Y PWYLLGOR PERSONÉL

22 Gorffennaf 2020

Yn bresennol: Y Cynghorydd A Wilcox (Dirprwy Gadeirydd yn y Gadair)
Y Cynghorydd Mrs D Clements, y Cynghorydd M James, Mrs J James, Mr GA Jones, y Cynghorydd PJ Morgan a'r Cynghorydd S Yelland.

[Ymunodd y Cynghorydd ML Evans â'r cyfarfod yn ystod y drafodaeth ynghylch yr adroddiad ar Ymgysylltu â Gweithwyr (gweler Cofnod 6)]

(Cyfarfod Rhithwir: 10.00a.m. – 10.50a.m.)

1. Ethol Cadeirydd
PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL i ethol y Cynghorydd M James yn Gadeirydd am y flwyddyn i ddod.

[Yna cymerodd y Cynghorydd James y Gadair gan lywyddu gweddill y cyfarfod.]

2. Ethol Dirprwy Gadeirydd
PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL i ethol Mrs J James yn Ddirprwy Gadeirydd am y flwyddyn i ddod.

3. Ymddiheuriadau
Derbyniwyd ymddiheuriad am absenoldeb gan Dr R Heath-Davies.

4. Datgelu buddiant
Datgelodd Mrs J James fuddiant personol ond nid buddiant rhagfarnus yn yr adroddiadau ar Ymgysylltu â Gweithwyr a'r Safon Iechyd Corfforaethol.

5. Cofnodion
Cyflwynwyd cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 4 Medi 2019 i'w cadarnhau a'u hawdurdodi.

PENDERFYNWYD cadarnhau ac awdurdodi cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 4 Medi 2019.

6. Ymgysylltu â Gweithwyr
Esboniodd y Rheolwr Adnoddau Dynol fod ymgysylltu â gweithwyr yn Awdurdod y Parc Cenedlaethol yn dda. Yn ystod cyfnod clo COVID-19, roedd Tîm Arweinyddiaeth yr Awdurdod wedi bod mewn cysylltiad

wythnosol â rheolwyr, ac roeddynt hwythau yn eu tro wedi siarad yn rheolaidd â'u staff. Roedd y staff hefyd wedi chwarae rhan lawn yn y gwaith o baratoi cynllun adfer yr Awdurdod ac wrth gynnal asesiadau risg. Dim ond llond llaw o staff a oedd ar ffyrlo ar hyn o bryd, ac roedd dychwelyd i'r gwaith wedi cael effaith gadarnhaol ar iechyd meddwl. Roedd dau aelod o staff wedi bod yn bryderus ynghylch dychwelyd i'r gweithle ac roedd y pryderon hyn bellach wedi'u datrys yn foddhaol.

Ystyriwyd bod Ymgysylltu â Gweithwyr yn ddangosydd allweddol o lesiant gweithwyr ac iechyd meddwl, ac er mwyn mesur hyn mewn dull mwy meintiol, dosbarthwyd arolwg barn i'r holl staff yn ddiweddar – staff parhaol yn ogystal ag achlysurol. Hyd yma, roedd 40% o'r arolygon wedi'u dychwelyd, ond roedd gan weithwyr wythnos arall i'w cwblhau. Y nod oedd cael cyfradd ymateb o 68%.

Roedd yr adroddiad yn cynnwys nodau ac amcanion yr Arolwg Barn Gweithwyr a sut y cafodd ei strwythuro, ynghyd â llinell amser ddangosol ar gyfer dadansoddi a chyflwyno'r canlyniadau. Nodwyd bod y cyfle i drafod ac archwilio ystyr y canlyniadau meintiol bron mor bwysig â'r canlyniadau eu hunain. I'r perwyl hwn byddai grŵp ffocws yn cael ei drefnu gydag Aelodau Fforwm Staff yr Awdurdod. Ar ddiwedd y broses, byddai adroddiad yn cael ei gyflwyno i'r Tîm Arweinyddiaeth a byddai'r Pwyllgor Personél yn gweld yr adroddiad hefyd.

Y bwriad oedd cynnal yr arolwg bob blwyddyn i fesur pa welliannau a wnaed. I gynorthwyo yn hyn o beth, byddai Tîm Arweinyddiaeth yr Awdurdod yn cytuno ar gynllun gweithredu a fyddai'n cynnwys camau lefel uchel a'r rhai y byddai adrannau penodol yn cymryd cyfrifoldeb amdanynt.

Canmolodd yr Aelodau'r swyddog am gychwyn arolwg ymgysylltu â staff, gan ei bod yn bwysig cael adborth gan weithwyr, ac am yr holl waith i gyfathrebu â staff ac Aelodau yn ystod cyfnod clo COVID-19. Awgrymwyd y gallai arolygon yn y dyfodol gynnwys cwestiynau sy'n ymwneud yn fwy uniongyrchol ag iechyd a llesiant staff, i ddarganfod, er enghraifft, pa mor gorfforol egnïol oedd staff, pa un a oeddent yn ysmygu, ac ati. Atebodd y Rheolwr Adnoddau Dynol, fel rhan o'r Safon Iechyd Corfforaethol (gweler Cofnod 7), mai'r bwriad oedd cynnal arolygon 'pwls' ar bynciau penodol er mwyn cael ystadegau a fyddai'n helpu i yrru mentrau allweddol, a gellid gofyn cwestiynau o'r fath trwy'r dull hwnnw.

Cafwyd rhai sylwadau hefyd ar ymgysylltu â'r rhai na chwblhaodd yr arolwg. Atebodd y swyddog nad oedd gorfodaeth ar unrhyw un i gwblhau'r arolwg, gan mai gwirfoddol yn unig ydoedd, ond roedd yn

gobeithio y byddai’r rhan fwyaf yn ei gwblhau. Y gobaith oedd, ar ôl rhoi adborth i staff, y byddai'r rhai a ddewisodd beidio â chwblhau arolwg yn bwydo i'r broses trwy eu Cynrychiolydd Staff. Y flwyddyn nesaf y gobaith oedd cyflwyno rhai ystadegau manwl lle gofynnir i'r rhai sy'n cwblhau'r arolygon wneud hynny ar sail adran, er y byddent yn sicrhau na ellid adnabod unrhyw un. Mewn ymateb i gwestiwn, dywedodd y Prif Weithredwr fod 71.78% o’r staff wedi ymateb i'r arolwg staff blaenorol, a gynhaliwyd yn 2012.

NODWYD.

7. Y Safon Iechyd Corfforaethol

Soniwyd bod Tîm Arweinyddiaeth yr Awdurdod a'i Fforwm Staff wedi cymeradwyo ymrwymiad i fabwysiadu Safon Iechyd Corfforaethol Iechyd Cyhoeddus Cymru. Fframwaith ansawdd a system ddyfarnu oedd y Safon ar gyfer cyflogwyr, a oedd y dangos arferion iechyd a llesiant da yn y gweithle.

Roedd y meini prawf yr oedd y Safon yn sail iddynt wedi'u hadolygu, a chynhaliwyd archwiliad 'llwyddo' yn erbyn y meysydd asesu ar lefel Efydd. Roedd hwn yn atodedig i'r adroddiad er mwyn elwa ar brofiad, barn a safbwyntiau’r Aelodau. Yn dilyn ymgynghori, byddai Cynllun Gweithredu yn cael ei lunio. Diolchodd y Rheolwr Adnoddau Dynol i Mrs J James am dynnu ei sylw at fodolaeth y safon ac am rannu ei gwybodaeth a fu’n amhrisiadwy wrth gwblhau'r archwiliad cychwynnol.

Llongyfarchodd yr Aelodau'r swyddog ar y cynnydd a wnaed hyd yma a rhoddwyd anogaeth i hyrwyddwyr llesiant eraill i gymryd rhan ac i helpu. Mynegodd nifer ohonynt bryder nad oedd gan yr Awdurdod bolisi cyffuriau ac alcohol o dan yr adran ar faterion iechyd penodol. Gobeithiwyd bod datganiad i gwmpasu hyn wedi'i gynnwys mewn contractau unigol, ac roedd y Pwyllgor yn awyddus i weld copi o'r polisi drafft, ar ôl ei ysgrifennu. Sicrhaodd y Rheolwr Adnoddau Dynol yr Aelodau fod datganiad o'r fath wedi'i gynnwys mewn contractau cyflogaeth, a chytunodd i gyflwyno’r polisi drafft i gyfarfod o'r Pwyllgor yn y dyfodol.

Yn olaf, gofynnodd un Aelod am sicrwydd bod gan yr Awdurdod yr arian i gyflawni'r Safon a sicrhau buddion y gallai eu darparu. Atebodd y Prif Weithredwr, ar wahân i gyllideb llesiant bach ar gyfer y staff, nad oedd unrhyw swm penodol o arian wedi'i neilltuo ar gyfer y gwaith hwn. Fodd bynnag, credai y byddai buddsoddi yn iechyd a llesiant gweithwyr yn cynhyrchu arbedion, yn hytrach na chostio arian, gan fod cost fwyaf yr Awdurdod yn ymwneud â chyflogau staff. Dywedodd y Rheolwr Adnoddau Dynol y byddai angen canolbwyntio ar nifer llai o gamau

gweithredu (tri) a'u hymgorffori'n llawn ac y byddai angen blaenoriaethu camau eraill yn y blynyddoedd i ddod.

NODWYD.

Cadarnhawyd y cofnodion hyn (cyn belled ag y cynhwysir y newidiadau sy'n dilyn) yng nghyfarfod Pwyllgor Personél a gynhaliwyd ar 18 Tachwedd 2020:

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".