

Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu – Cyngor Sir Powys

Blwyddyn Archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Hydref 2022

Cyfeirnod: 3222A2022

Paratowyd y ddogfen hon at ddefnydd mewnol Cyngor Sir Powys fel rhan o'r gwaith a berfformiwyd/i'w berfformio yn unol ag Adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ac Adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Ni chymerir cyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog neu weithiwr arall yn rhinwedd eu swydd unigol, nac i unrhyw drydydd parti.

Os bydd y ddogfen hon yn derbyn cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae'r Cod adran 45 yn nodi'r arfer wrth drin ceisiadau sy'n ddisgwyliedig gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiion perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiad ynghylch datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru ar swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

Cynnwys

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor gynlluniau clir a threfniadau cynllunio gwasanaethau effeithiol i gyflawni ei agenda cynllunio'r gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hirach ac mae'n gweithio gyda phartneriaid a staff i wneud hyn 6

Mae gan y Cyngor gynlluniau clir ar gyfer ei weithlu gyda chamau i fynd i'r afael â heriau recriwtio ac anghenion hyfforddi 6 yn y presennol ac yn y dyfodol

Mae'r Cyngor yn cydweithio gyda phartneriaid a chefnogi rheolwyr a staff i ddarparu gwasanaethau drwy ei ffyrdd newydd o weithio 7

Mae gan y Cyngor drefniadau clir ar gyfer monitro gweithgarwch y gweithlu ac yn cydnabod gwella anghenion meincnodi'r gweithlu, fodd bynnag, gallai craffu fod yn amlach er mwyn sicrhau her a monitro effaith rheoli'r gweithlu 9

Adroddiad cryno

Crynodeb

Beth wnaethon ni adolygu a pham

- 1 Fe wnaethon ni adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei weithlu. Edrychwyd ar sut mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol ar gyfer ei weithlu, sut mae'n monitro'r defnydd o'i weithlu a sut mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 2 Fe wnaethom gynnal yr adolygiad hwn wrth i'r byd symud ymlaen, gan ddefnyddio'r profiadau o'r pandemig COVID-19 byd-eang, i edrych ar sut mae cynghorau'n cryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a chynnal y gwaith o ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a gyflwynir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a chymunedau allweddol.
- 3 Rydym wedi ymgymryd â'r prosiect hwn ym mhob cyngor fel rhan o'n cynlluniau archwilio yn 2021 i helpu i gyflawni dyletswyddau'r Archwilydd Cyffredinol o dan adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) ac adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.
- 4 Pan ddechreuon ni ar ein gwaith archwilio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (y Ddeddf) gwnaethom gydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus wreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond rydym hefyd yn nodi ein disgwyliad y byddai cyrff cyhoeddus dros y tymor canolig yn gallu dangos sut mae'r Ddeddf yn llunio'r hyn a wnânt. Mae'n agosáu at saith mlynedd ers i'r Ddeddf gael ei phasio ac rydym bellach i mewn i'r ail gyfnod adrodd ar gyfer y Ddeddf. Felly, byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u meddylfryd ac yn wirioneddol siapio'r hyn maen nhw'n ei wneud.
- 5 O dan y Ddeddf, rhaid i gynghorau gyflawni datblygiad cynaliadwy yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Mae gwneud rhywbeth yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn golygu bod yn rhaid i'r Cyngor weithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain. Er mwyn gweithredu yn y modd hwnnw, rhaid i'r Cyngor ystyried y pum ffordd o weithio: tymor hir, integreiddio, cynnwys, cydweithio, ac atal. Mae canllawiau statudol ar y Ddeddf yn nodi saith gweithgaredd trefnu craidd y mae'n hanfodol bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy yn cael ei chymhwyso iddo. Mae'r gweithlu yn un o'r gweithgareddau trefnu craidd hynny.
- 6 Roedd tri phrif nod i'r adolygiad hwn:
 - i gael sicrwydd bod cynghorau'n cyflwyno trefniadau i drawsnewid, addasu a chynnal darparu gwasanaethau;
 - i esbonio'r camau y mae cynghorau'n eu cymryd yn unigol ac ar y cyd i gryfhau eu trefniadau; ac

- i ysbrydoli cynghorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach drwy ddal a rhannu enghreifftiau o ymarfer nodedig a dysgu a gwneud argymhellion priodol.

7 Gwnaethom gynnal yr adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng Ionawr 2022 a Mai 2022.

8 Mae tua 5500 o aelodau staff cyfwerth ag amser llawn yng ngweithlu'r Cyngor.¹

Yr hyn a chanfuom

9 Nod ein hadolygiad oedd ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor o'i weithlu yn helpu'r Cyngor i bob pwrpas i gryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal y gwaith o ddarparu ei wasanaethau yn y tymor byr a'r tymor hwy?

10 Ar y cyfan, gwelsom fod **gan y Cyngor gynlluniau clir a threfniant cynllunio gwasanaethau effeithiol i ddarparu ei agenda cynllunio'r gweithlu yn y tymor byr a hwy o ac mae'n gweithio gyda phartneriaid a staff i wneud hyn.**

11 Daethom i'r casgliad hwn oherwydd:

- mae gan y Cyngor gynlluniau clir ar gyfer ei weithlu gyda chamau i fynd i'r afael â heriau recriwtio ac anghenion hyfforddi presennol ac yn y dyfodol;
- mae'r Cyngor yn cydweithio â phartneriaid ac yn cefnogi rheolwyr a staff i ddarparu gwasanaethau drwy ei ffyrdd newydd o weithio; ac
- mae gan y Cyngor drefniadau clir ar gyfer monitro gweithgarwch y gweithlu ac mae'n cydnabod gwella anghenion meincnodi'r gweithlu, fodd bynnag, gallai craffu fod yn amlach i sicrhau her a monitro effaith rheoli'r gweithlu.

Argymhelliad

Arddangosyn 1: argymhelliad

Mae'r tabl isod yn nodi'r argymhellion a nodwyd gennym yn dilyn yr adolygiad hwn.

Argymhelliad	
Rheoli perfformiad	
R1	Mae angen i'r Cyngor gryfhau rheolaeth perfformiad ei weithlu drwy: <ul style="list-style-type: none">• tynnu sylw at eitemau'r gweithlu at Gadeiriau Craffu i'w hystyried wrth ddatblygu agendâu; a• pharhau i ddatblygu gweithgaredd meincnodi ar weithlu gyda sefydliadau eraill.

¹ Tabl | Staff yn y swydd | Pob aelod o staff | Gweithlu awdurdodau lleol | Llywodraeth leol | | Data Hafan - InfoBaseCymru

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor gynlluniau clir a threfniadau cynllunio gwasanaethau effeithiol i gyflawni ei agenda cynllunio ar gyfer y gweithlu yn y tymor byr a'r tymor hirach ac mae'n gweithio gyda phartneriaid a staff i wneud hyn

Mae gan y Cyngor gynlluniau clir ar gyfer ei weithlu gyda champau i fynd i'r afael â heriau recriwtio ac anghenion hyfforddi presennol ac yn y dyfodol

- 12 Yn ystod pandemig COVID-19 mae llawer o gynghorau wedi gweithio'n wahanol. Mae nifer fawr o staff wedi gweithio o adref a rhai wedi cael eu hadleoli i rolau eraill er mwyn cefnogi ymateb y Cyngor i'r pandemig. Er mwyn dal dysgu a manteisio ar ddarparu gwasanaethau'n wahanol, cymeradwyodd y Cyngor eu trasiedi Ffyrdd Newydd o Weithio ym mis Medi 2021. Mae'r strategaeth hon yn canolbwyntio ar sut y cyflawnir gwaith yn hytrach na lle y gwneir hynny. Gobaiith y Cyngor yw y bydd y dull yma yn lleihau teithio staff, yn cynyddu hyblygrwydd i weithwyr a chymorth mewn heriau recriwtio.
- 13 Mae gan y Cyngor Gynllun Gweithlu Strategol sy'n ddogfen lefel uchel ac sy'n cael ei diweddarau'n rheolaidd. Mae'r Cynllun Gweithlu Strategol yn nodi uchelgeisiau, gwerthoedd a meysydd ffocws y Cyngor ar gyfer ei weithlu. Mae gan y Cyngor Gynllun Datblygu'r Gweithlu Corfforaethol hefyd ac i gyd-fynd â hyn, mae cynllun prosiect Dyheadau'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol manwl sy'n rhychwantu 2021-2023. Ar lefel gwasanaeth mae'r Cynllun Busnes Integredig Gweithlu a Datblygu Sefydliadol yn cysylltu'n bennaf â 'Gweledigaeth 2025: Cynllun Gwella Corfforaethol' gyda set eang o gamau gweithredu a mesurau perfformiad. Mae'r cynlluniau hyn yn nodi'r heriau gweithlu allweddol y mae'r Cyngor yn eu hwynebu'n fewnol ac yn allanol ac yn nodi sut y bydd yr heriau a nodwyd yn cael sylw. Through these plans, mae gan y Cyngor ddealltwriaeth ddatblygedig iawn o'r risgiau a'r cyfleoedd hirdymor sy'n ymwneud â'i weithlu.
- 14 Mae gan y Cyngor drefniadau effeithiol i nodi anghenion hyfforddi ei weithlu yn y dyfodol ac addasu'r ddarpariaeth hyfforddiant yn unol â gofynion gwasanaethau. Mae pob gwasanaeth yn adolygu ei Gynlluniau Gweithlu yn flynyddol fel rhan o'r cylch cynllunio busnes integredig. Er mwyn helpu i lywio Cynlluniau'r Gweithlu, mae pob ardal gwasanaeth hefyd yn ymgymryd â Dadansoddiad Anghenion Hyfforddiant blynyddol i nodi unrhyw fylchau yn y gymysgedd sgiliau o'r gwasanaeth sydd angen mynd i'r afael â nhw er mwyn cyflawni ei amcanion. Mae'r Cynlluniau Gweithlu lefel gwasanaeth hyn yn hysbysu Cynllun Datblygu'r Gweithlu Corfforaethol y Cyngor sy'n helpu i lywio dull 'arloesol' o anghenion hyfforddi'r dyfodol. Mae'r dull arloesol hwn yn cynnwys datblygu rhaglen Arweinyddiaeth a Datblygu Corfforaethol ar gyfer arweinwyr y dyfodol, ailhyfforddi staff sydd â

chymwysterau darvoudedig ar gyfer swyddi anodd eu llenwi fel Gweithwyr Cymdeithasol a chyflwyno rhaglenni i raddedigion er mwyn denu gweithlu iau. Mae gan Bowys boblogaeth sy'n heneiddio felly mae canolbwyntio adnoddau a hyfforddiant i lenwi bylchau sgiliau yn y dyfodol yn debygol o helpu i liniaru yn erbyn rhai o'r risgiau y mae'r Cyngor wedi'u nodi yn y dyfodol.

- 15 Mae'r Cyngor wedi nodi heriau o ran recriwtio staff a nodi hyn o fewn ei gofrestrau risg lefel gwasanaeth a'r gofrestr risg gorfforaethol. Mae'r Cyngor wedi rhoi camau lliniaru ar waith i geisio cyfyngu ar thyw risg ac mae wedi'u gwreiddio o fewn cynllun prosiect Dyheadau'r Gweithlu a Datblygu Sefydliadol. Mae'r cynllun prosiect hwn wedi'i rannu'n 'bilari' sy'n nodi ac yn cynrychioli llif gwaith penodol i'r gweithlu. Yn Colofn Un 'Datblygu ystwythder sefydliadol', nod y Cyngor yw mynd i'r afael â rhai o'r materion y mae'n eu hwynebu ynghylch recriwtio. Mae enghraifft o atebion yn Pillar One yn cynnwys adolygiad o'r dechrau i'r diwedd o brosesau recriwtio a chefnogaeth wedi'i thargedu ar gyfer ardaloedd gwasanaeth sy'n cael trafferth recriwtio. Er enghraifft, cynhaliodd y Cyngor ymgyrch recriwtio gwasanaethau Cymdeithasol wedi ei thargedu ym mis Ionawr 2022 oherwydd y galw mawr ar y gwasanaeth. Cynhaliodd y Cyngor werthusiad o'r ymgyrch recriwtio a nododd pa mor dda yr oedd yr ymgyrch wedi gweithio a mapio sefyllfa gadw bresennol y Cyngor gan nodi unrhyw feysydd problemus y gallai ganolbwyntio arnynt. Yn ogystal â hyn, rhoddodd y Cyngor y cyfle i staff sy'n gweithio ar y prosiect Profi, Orlhain Diogelu symud i Wasanaethau Cymdeithasol fel Swyddogion Llesiant yn y lle cyntaf cyn cael eu hadleoli yn ehangach yn y Cyngor. Mae'r Cyngor yn defnyddio cyfleoedd i wella prosesau a mynd i'r afael â swyddi gwag o fewn y Gwasanaethau Cymdeithasol drwy greu rolau cymorth fel y Swyddogion Llesiant sy'n cynorthwyo â llwyth gwaith Gweithwyr Cymdeithasol ac adleoli staff o feysydd gwasanaeth eraill.
- 16 Mae'r Cyngor wedi cynnal asesiad cychwynnol o oblygiadau adnoddau ei ffyrdd newydd o weithio Strategy ond mae'n cydnabod y gall y costau amrywio dros amser. Derbyniodd Cabinet y Cyngor adroddiad ym mis Medi 2021 yn amlinellu'r goblygiadau hyn o ran adnoddau ac arbedion posibl gweithredu Strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio. Mae'r Cyngor yn rhagweld y bydd rhai arbedion o deithio llai o staff y gellid eu defnyddio i wneud yn erbyn pwysau cost y gwasanaeth, fodd bynnag, gwnaed hyn fel ymarfer costau cychwynnol ac y gallai fod yn destun newid.

Mae'r Cyngor yn cydweithio gyda phartneriaid a'n cefnogi rheolwyr a staff i ddarparu gwasanaethau trwy ei ffyrdd newydd o weithio

- 17 Mae Cynllun Gweithlu Strategol y Cyngor yn cydnabod yr angen am gydweithio yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy a cheir nifer o enghreifftiau sy'n dangos sut y bu'n cydweithio wrth gyflawni ei gynllun gweithlu. Mae'r Cyngor yn gweithio gydag ystod o bartneriaid i ddarparu hyfforddiant fel ei raglenni prentisiaeth. Mae'r Cyngor gweithwyr yn cynnig rhaglenni prentisiaeth amrywiol. Er mwyn darparu y

prentisiaethau, mae'r Cyngor yn cydweithio gydag ystod o bartneriaid gan gynnwys darparwyr hyfforddiant allanol, yr Adran Gwaith a Phensiynau a Chyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot. Yn ogystal â'r gwaith hwn, mae Academi Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar y cyd ym Mronllys wedi ei datblygu gyda Bwrdd Iechyd Addysgu Powys a Phrifysgol Cymru yn cynnig hyfforddiant arbenigol. O ganlyniad i'r gwaith partneriaeth hwn, mae staff yn cael eu hyfforddi i lenwi bylchau yn y gwasanaeth yn y dyfodol.

- 18 Mae'r Cyngor wedi parhau i ymgysylltu â staff o ran ei Strategaeth Ffyrdd Gweithio Newydd ac wedi ymrwmo i hyn wrth symud ymlaen. Mae 'Colofn Tri' o gynllun Dyheadau Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y Cyngor yn ymwneud â 'Diwylliant ac Ymgysylltu'. Mae'r Cyngor wedi cyhoeddi nifer o arolygon manwl allan i staff ers Mehefin 2020 yn holi am les a gweithio o adref. Cynhaliwyd un o'r arolygon hyn am saith wythnos rhwng Mawrth 2022 ac Ebrill 2022. Mae'r Cyngor yn dadansoddi ymatebion yr arolwg a chofnododd yr arolwg diweddaraf bod gan staff lai o awydd bod yn ôl yn y swyddfa. Dyma oedd un o'r ystyriaethau yn y Cyngor nad oedd yn cymhell gweithwyr hyblyg i ddechreio i weithio yn y swyddfa a rhoi dewis i aelodau staff o'u lleoliad gwaith lle bo hynny'n bosib.
- 19 Mae gan y Cyngor drefniadau ar waith i gynorthwyo rheolwyr i gefnogi eu timau wrth iddynt addasu i'r strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio a chefnogi ei weithredu. Mae Hyfforddiant Gwytnwch a Llesiant ar gyfer yr Uwch Dîm Arwain a datblygu canllawiau ymarferol i reolwyr i'w galluogi i gefnogi eu hunain a'u timau yn yr amgylcheddau gwaith newydd ar waith. Mae canllawiau'r rheolwyr yn cynnwys adnoddau ar gyfer timau gan gynnwys dolenni at bolisiau gwaith, gweithdrefnau cwyno a chwestiynau allweddol i gefnogi staff. Mae'r canllawiau hyn hefyd yn cynnwys trafodaethau ynghylch asesiadau gwaith offer sgrin arddangos a chyfeirio at asesiadau risg.
- 20 Mae'r Cyngor wedi cwblhau Asesiad Effaith Integredig ar y Strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio a chafodd ei ddiweddarau ym mis Awst 2021. Mae'r Asesiad Effaith Integredig yn annog meddwl ehangach ynghylch yr amcanion llesiant a'r nodau llesiant. Mae'r asesiad yn nodi meysydd y mae'r Cyngor eisiau eu datblygu ymhellach o fewn ei Strategaeth Ffyrdd Gwaith Newydd. Mae'r rhain yn cynnwys ehangu gwaith partneriaeth a'r heriau y mae'r Cyngor yn eu hwynebu wrth integreiddio cychwynwyr newydd mewn amgylchedd rhithwir. Wrth ymateb i'r partneriaethau, bwriad y Cyngor yw ceisio cydweithio ymhellach gyda Bwrdd Iechyd Addysgu Powys a Chymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Powys. O ran sefydlu cychwynwyr newydd, mae'r Cyngor yn archwilio cyflwyno 'system gyfeillion' ddigidol ar gyfer staff newydd.

Mae gan y Cyngor drefniadau clir ar gyfer monitro gweithgarwch y gweithlu acmae'n cydnabod bod angen gwella anghenion meincnodi'r gweithlu, fodd bynnag, gallai craffu fod yn amlach er mwyn sicrhau her a monitro effaith rheoli'r gweithlu

- 21 Roedd gan y Cyngor drefniadau mewn lle cyn y pandemig i fonitro gweithgarwch y gweithlu trwy ei Fwrdd y Gweithlu. Roedd Bwrdd y Gweithlu yn gyfrifol am asesu a herio rhaglenni'r gweithlu ac roedd yn cynnwys cymysgedd o uwch staff o bob rhan o wasanaethau. Safodd y Bwrdd Gweithlu i lawr yn ystod y pandemig a chafodd cynnydd ei adrodd yn hytrach i Fwrdd Trawsnewid y Cyngor. Mae disgwyl i Fwrdd y Gweithlu gael ei adfer i fonitro'r cynnydd wrth symud ymlaen. Ar lefel weithredol, cyfrifoldeb pob arweinydd gwasanaeth yw darparu cynlluniau lefel gwasanaeth. Mae'r Cynllun Datblygu'r Gweithlu Corfforaethol yn cael ei weithredu a'i fonitro gan yr Uwch Dîm Arwain gyda chynnydd yn cael ei adrodd i'r Tîm Rheoli Gweithredol.
- 22 Mae'r camau gweithredu yn y Gweithlu a'r Cynllun Busnes Integredig Datblygu Sefydliadol yn benodol ac mae gan y rhan fwyaf o gamau gweithredu fesur perfformiad. Mae'r Cynllun Busnes Integredig yn cynnwys rhestr gynhwysfawr o fesurau perfformiad ar gyfer pynciau'r gweithlu sy'n ymwneud â:
- Gwerthusiadau
 - Hyfforddiant gorfodol
 - Prentisiaid
 - Anhwylder
 - Lles staff
 - Lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau
 - Gweithio hyblyg
- Mae'r cyfuniad o gamau gweithredu a mesurau perfformiad yn darparu trefniadau i'r Cyngor fonitro a gwerthuso cynnydd wrth ddatblygu'r gweithlu a llywio'r broses o wneud penderfyniadau yn y dyfodol.
- 23 Mae Pennaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol y Cyngor yn cwrdd â'r Deiliad Portffolio Cabinet perthnasol bob mis i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am faterion yn ymwneud â'r gweithlu.
- 24 Fodd bynnag, prin yw'r wybodaeth sydd gan bwyllgorau craffu am gynnydd ac effaith y gwaith sy'n cael ei wneud mewn perthynas â'r Strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio. Aeth adroddiad ar Arweinyddiaeth a Phrentisiaethau i'r Pwyllgor Economi, Trigolion a Chraffu Cymunedol ym mis Medi 2021 ac yn fwy diweddar i drafod agweddau ar gynlluniau busnes integredig y Pwyllgor Craffu Dysgu a Sgiliau ym mis Chwefror 2022. Er mwyn sicrhau craffu a her effeithiol ac i dynnu sylw at effaith y gwaith sy'n cael eiddadwneud, gallai craffu ofyn am graffu ar gynnydd yn ymwneud â datblygu'r gweithlu yn fwy rheolaidd.
- 25 Ychydig iawn o meincnodi y mae'r Cyngor yn ei wneud mewn perthynas â gweithlu, ond mae yn y camau cynnar o roi sylw i hyn. Mae'r Pennaeth Gweithlu a Datblygu

Sefydliadol yn gweithio ar y cyd â Chynghorau eraill fel rhan o is-grŵp sydd wedi ei sefydlu'n ddiweddar sy'n edrych ar ddatblygu meincnodi'r gweithlu ar draws Cymru.



Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan www.archwilio.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.