PWYLLGOR PERSONÉL

18 Tachwedd 2020

Yn Bresennol: Cynghorydd M James (Cadeirydd)
Cynghorydd Mrs D Clements, Dr R Heath-Davies, Mrs J James, Mr GA Jones, Cynghorydd PJ Morgan, Cynghorydd A Wilcox a'r Cynghorydd S Yelland.

(Cyfarfod rhithiol: 10.00a.m. – 11.15a.m.)

1. Ymddiheuriadau am absenoldeb
Derbyniwyd ymddiheuriad am fod yn absennol oddi wrth y Cynghorydd ML Evans.

2. Datgan Buddiannau
Nid oedd unrhyw ddatganiadau buddiant.

3. Cofnodion
Cyflwynwyd cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 22 Gorffennaf 2020 i'w cadarnhau a'u dilysu.

Nodwyd bod gwall teipograffyddol ar dudalen 3 o'r cofnodion Cymraeg lle dylai'r frawddeg olaf o'r paragraff cyntaf o gofnod 7 fod wedi darllen "yn dangos".

PENDERFYNWYD cadarnhau a dilysu cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 22 Gorffennaf 2020 yn amodol ar y newid uchod.

4. Materion yn Codi – Safon Iechyd Corfforaethol (Cofnod 7)
Gofynnwyd cwestiwn ynghylch hynt y gwaith o ddatblygu Polisi Cyffuriau ac Alcohol ar gyfer yr Awdurdod. Atebodd y Rheolwr AD bod drafft o'r polisi wedi'i ddosbarthu i Grŵp Cynrychiolwyr Staff yr Awdurdod, a disgwylir eu hadborth. Byddai copi o'r polisi drafft yn cael ei ddosbarthu i'r Aelodau cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor i dderbyn eu mewnbwn.

NODWYD.

5. Cylch Gorchwyl Diwygiedig
Eglurodd y Rheolwr AD bod y cyfarfod o'r Awdurdod Parc Cenedlaethol ar 30 Medi 2020 wedi cytuno ar bolisi ynghylch y dull o Ddatblygu, Cymeradwyo a Gweithredu Polisi Adnoddau Dynol, a bod angen gwneud newidiadau yn sgîl hynny i Gylch Gorchwyl y Pwyllgor Personél. Gofynnwyd am sylwadau'r Aelodau ar y ddogfen ddrafft a ddosbarthwyd.

Cwestiynodd yr Aelodau wahanol elfennau o'r Telerau, ac eglurodd y swyddog nad oeddent wedi'u newid o ganlyniad i'r adolygiad diweddaraf ond eu bod yn rhan o'r Cylch Gorchwyl gwreiddiol. Gyda chytundeb y Pwyllgor, dywedodd y byddai'n cynnal adolygiad o'r Cylch Gorchwyl yn ei gyfanrwydd, gan gymryd y sylwadau a wnaed yn y cyfarfod i ystyriaeth, a'u hail-ddosbarthu, gyda'r newidiadau yn cael eu dangos fel newidiadau wedi'u tracio, cyn cyfarfod nesaf y Pwyllgor. Eglurodd y Rheolwr Gweinyddiaeth a Gwasanaethau Democrataidd bod yr Awdurdod Parc Cenedlaethol wedi dirprwyo materion personél i'r Pwyllgor hwn a bod unrhyw newidiadau i'w gylch gwaith yn benderfyniad i'r Awdurdod.

PENDERFYNWYD adolygu’r Cylch Gorchwyl yn ei gyfanrwydd, a dosbarthu copi drafft i’r Pwyllgor cyn y cyfarfod nesaf o’r Pwyllgor.

6. Datblygu Polisi

Gan gyfeirio at ei sylwadau cynharach ynghylch yr adolygiad oedd ar y gweill o’r polisi ar y defnydd o Gyffuriau ac Alcohol, dywedodd y Rheolwr Adnoddau Dynol bod gwaith hefyd yn parhau ar adolygu’r polisi a’r gweithdrefnau diogelwch tân. Roedd y polisi presennol ar gyfer safle Llanion eisoes wedi'i ddiweddaru o ganlyniad i ddeddfwriaeth ddiweddar a newidiadau staff, ac roedd y polisi hwn yn cael ei ddefnyddio fel templed ar gyfer safleoedd eraill yr Awdurdod. Dywedodd bod y gwaith hwnnw wedi gorfod cael ei ohirio gan fod safleoedd wedi bod ar gau oherwydd y pandemig ac nad oedd modd felly i brofi gweithdrefnau newydd. Fodd bynnag, y bwriad oedd y byddai polisïau ar waith ar bob safle cyn dechrau'r tymor newydd yng ngwanwyn 2021.

Hefyd roedd polisïau a gweithdrefnau Cymorth Cyntaf yn cael eu hadolygu i egluro rolau a chyfrifoldebau, ac roedd adolygiad o Bolisi Mamolaeth yr Awdurdod wedi cael ei gynnal i egluro hawliau’r staff a diweddaru gwybodaeth am dalebau gofal plant.

Aeth y Rheolwr AD rhagddo i gyfeirio at y polisi a'r weithdrefn salwch a glustnodwyd fel rhai oedd angen eu hadolygu yn adroddiad diweddar yr archwilydd mewnol. Dywedodd bod y gwaith o reoli absenoldeb tymor byr a thymor hir o bosibl angen gwahanol ddulliau, ac y byddai canllawiau ychwanegol yn cael eu paratoi i reolwyr. Byddai'r polisi hefyd yn cyd-fynd â'r System Adnoddau Dynol newydd i'w chyflwyno yn y Flwyddyn Newydd, a byddai hyn yn galluogi gwell adrodd a monitro absenoldeb.

Gan gydnabod bod nifer o bolisïau'r Awdurdod heb eu diweddaru ers nifer o flynyddoedd oherwydd absenoldebau staff, roedd yr Aelodau yn falch o'r camau ymlaen oedd wedi’u cymryd. Fodd bynnag, gofynnwyd a ellid cyflwyno adroddiad i gyfarfodydd yn y dyfodol ynghylch materion

megis nifer y staff oedd wedi gadael, y nifer oedd wedi ymuno, a'r rhai oedd ar absenoldeb mamolaeth, i alluogi'r Pwyllgor ddeall yn well yr elfennau hynny oedd yn holl bwysig i'r Awdurdod. Dywedodd y Rheolwr AD bod ystadegau tebyg yn cael eu cyflwyno i Bwyllgorau Adolygu yr Awdurdod. Fodd bynnag, gallai gyflwyno adroddiad fyddai wedi'i dargedu'n fwy penodol i allu rhoi sicrwydd am gadernid yr Awdurdod i'r dyfodol.

NODWYD.

[Gyda chytundeb y cyfarfod, cymerodd y Cadeirydd yr eitem Arolwg Staff allan o drefn yr agenda er mwyn i'r Prif Weithredwr, oedd yn gorfod mynychu cyfarfodydd eraill, i ymuno.]

7. Arolwg Staff

Roedd cyflwyniad y Rheolwr Adnoddau Dynol, oedd wedi'i ddosbarthu i'r Aelodau cyn y cyfarfod, yn rhoi canlyniadau'r arolwg staff a gynhaliwyd fis Medi eleni. Roedd yr ymateb o 80% yn rhagorol, a barnai bod y rhan fwyaf o'r staff na lenwodd yr arolwg ar gontractau achlysurol yn hytrach na rhai parhaol.

Roedd yr arolwg wedi cynnwys 34 o gwestiynau a gofynnwyd i'r staff raddio'r datganiadau drwy ddefnyddio graddfa 5 pwynt Lickert. Rhannwyd yr ymatebion yn dri chategori er hwylustod. Hefyd rhoddwyd cyfle i'r staff fynegi eu barn bersonol mewn ymateb i'r cwestiynau, ond nid oedd y sylwadau hynny wedi'u cyhoeddi gan y rhoddwyd hwy ar y ddealltwriaeth y byddent yn parhau yn gyfrinachol.

Roedd canlyniadau'r arolwg yn dangos nifer o sgoriau cadarnhaol, gyda 70-80% yn nodi eu bod yn cytuno neu'n cytuno'n gryf â llawer o'r datganiadau, gyda dim ond 6 o'r 34 cwestiwn yn derbyn ymateb negyddol gan 25% neu'n uwch o'r staff yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf, ac roedd y rhain yn feysydd oedd angen eu harchwilio a derbyn sylw ymhellach. Dywedodd y Rheolwr AD bod newid canfyddiadau'r staff hynny a roddodd ymateb niwtral yn gyfle i achub arno cyn i'r arolwg gael ei ail gynnal y flwyddyn nesaf.

Dywedwyd bod yr arolwg yn gipolwg mewn amser ac ond yn rhoi ymatebion meintiol. Eglurodd y Rheolwr AD ei fod wedi hwyluso nifer o sesiynau gyda'r staff ar bob lefel yn yr Awdurdod i ddeall yn well yr hyn oedd wrth wraidd y sgoriau is ac i ofyn am eu barn am y camau oedd angen eu cymryd i wella'r sgoriau hynny. Roedd wedi'i gytuno y byddai 3 cham yn cael eu clustnodi ac y byddai'r gwaith yn y lle cyntaf yn canolbwyntio ar fynd i'r afael â'r camau hyn. Ychwanegodd y Prif

Weithredwr mai dechrau’r broses oedd hyn, ac y byddai cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu a'i adrodd i'r Pwyllgor.

Roedd yr Aelodau yn falch o gyfradd uchel yr ymatebion a bod y swyddogion yn edrych yn rhagweithiol ar y canlyniadau; y gobaith oedd y byddai hyn yn annog staff i gymryd rhan yn y dyfodol. Gan ganolbwyntio ar y nifer o’r staff oedd wedi nodi ei bod yn anodd peidio â meddwl am eu gwaith y tu allan i’w horiau gwaith, barnent bod hyn yn wir am lawer o bobl oedd wedi cael eu hunain yn gweithio gartref oherwydd y pandemig ac yn meddwl tybed a fyddai'r ymateb penodol hwn yn wahanol yn y blynyddoedd i ddod. Er nad oedd y swyddogion yn anghytuno â'r sylw hwn, dywedwyd mai galwedigaeth yn hytrach na swydd oedd gweithio i'r Awdurdod i lawer o’r staff. Er bod hyn yn gadarnhaol, roedd yn un sydd angen i'r Awdurdod fod yn ymwybodol ohono, a sicrhau bod gan staff y cydbwysedd priodol rhwng bywyd a gwaith ac nad oeddent yn teimlo dan bwysau i weithio y tu hwnt i'w contract.

Roedd sylwadau eraill yn ymwneud ag ymatebion mewn perthynas â chyfathrebu ac arweinyddiaeth, ac awgrymwyd hefyd y dylid ystyried defnyddio canlyniadau parhaus yr arolygon yn yr Adolygiad blynyddol o Berfformiad y Prif Weithredwr. Barnai’r Aelodau bod dulliau cyfathrebu yr Awdurdod yn ystod y pandemig wedi bod yn rhagorol, a holwyd a oedd angen i'r Aelodau edrych ar eu hunain o ran eu trefniadau o wneud penderfyniadau. Atebodd y Prif Weithredwr ei fod o’r farn bod y feirniadaeth wedi'i hanelu'n bennaf at arweinyddiaeth staff, yn hytrach na’r Aelodau, ac y gallai fod wedi amlygu’r achlysuron hynny pan ofynnwyd am farn y staff, ond nad oedd y penderfyniad a gymerwyd wedi bod yn unol â'r safbwyntiau hynny. Ychwanegodd y Rheolwr AD ei fod wedi cynnal llawer o arolygon staff mewn gwahanol sefydliadau, a bod cyfathrebu ac arweinyddiaeth yn feysydd oedd fel rheol yn dychwelyd sgoriau isel. Serch hynny, y gobaith oedd y gellid cymryd camau i fynd i'r afael â'r meysydd hyn.

NODWYD.

8. Datganiad Ysgrifenedig o Fanylion Gweithwyr (Contract Cyflogaeth)

Dywedodd y Rheolwr AD bod y datganiad ysgrifenedig newydd o Fanylion Cyflogaeth wedi'i ddrafftio fel rhan o'r adolygiad parhaus o bolisïau a gweithdrefnau AD a bod y datganiad wedi'i flaenoriaethu i ymateb i ddeddfwriaeth newydd a gyflwynwyd yn gynharach eleni. Yn ogystal â'r newidiadau cyfreithiol a nodwyd yn yr adroddiad, roedd yr holl delerau presennol wedi’u hadolygu i sicrhau eu bod yn parhau i gydymffurfio â’r gyfraith ac yn amddiffyn yr Awdurdod ym mhob digwyddiad.

Ymgynghorwyd â’r Tîm o Arweinwyr yr Awdurdod a'r Grŵp o Gynrychiolwyr y Staff ynglŷn â’r Datganiad ac roedd copi hefyd wedi’i anfon at Gyfreithwyr yr Awdurdod iddynt gytuno bod y datganiad yn gyfreithlon ac yn cydymffurfio â deddfwriaeth cyflogaeth y DU.

Dywedwyd wrth yr Aelodau y byddai fersiwn Gymraeg ar gael ar ôl i’r datganiad gael ei gymeradwyo ac y byddai contractau staff achlysurol yn cael eu hadolygu i amlygu’r newid hwn.

Roedd un Aelod yn falch o weld bod bwriad i baratoi’r Contract yn Gymraeg a gofynnodd sut fyddai dechreuwyr newydd yn cael cynnig hyn yn rhagweithiol, yn unol ag A44 o’r Mesur Iaith Gymraeg. Atebodd y Rheolwr AD bod llythyr ymgysylltu newydd hefyd wedi'i baratoi ac y byddai hyn yn annog staff newydd i dderbyn y dogfennau naill ai yn Gymraeg neu'n ddwyieithog.

PENDERFYNWYD cymeradwyo’r Datganiad Ysgrifenedig o Fanylion Cyflogaeth newydd.

NODWYD.

Cadarnhawyd y cofnodion hyn yn y cyfarfod o’r Pwyllgor Personél a gynhaliwyd ar 23 Mehefin 2021 heb eu diwygio.