Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus
Ceredigion
Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus

Caru·Love Ceredigion

Eitem	Dyddiad	
	02/12/2024	
Teitl		Er
Adroddiad diweddaraf gan Is-grŵp Tlodi BGC Ceredigion		*Penderfyniad*

Crynodeb o'r Materion

Yng nghyfarfod y BGC ym mis Gorffennaf 2024, cafwyd trafodaeth am Waith Teg. Y camau a ddeilliodd o hynny oedd archwilio sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen yn dilyn trafodaeth gydag Is-grŵp Tlodi'r BGC. Cytunodd yr Is-grŵp Tlodi i sefydlu a hwyluso grŵp gorchwyl a gorffen.

Cynhaliwyd cyfarfod cyntaf y grŵp gorchwyl a gorffen ar 19 Tachwedd 2024 a'i gadeirio gan y Cynghorydd Catrin MS Davies, cadeirydd yr Is-grŵp Tlodi. Roedd Cyngor Sir Ceredigion yn gyfrifol am y gweinyddu.

Roedd y rhai a oedd yn bresennol yn cynnwys cynrychiolwyr o dimau Adnoddau Dynol a/neu Gaffael Cyngor Ceredigion, Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda, Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru, CAVO, Coleg Ceredigion, Heddlu Dyfed Powys, DWP a Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu. Bydd Llyfrgell Genedlaethol Cymru ac Iechyd Cyhoeddus Cymru yn mynychu cyfarfodydd yn y dyfodol. Bu'r rhai a oedd yn bresennol yn gweithio mewn grwpiau bach i nodi'r arfer cyfredol ac i awgrymu cyfleoedd i wella.

Mae'r canfyddiadau isod wedi'u grwpio'n fras o dan y 6 nodwedd a ddefnyddir i ddiffinio Gwaith Teg.

Gwobrwyo Teg
Teimlwyd yn gyffredinol bod cefnogaeth dda i weithlu'r sector cyhoeddus o ran pensiynau, budd-daliadau, iechyd a lles.

Mae cydnabyddiaeth o'r mudiad Cyflog Byw yng Nghymru ond mae rhai rhwystrau o ran achredu.

Mae contractau a dyraniadau grant yn cael eu monitro, ond mae hyn yn cael ei wneud gan wasanaethau unigol yn hytrach na chan dimau caffael. Mae hyn yn arwain at ddiffyg cysondeb ar draws gwasanaethau ac amharodrwydd posibl i ofyn gormod o gwestiynau ymwthiol i'r darparwyr.

Llais y cyflogai a chyd-gynrychiolaeth
Mae'r undebau llafur yn awyddus i weithio gyda ni, nid yn unig ar staffio ond hefyd ar gaffael.

Defnyddir technoleg newydd i ymgysylltu â'r gweithlu a defnyddir AI (yn ofalus) i helpu gyda dadansoddi thematig. Mae llai yn cael ei wneud i estyn allan at leisiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn y gweithlu.

Sicrwydd a Hyblygrwydd + Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddiweddaru polisïau Adnoddau Dynol, yn enwedig yng ngoleuni newidiadau i'r amgylchedd gwaith. Gellid gwneud mwy i symleiddio'r polisïau a thynnu sylw at wybodaeth allweddol fel eu bod yn hygyrch i bob gallu.

Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
Mae'r cynllun cyflogwr Hyderus o ran Anabledd yn cael ei gydnabod. Mae rhan fwyaf o sefydliadau'r BGC yn Lefel 2, ac mae rhai'n gweithio tuag at Lefel 3. Mae potensial i ofyn bod gwasanaethau dan gontract yn gynhwysol neu'n dod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

Mae cynlluniau cyflogaeth â chymorth ar gael ar gyfer pobl ag awtistiaeth ac anawsterau dysgu, ond gallem wneud mwy. Byddai hefyd yn helpu pe gallem gynnig mwy o leoliadau gwaith i bobl sy'n ddi-waith oherwydd nid oes ganddynt lawer o brofiad o weithio.

Nid yw'r ddarpariaeth gofal plant ar gael bob amser i rieni sydd eisiau gweithio, yn enwedig yn yr oedran uchaf (9 oed+) ac yn enwedig yn ystod gwyliau'r ysgol. Mae hyn yn cyfyngu ar eu hargaeledd i weithio. Byddai grwpiau eraill, e.e. pobl hŷn, pobl anabl, hefyd yn gwerthfawrogi apwyntiadau sy'n fwy hyblyg, hygyrch a chynhwysol.

Mae potensial i gynnig ystod ehangach o oriau gwaith mwy hyblyg. Er enghraifft, swydd am ran o flwyddyn sy'n cael ei thalu pro rata ar draws y flwyddyn gyfan. Efallai na fydd rheolwyr tîm yn gwbl ymwybodol o'r holl bosibiliadau sydd ar gael o weithio'n hyblyg neu'n gwybod sut i'w gweithredu.

Er bod prentisiaethau yn gadarnhaol ar y cyfan, gall prentisiaethau fod yn heriol o ran gwahaniaeth yn y disgwyliadau rhwng prentisiaid a chyflogwyr. Gellid gwneud y cynlluniau presennol hefyd yn fwy hygyrch i gyflogwyr ac i brentisiaid posibl. Mae potensial ar gyfer mwy o gydweithio rhwng sefydliadau'r BGC ac o fewn sefydliadau'r BGC.

Mae rhai contractwyr yn ei chael hi'n anodd cyflawni'r elfen gwerth cymdeithasol o gontractau; yn aml nid ydynt yn gwybod beth mae sefydliadau'n chwilio amdano o ran buddion cymunedol.

Mae uwch-sgilio staff a chyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa yn allweddol, yn enwedig gan fod recriwtio yng Ngheredigion yn gallu bod yn anodd. Mae potensial i gydweithio rhwng sefydliadau'r BGC i godi ymwybyddiaeth o'r rhagolygon am yrfaoedd a chyfleoedd gwaith, yn enwedig rhwng y Bwrdd Iechyd a'r Cyngor Sir o ran staff iechyd a gofal cymdeithasol, sy'n aml yn rhannu priodoleddau cyffredin.

Mae fforymau cenedlaethol a lleol defnyddiol ar gael i gefnogi arferion caffael da, ond maent yn ysbeidiol ac nid yw pawb yn gwybod amdanynt. Nid oes gan rai swyddogion amser i ddod i'r cyfarfodydd.

Rydym yn cydnabod, oherwydd lleoliad a natur y sir, nad yw gweithluoedd Ceredigion yn symud. Byddai'n ddefnyddiol archwilio cyfleoedd ynghylch trefniadau ffurfiol i rannu arfer gorau megis secondiadau a chyfleoedd cyfnewid aml-sefydliad – gan arwain at syniadau newydd, meithrin sgiliau, cadw staff a mwy o wydnwch yn y gweithlu.

Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol
Mae trafodaethau cyn tendro gyda chontractwyr lleol wedi arwain at nifer o fusnesau bach a chanolig lleol yn ennill contractau.

Mae llawer o waith yn cael ei wneud ar gadwyni cyflenwi moesegol.

Mae newidiadau i ddeddfwriaeth ac ansicrwydd ynghylch cyllidebau'r dyfodol yn her fawr. Mae mwy o bethau yr hoffai'r timau Adnoddau Dynol a Chaffael eu gwneud ond mae'n bosib na fyddai'r syniadau hyn yn fforddiadwy.

Y Camau nesaf
Gofynnir i aelodau BGC Ceredigion ystyried yr argymhellion drafft canlynol a nodi'r camau y mae'n rhaid mynd i'r afael â nhw, y camau na ddylid eu dilyn ac awgrymu argymhellion ychwanegol.

Argymhellion:

1. Cynyddu gwybodaeth am y mudiad Cyflog Byw yng Nghymru ac archwilio'r potensial i ddod yn gyflogwyr Cyflog Byw achrededig.

2. Archwilio'r potensial i sicrhau cysondeb o ran monitro contractau a monitro grantiau a ddarperir i eraill gan aelodau'r BGC.

3. Gwneud mwy i estyn allan at leisiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithluoedd.

4. Symleiddio ein polisïau i'r gweithlu a thynnu sylw at wybodaeth allweddol er mwyn sicrhau fod y polisïau hyn yn hygyrch i bob gallu.

5. Cefnogi ein gilydd i symud ymlaen fel cyflogwyr Hyderus o ran Anabledd.

6. Gofyn bod yr holl wasanaethau sy'n cael eu contractio gan aelodau'r BGC yn gynhwysol neu fod y Bwrdd yn dod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd.

7. Archwilio cyfleoedd i gynnig mwy o leoliadau gwaith i bobl sy'n ddi-waith ac nad oes ganddynt lawer o brofiad o weithio.

8. Archwilio a hyrwyddo gwahanol ddulliau o weithio hyblyg fel bod y rolau yr ydym yn eu hysbysebu mor gynhwysol a hygyrch â phosibl.

9. Archwilio'r potensial o wneud y cynlluniau prentisiaeth presennol yn fwy hygyrch i gyflogwyr ac i brentisiaid posibl.

10. Archwilio cyfleoedd ar gyfer mwy o gydweithio ar gynlluniau prentisiaethau rhwng sefydliadau'r BGC ac o fewn sefydliadau'r BGC.

11. Nodi ffyrdd o wella gallu contractwyr i sicrhau gwerth cymdeithasol ar gontractau mawr.

12. Archwilio'r potensial ar gyfer cydweithio rhwng sefydliadau'r BGC i godi ymwybyddiaeth o ragolygon gyrfaoedd a chyfleoedd gwaith, yn enwedig rhwng y Bwrdd Iechyd a'r Cyngor Sir o ran staff iechyd a gofal cymdeithasol.

13. Adnabod ffyrdd o wella cydweithio cenedlaethol a lleol ar arferion caffael da.

14. Archwilio cyfleoedd ar gyfer trefniadau ffurfiol i rannu arfer gorau megis secondiadau a chyfleoedd cyfnewid aml-sefydliad.

15. Bod Siarter ddrafft, sy'n dangos ymrwymiad BGC Ceredigion i Waith Teg yn cael ei ddatblygu a'i gyflwyno i'r BGC i'w gymeradwyo a'i weithredu yn 2025.

Y camau nesaf ar gyfer y grŵp gorchwyl a gorffen:

Trefnu ail gyfarfod (Chwefror 2025) i roi adborth o'r cyfarfod BGC hwn, trafod yr argymhellion ymhellach, nodi'r heriau a thrafod ffyrdd o'u goresgyn. Byddwn hefyd yn dechrau llunio Siarter ddrafft yn dangos ymrwymiad y BGC i Waith Teg.

Cyfarfod terfynol (Mai 2025) i nodi ffyrdd o fonitro a gwerthuso effaith ac i gymeradwyo Siarter ddrafft yn dangos ymrwymiad y BGC i Waith Teg.

Bydd y Siarter ddrafft yn cael ei chyflwyno i aelodau'r BGC er mwyn iddynt ymrwymo iddi. Rhagwelir y bydd yr ymrwymiadau i'r Siarter wedi'u cyflawni erbyn mis Mawrth 2028, pan fydd y Cynllun Llesiant presennol yn dod i ben.

Argymhellir y bydd monitro a gwerthuso yn digwydd drwy adroddiad blynyddol BGC Ceredigion.

Goblygiadau ariannol
Dim ar hyn o bryd.
Argymhellion
Bod aelodau'r BGC yn ystyried argymhellion y grŵp gorchwyl a gorffen Gwaith Teg ac yn nodi'r camau y mae'n rhaid mynd i'r afael â nhw, y camau na ddylid eu dilyn, ac yn awgrymu argymhellion ychwanegol. Bod aelodau'r BGC yn cytuno i'r 'camau nesaf' a amlinellir yn y papur hwn.

Atodiadau
Mae rhagor o wybodaeth ynghylch Gwaith Teg ar wefan Llywodraeth Cymru: Canllaw i waith teg | LLYW.CYMRU
Swyddog Adrodd
Y Cynghorydd Catrin MS Davies / Cathryn Morgan