward, Prif Weithredwr, Cyngor Bwrdeistref Sirol Torfaen

Aelod: Jonathan Lloyd, Pennaeth Cyflogaeth, CLILC

Aelod: Richard Tompkins, Cyflogwyr GIG Cymru

Atodiad C – Ffactorau cynllunio gweithlu allweddol i'w cynnwys mewn gwaith cynllunio ac adrodd integredig

Diben a chwmpas

Dyma ein hadroddiad blynyddol ar gynllunio a datblygu'r gweithlu; fe'i cymeradwywyd gan y Bwrdd/Cyngor ar dd/mm/yyyy. Dylid darllen yr adroddiad hwn fel rhan o'r broses flynyddol o adolygu a chymeradwyo'r cynllun ariannol, gwasanaeth a gweithlu integredig.

Bwriedir rhannu'r wybodaeth hon â sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus ac undebau llafur at ddibenion cynllunio.

1. Deall – mae strategaeth integredig

< Rhowch grynodeb byr o'r ffactorau sy'n effeithio ar y gweithlu yn eich gwasanaeth/sefydliad/rhanbarth >

- Disgwyliadau defnyddwyr gwasanaeth
- Disgwyliadau staff
- Polisi a blaenoriaethau cenedlaethol
- Polisi a blaenoriaethau lleol
- Blaenoriaethau sefydliad/gwasanaeth
- Data, gwybodaeth a chudd-wybodaeth arall.

< Esboniwch yr effaith ar gynlluniau ariannol a gwasanaeth integredig presennol ac ystyr hyn ar gyfer dyfodol y gweithlu >

2. Cynllun – mae gennym gynllun datblygu gweithlu integredig

- Beth rydym yn ceisio ei gyflawni o ran amcanion gwasanaeth?
- Pa wasanaethau fydd hyn yn effeithio arnynt a pha amserlenni ydym yn gweithio tuag atynt?
- Pa fath o weithlu fydd ei angen arnom yn y dyfodol?
- Beth yw'r bylchau mewn niferoedd, gwybodaeth, sgiliau, gwerthoedd ac ymddygiadau?
- A ydym yn gwybod beth yw ein costau gweithlu presennol ac amcanestynedig?
- A oes meysydd lle mae angen i ni fod yn fwy effeithlon drwy wneud pethau'n wahanol, e.e. rolau newydd neu heriol?



- A yw ein cyfraddau cyflog yn gystadleuol yn ein hardal leol?
- A ydym yn gwybod beth mae sefydliadau/gwasanaethau eraill yn ei wneud; A oes cyfle i gydweithredu?
- Sut y byddwn yn mesur cynnydd gyda threigl amser?
- Pwy fydd yn gyfrifol am gyflwyno'r cynllun hwn?

3. Gweithredu – mae buddsoddiad amlwg yn ein gwaith i ddatblygu'r gweithlu

<Disgrifiwch y cam gweithredu a gymerwyd i ddatblygu'r cynllun hwn>

- **Dadansoddi'r gweithlu;** niferoedd, nodweddion gwarchoddedig a'r Gymraeg. Nodi sgiliau hollbwysig, sgiliau sy'n prinhaus, sgiliau newydd a galw cynyddol am sgiliau.
- **Gwerthuso gweithgarwch y gweithlu;** megis trosiant, recriwtio, swyddi gwag, ymddeoliadau, colli swyddi, salwch, cyfweliadau gadael, cwynion, adborth gan staff.
- **Lefel y buddsoddiad yng ngwaith datblygu'r gweithlu;** diffinio nodau ac amcanion dysgu a datblygu, pa gymorth sydd ar gael i ba staff, pa lefel o fuddsoddiad ariannol a wnaed a sut rydym yn mesur effaith y buddsoddiad hwn.

4. Adolygu – mae gennym y bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn

<Adolygu dull cynlluniedig>

- A yw'r camau gweithredu wedi cael y canlyniadau a ddymunwyd?
- Sut rydym wedi gweithio gydag eraill, y tu hwnt i'n ffiniau sefydliadol, er mwyn cyflawni ein nodau?
- A yw amcanion ariannol ac amcanion gwasanaeth ar y trywydd iawn i'w cyflawni?
- Pa bethau annisgwyl sydd wedi dod i'r amlwg?
- Sut rydych wedi rhannu eich canfyddiadau â'ch staff, eich partneriaid a'ch arweinwyr?
- Beth mae angen iddo ddod i ben?
- Beth sydd angen ei wneud yn wahanol?
- Beth sydd angen ei ddechrau nawr?

Gallai ffynonellau tystiolaeth awgrymedig gynnwys:

- Siartiau strwythur sefydliadol
- Adroddiadau Bwrdd/Cyngor

- Setiau data cenedlaethol i'r gweithlu
- Adnoddau a ddefnyddir i ddatblygu'r gweithlu
- Crynodebau o ddata'r gweithlu
- Cynlluniau datblygu'r gweithlu
- Canran o'r gyllideb a wariwyd ar ddatblygu'r gweithlu
- Dadansoddiad cryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau o'r gweithlu
- Adborth staff
- Adolygiadau ac arolygiadau allanol.



Atodiad D – Setiau data presennol

Mae'r setiau data canlynol sy'n cynnwys gwybodaeth am y gweithlu yn y sector cyhoeddus ar gael yn genedlaethol ac yn gallu darparu cyd-destun strategol pwysig i gynllunio gweithlu mewn perthynas â thueddiadau diweddar. Mae nifer o'r setiau data hyn yn cynnwys llawer mwy o fanylion nag sydd wedi ei gynnwys yn y cysylltiadau a ddarperir, er y gallai hyn fod yn gyfyngedig oherwydd maint y samplau neu gyfrinachedd.

Gall ystadegwyr Llywodraeth Cymru rhoi cyngor ar sut i gael mynediad i dablau pwrpasol (cysylltwch â: stats.info.desk@wales.gsi.gov.uk)

Setiau data economaidd cenedlaethol

- Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth, Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – mae hyn yn arolwg mawr o weithgaredd economaidd a gellir eu torri i lawr yn ôl nodweddion personol a galwedigaethol (yn dibynnu ar faint y sampl).
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Persons-Employed/publicprivatesectoremployment-by-welshlocalauthority-status>
- Arolwg Cyflogaeth y Sector Cyhoeddus, Swyddfa Ystadegau Gwladol.
<https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/publicsectorpersonnel/datasets/publicsectoremploymentreferencetable>
- Ystadegau Cyflogaeth Gweithle seiliedig ar yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth a'r Gofrestr Busnes a'r Arolwg Cyflogaeth, Swyddfa Ystadegau Gwladol.
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Business-Economy-and-Labour-Market/People-and-Work/Employment/Jobs/Whole-Workforce/workplaceemployment-by-industry-area>

Setiau data sy'n benodol i sector

- Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion data staff, Llywodraeth Cymru
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Level-Annual-School-Census/Staff-and-Governors>
- Ystadegau gweithlu addysg, Cyngor Gweithlu Addysg
<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadegau/ystadegau-r-gweithlu-addysg>
- Staff gwasanaethau cymdeithasol a gyflogir yn uniongyrchol, Llywodraeth Cymru
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Staffing/staffoflocalauthoritiesocialservicesdepartments-by-localauthority-posttitle>

- Staff GIG a gyflogir yn uniongyrchol, Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/NHS-Staff-Summary/nhsstaff-by-staffgroup-year>
- Deintyddion, Awdurdod Gwasanaethau Busnes GIG
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Dental-Services/Current-Contract/nhsperformers-by-localhealthboard-dentisttype>
- Optometryddion, Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Primary-and-Community-Activity/Sight-Tests-and-Vouchers/numberofophthalmicpractitioners-by-localhealthboard>
- Meddygon Teulu, Llywodraeth Cymru, Welsh Government
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/gpworkforceheadcountsandwholetimeequivalents-by-localhealthboard-gender-year>

Gwybodaeth gyd-destunol bellach

Amcanestyniadau poblogaeth ar gyfer awdurdodau lleol yng Nghymru, Llywodraeth Cymru

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Population-and-Migration/Population/Projections/Local-Authority/2014-based>

Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol, Llywodraeth Cymru

<http://gov.wales/statistics-and-research/future-trends/?skip=1&lang=cy>



Cydnabyddiaethau

Wrth gasglu gwybodaeth i ategu'r cyngor a'r canllawiau yn yr adroddiad hwn, rydym wedi defnyddio gwaith cyhoeddedig pobl eraill. Mae hyn yn cynnwys:

- Sgiliau Gofal – Practical approaches to workforce planning²²
- Cymdeithas Llywodraeth Leol – Workforce development framework for Integrated Youth Support Services²³
- CIPD – ffeithlenni cynllunio'r gweithlu²⁴
- Gwasanaethau Gweithlu, Addysg a Datblygu GIG Cymru – Datblygu Elfennau Gweithlu Cynlluniau Integredig²⁵
- Audit Scotland – Scotland's public sector workforce – good practice guide²⁶
- Cynllun Gweithlu'r Gwasanaeth Sifil 2016-2020²⁷
- Sgiliau Iechyd – Six steps methodology to integrated workforce planning²⁸.

²² <http://www.skillsforhealth.org.uk/Documents/Leadership-and-management/Workforce-planning/Practical-approaches-to-workforce-planning-guide.pdf>

²³ <http://www.nya.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/Workforce-Development-Self-Assessment-Framework-for-Integrated-Youth-Support-Services.pdf>

²⁴ <https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/organisational-development/workforce-planning-factsheet#>

²⁵ <http://www.weds.wales.nhs.uk/cynllunio-r-gweithlu-a-gwybodaeth-am-y-g>

²⁶ http://www.audit-scotland.gov.uk/uploads/docs/report/2013/nr_131128_public_sector_workforce_guide.pdf

²⁷ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536961/civil_service_workforce_strategy_final.pdf

²⁸ <http://www.skillsforhealth.org.uk/resources/guidance-documents/120-six-steps-methodology-to-integrated-workforce-planning>