

Presennol

Y Cyngorydd CA Green – Cadeirydd

SE Baldwin	JPD Blundell	T Thomas	J Gebbie
T Giffard	M Jones	RL Penhale-Thomas	KL Rowlands
RMI Shaw	JC Spanswick		

Ymddiheuriadau am Absenoldeb

Cllr N Clarke

Swyddogion:

Jackie Davies	Pennaeth Gofal Cymdeithasol Oedolion
Lindsay Harvey	Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Chymorth i Deuluoedd
Meryl Lawrence	Uwch Swyddog Gwasanaethau Democrataidd - Craffu
Gill Lewis	Pennaeth Cyllid a Swyddog 151 Dros Dro
Janine Nightingale	Cyfarwyddwr Corfforaethol - Cymunedau
Mark Shephard	Prif Weithredwr
Tracy Watson	Swyddog Cymorth Craffu
Kelly Watson	Prif Swyddog – Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddio

10. DATGANIADAU O FUDDIANT

Dim

11. CADARNHAU COFNODION

PENDERFYNWYD:

Bod Cofnodion cyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Corfforaethol ar 14 Ionawr 2021 yn cael eu cymeradwyo fel cofnod gwir a chywir.

12. ABSENOLDEB OHERWYDD SALWCH YN YMWNEUD Â STRAEN, GORBRYDER, ISELDER AC IECHYD MEDDWL

Cyflwynodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yr adroddiad ar Absenoldeb Oherwydd Salwch yn ymwneud â Straen, Gorbryder, Iselder ac Iechyd Meddwl.

Diolchodd y Cadeirydd i Reolwr y Grŵp am gyflwyno'r adroddiad a gofynnodd Aelodau'r Pwyllgor am y canlynol:

Cynghorodd Aelod bwyll wrth ddefnyddio'r flwyddyn Covid-19 ar gyfer gosod llinellau sylfaen gan y gallai ddarparu data ffug. Roedd yn cydnabod fod yr adroddiad yn gwahaniaethu rhwng salwch meddwl ac iechyd meddwl a lles, ond mynegodd fod angen newid y system cofnodi absenoldeb Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau dadansoddiad pellach o gategoriâu salwch meddwl ac iechyd meddwl a lles, ac i nodi a oedd yr absenoldeb yn gysylltiedig â gwaith neu'n bersonol.

Dywedodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol fod newid y categoreddio o fewn y system yn heriol, ac y gallai gwneud newidiadau i'r categoreddio arwain at golli rhywfaint o ddata cymharol. Roedd 16 categori ond nid oedd cyfyngiadau ar y nifer, a byddai unrhyw newid yn dibynnu ar y defnyddiwr yn dewis y categori cywir. Eglurodd y gallai absenoldebau ddechrau oherwydd un mater ac yna datblygu ac amrywio dros amser. Felly, er y gallai mater sy'n gysylltiedig â gwaith waethygu sefyllfa a dod yn bwynt tipio ar gyfer absenoldeb, nid hynny o reidrwydd fyddai'r prif fater. Yn aml, roedd nifer o ffactorau, a gallai fod yn anodd dewis rhwng categoreddio fel mater cysylltiedig â gwaith neu fel mater nad oedd yn gysylltiedig â gwaith.

Cydnabu'r Aelod, er y gallai newid y categorïau fod yn heriol, y gallai ddisodli'r data llinell sylfaen blaenorol pe bai'n creu rhai gwell. Pan fyddai cyflwyno llinellau sylfaen ychwanegol yn gwella effaith ymyriadau wedi'u targedu, yna gallai fod yn werth chweil. Dylid newid data os gwelir ei fod yn aneffeithiol o ran darparu'r wybodaeth yr oedd ei hangen.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol eu bod pob amser ar drywydd gwelliannau, a bod symudiadau yn cael eu gwneud i archwilio'r posibilrwydd o Reolwyr yn mewnbynnu'r data. Ychwanegodd fod nifer o awdurdodau eraill a oedd yn defnyddio'r un system absenoldeb, ac y gallai fod yn ddefnyddiol meincnodi ar yr hyn a oedd wedi gweithio iddyn nhw.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 22 a gwnaeth ymholiad ynglŷn â'r ffigurau cymharol uchel a ddangosir yn graff 3 ynghylch absenoldebau o fewn Ysgolion a'r Gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles. Cydnabu fod gweithwyr o fewn y Gyfarwyddiaeth yn gweithio gyda phobl oedrannus ac mewn safleoedd dan do drwy gydol y pandemig, ond fod problem wedi bodoli cyn y pandemig Covid-19. Teimlai fod angen dadansoddi pellach yn y Gyfarwyddiaeth hon yn benodol i ganfod y rhesymau.

Cadarnhaodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol, Addysg a Chymorth i Deuluoedd fod chwarter 3 wastad yn chwarter heriol; boed hynny am ei fod dros fisoedd y gaeaf neu am ryw reswm arall, ac, o fewn ysgolion, roedd gan chwarter 3 gyfraddau absenoldeb uwch nag adegau eraill. Bu'n flwyddyn anodd iawn i nifer o wasanaethau rheng flaen, a bu'n gyfnod arbennig o anodd i ysgolion gyda dysgwyr i mewn ac allan o'r ysgol, staff yn darparu ar y safle, a staff yn addysgu yn gorfforol ac ar-lein. Byddai'n dadansoddi rhagor ar ddata'r cyfnod presennol a'r cyfnod hirach er mwyn sicrhau nad oedd tuedd systemig na thuedd hirdymor. O fewn y Gyfarwyddiaeth, roedd tua 3,000 o staff ysgolion, a thua 1,500 o staff yn gweithio'n ganolog yn bennaf, o fewn ysgolion neu gydag ysgolion. Gallai ddychwelyd y dadansoddiad pellach i'r Pwyllgor.

Cadarnhaodd yr Aelod Cabinet dros Addysg ac Adfywio fod gan y flwyddyn ddiwethaf ddigon o botensial ar gyfer straen a phryder yn y gweithle, ac roedd yn pryderu am yr effaith ar bobl iau yn benodol. Nid mater i Ben-y-bont ar Ogwr yn unig oedd hyn, a'i flaenoriaethau ef oedd gweithio â chydweithwyr yng Nghonsortium Canolbarth y De (CSC) a chydweithwyr addysg Aelodau'r Cabinet yng Nghymuned Llywodraeth Leol Cymru (CLILC). Cyfeiriodd at erthygl Wales Online ynghylch Ysgol Gynradd Pen-y-bont yn blaenoriaethu'r agwedd lles, ac yn cysylltu â'r cwricwlwm newydd mewn ffordd gadarnhaol yn hytrach na chanolbwyntio ar ddal i fyny ac astudio ar gyfer arholiadau. Roedd hwn yn ddull goleuedig a fyddai'n cael effaith gadarnhaol ar ddisgyblion, staff, a rhanddeiliaid eraill, gan gynnwys rhieni.

Cytunodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol, Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles fod absenoldebau sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl ar gyfer y gweithlu gofal cymdeithasol yn faes sy'n peri pryder. Dywedodd fod staff gofal cymdeithasol wedi bod ar flaen y gad yn yr ymateb i'r pandemig, a hynny am nad oedd gweithio gartref yn bosibl ar gyfer rhannau helaeth o'r gweithlu gofal cymdeithasol, yn enwedig y gweithlu gofal

uniongyrchol. Roedd y gweithwyr hyn wedi gweithio ar y rheng flaen drwy gydol y pandemig. Er y bu gostyngiad cyffredinol mewn absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Gyfarwyddiaeth, bu cynnydd mewn absenoldebau sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl, a oedd yn gategori eang iawn. Dywedodd y Cyfarwyddwr fod cefnogi gweithlu rheng flaen ar draws timau gwaith cymdeithasol a'r gweithlu gofal uniongyrchol yn brif flaenoriaeth. Roedd cymorth ar gael drwy Care First, a oedd yn rhagorol ond yn eithaf generig. Roedd tîm datblygu'r gweithlu gofal cymdeithasol wedi edrych ar anghenion y gweithlu, yn benodol mewn perthynas â'r rôl yr oeddent yn ei chwarae, ac y byddent yn darparu cymorth pwrpasol. Mewn cartrefi gofal, roedd y Gyfarwyddiaeth wedi gweithio gyda Cruse Bereavement Care i gefnogi staff rheng flaen a oedd cael profedigaethau eu bywydau personol a phroffesiynol. Roedd y Gyfarwyddiaeth wedi datblygu hyfforddiant gydag Arweinwyr y Tîm Gofal Cartref er mwyn cefnogi sgysiau anodd yn ystod y pandemig a threfnu gweithdai myfyriol ar draws y gweithlu. Roedd grwpiau ffocws wedi cael eu cynnal i siarad a pharhau'r sgws am y profiad o weithio ym maes gofal cymdeithasol yn ystod y pandemig. Yn ystod mis Mawrth a mis Ebrill, cynhaliwyd gweithdai gyda rheolwyr ynghylch ru rôl wrth gefnogi staff rheng flaen. Cynhaliwyd grwpiau ffocws bob chwarter a byddent yn cael eu cynnal cyhyd ag y bo angen, a byddai sesiynau ymwbyddiaeth ofalgar ar gael hefyd.

Cydnabu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol, Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles na fyddai effaith llawer o'r hyn yr oeddent wedi ymdrin ag ef yn amlygu ei hun ar unwaith i'r rhai sy'n gweithio ar y rheng flaen. Felly, byddai cefnogaeth uwch reolwyr a rheolwyr sy'n cefnogi staff yn parhau i fod yn bwysig iawn.

Dywedodd yr Aelod Cabinet dros Wasanaethau Cymdeithasol a Chymorth Cynnar fod y pwnc yn cadarnhau ei phryder am weithwyr rheng flaen, ac roedd yn cydnabod, er bod hyn wedi dwysau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, fod y gweithwyr hyn bob amser dan lefel uchel o straen. Menywod yw'r gweithlu yn bennaf, ac yn debygol o fod â rolau gofalu eraill hefyd o'r herwydd. Yn ogystal, mae cyflogau'r gweithlu hwn yn isel, ac roedd eu lefelau straen a'u lefelau salwch yn arwydd o'r diffyg cyflog a'r amodau. Byddai staff yn ystyried eu cyfrifoldebau eu hunain uwchlaw cyfrifoldebau'r cyflogwr, ac ni ellid disgwyl mwy na hyn ganddynt nes bydd eu cyflog a'u hamodau yn gwella'n sylweddol.

Holodd Aelod am gost y gwasanaeth Care First, am ganran y gweithlu nifer sy'n manteisio arno, a pha fath o adborth a gafwyd, er mwyn deall a oedd y gwasanaeth yn cynnig gwerth da am arian.

Dywedodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol fod yr adborth a'r manylion yn gyfyngedig gan fod Care First yn wasanaeth cwnsela cyfrinachol. Dim ond os oedd y gwasanaeth yn wael, e.e., lle nad oedd rhywun wedi cysylltu â rhywun yn ôl y disgwyl, y derbyniwyd adborth, ond roedd adborth anffurfiol wedi bod yn gadarnhaol. Cafwyd safbwyntiau cymysg oherwydd gan fod gwasanaeth blaenorol yr Awdurdod yn un mwy costus lle'r oedd cwnsela wyneb yn wyneb wedi bod ar gael yn fwy cyffredinol. Roedd Care First yn wasanaeth cyffredinol y gellid ei gael yn uniongyrchol dros y ffôn heb orfod cynnwys rheolwyr, ac mae'n cynnig mwy na chwmsela yn unig, gydag amrywiaeth o adnoddau eraill ar gael. Y gost oedd tua £10,000, ac roedd pob aelod etholedig a gweithlu yn gallu cael mynediad i'r gwasanaeth hwnnw. Hyd yn oed pe bai Aelodau ond yn ystyried y niferoedd a oedd wedi defnyddio'r elfen gwmsela yn unig, roedd yn annhebygol y gellid prynu hyd yn oed hynny am bris y pecyn cyfan a oedd ar gael gan Care First, a bu'r pecyn ei gaffael drwy'r Fframwaith Caffael Cenedlaethol.

Holodd Aelod sut y byddai aelod o staff sydd ddim yn gweithio o swyddfa yn derbyn y cymorth.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol fod llinell ffôn ar gael, a gellid ei defnyddio i gael mynediad i'r gwasanaeth. Yn ogystal, yn dilyn pwynt a

godwyd gan gydweithwyr mewn undebau llafur, roedd taflen wedi'i llunio i roi gwybodaeth am yr adnodd. Pan oedd pobl yn absennol oherwydd straen, un o'r pethau cyntaf i'w wneud oedd sicrhau bod y wybodaeth ar gael iddynt ynghylch pa adnoddau y gellid eu defnyddio. Efallai y bydd rhai am gael mynediad mewn modd preifat tra bod rhai am i rywun gysylltu ar eu rhan.

Nododd Aelod, wrth ystyried yr angen i gefnogi ysgolion wrth iddynt reoli llwythi gwaith er mwyn rheoli salwch ac absenoldeb yn y dyfodol, ei bod hefyd yn bwysig ystyried yr holl staff cymorth gan gynnwys Cynorthwyrwyr Addysgu, Staff Glanhau, a staff TGCh.

Cytunodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol, Addysg a Chymorth i Deuluoedd. Cadarnhaodd fod y staff sydd ddim yn addysgu mewn ysgolion hefyd yn rhan annatod o'r gwasanaeth, a'u bod wedi gwneud gwaith hynod. Dywedodd fod Siarter Lles wedi'i sefydlu cyn y pandemig ar gyfer holl staff yr Ysgol, a'i bod wedi'i chreu ar y cyd â chydweithwyr undebau llafur a staff mewn ysgolion. Roedd y Siarter hon yn cynnwys pawb a oedd yn gweithio mewn ysgolion, gan gynnwys staff nad oeddent yn addysgu, cynorthwyrwyr cymorth dysgu, rhai yn y gwasanaeth cerddoriaeth, ac ati. Roedd grŵp lles wedi'i sefydlu a chafwyd adborth amdano gan bob sector o fewn y gweithlu addysg i sicrhau bod y Siarter yn cael ei mireinio a'i bod yn gwrando ar lais y gweithlu. Roedd lles mor ganolog fel ei fod wedi'i gynnwys fel un o'r tair blaenoriaeth strategol o fewn y Gyfarwyddiaeth a'i fod wedi cael ei brofi'n ddiweddar gan Estyn.

Gofynnodd Aelod a oedd AD yn cynnal asesiad risg straen corfforaethol pan oedd absenoldeb o ganlyniad i straen gwaith fwy nag unrhyw beth arall. Holodd faint o asesiadau oedd ar gael a pha mor hir yr oeddent wedi bod ar gael, a nododd y byddai hyn yn helpu i nodi straen yn y lleoliad gwaith.

Dywedodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol nad oedd y ffigurau ar gael iddi ond y gallai adrodd yn ôl i Aelodau'r Pwyllgor gyda nhw. Ni chafwyd cydymffurfiaeth trwy'r adeg wrth gwblhau'r asesiad risg, a gwaith y rheolwr, y partneriaid Adnoddau Dynol, a'r cynrychiolwyr undebau llafur weithiau, oedd gweithio gyda'r cyflogai i'w galluogi i adnabod y pethau sy'n achosi straen eu hunain.

Gofynnodd yr Aelod am gadarnhad, o ran y gweithlu gofal cymdeithasol â'r cyflogau isaf, a fyddai hyn yn cynnwys yr holl wasanaethau a gomisiynwyd. Gofynnodd am eglurhad os oedd ystadegau Covid-19 wedi'u disgowntio fel rhan o'r absenoldebau salwch neu ddim, er nad oeddent yn rhan o'r ystadegau a gynhwysir yn yr adroddiad.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol nad oedd absenoldebau pobl a oedd â symptomau Covid-19 neu'n hunan-ynysu, ac ati, yn cael eu cyfrif, ond pe bai'r absenoldeb yn parhau yna byddai'n dod yn absenoldeb salwch. Roedd categori newydd wedi'i ychwanegu oherwydd Covid-19, a fyddai'n dangos am y tro cyntaf eleni. Roedd gwybodaeth chwarter 4 yn cael ei drin ar hyn o bryd a byddai'r darlun yn dechrau ymddangos.

Gofynnodd yr Aelod am eglurhad a oedd yr Awdurdod yn mynd i sefydlu grŵp lles (fel y oedd wedi digwydd mewn ysgolion) i gynnwys yr holl weithlu ac a oeddent yn ystyried cael hyrwyddwyr lles ar gyfer pob gradd wahanol o'r gweithlu.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ei bod, o ran lles, yn falch o'r dull lles a oedd yn cael ei ddatblygu mewn ysgolion. Nid oedd y sefyllfa gorfforaethol yr un fath yn union, ond roedd llawer o bethau wedi'u gwneud ynghylch lles gan gynnwys adolygiad allanol a argymhellodd sefydlu grŵp lles corfforaethol a oedd yn cynnwys cynrychiolwyr cyflogeion.

Holodd Aelod a fu unrhyw ddaduno yn ôl nodwedd; yn benodol, ar anabledd neu hil, i ddarganfod a oedd unrhyw broblemau penodol ymhlith rhai grwpiau poblogaeth.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol nad oedd ganddi'r wybodaeth honno a hyd yma nid oedd y data wedi'i ddadansoddi yn y ffordd honno. Byddai'n ddefnyddiol cael mwy o ddata gan gyflogeion o ran y nodweddion hynny fel bo'r data'n fwy ystyrion, ac roedd hyn yn rhan o'r Cynllun Strategol Cydraddoldeb i geisio mwy o ymatebion er mwyn cael darlun llawnach a data mwy dibynadwy yn hynny o beth. Byddai hyn wedyn yn galluogi dadansoddiad o'r nodweddion hynny yn erbyn lefelau absenoldeb.

Holodd Aelod sut yr oedd cyfraddau absenoldeb yr Awdurdod yn cymharu ag asiantaethau allanol eraill.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol mai dim ond ar ddiwedd y flwyddyn y ceir meincnodi ledled Cymru gydag Awdurdodau Lleol eraill, gan gymharu'r alldro lefel salwch fesul nifer cyfwerth ag amser llawn ar gyfer Cymru gyfan, er eu bod weithiau'n rhannu gwybodaeth yn anffurfiol y chwarter.

Gan gyfeirio at ddyletswyddau economaidd-gymdeithasol yr Awdurdod, roedd yr Aelod hefyd am wybod sut y gellid dadgyfuno cofnodi salwch yn ôl gradd er mwyn rhoi gwell dealltwriaeth o effaith y pedwar prif fater; straen, gorbryder, iselder ac iechyd meddwl, gan nodi y dylid eu dadgyfuno ymhellach er mwyn cael gwell dealltwriaeth o'r data.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol y gellid ystyried y rhain wrth symud ymlaen fel rhan o'r gwaith i'w wneud ynghylch lles ac absenoldeb a chadarnhaodd nad oedd y wybodaeth ar gael yn rhwydd. Dywedodd y byddai angen bod yn ofalus i sicrhau bod yr holl wybodaeth yn parhau'n ddiennw.

Cydnabu'r Aelod fod problemau data o ran dadgyfuno, yn enwedig pan edrychir ar niferoedd isel, ond credai y gallai fod yn ddefnyddiol nodi'r manau lle ceir problemau. Roedd y duedd mewn diwrnodau cyfwerth ag amser llawn yn mynd i'r cyfeiriad cywir, ond nododd fod 12,500 yn dal i fod yn golled o dros 34 mlynedd o ddiwrnodau cyfwerth ag amser llawn. Darparodd yr Awdurdod lawer iawn o gymorth i bobl ond gallai'r gymhariaeth nodi rhai dulliau eraill o helpu pobl drwy'r materion hyn.

Holodd Aelod a ellid cryfhau lleisiau cyflogeion drwy wahodd aelodau'r mudiad undebau llafur, grwpiau cyswllt staff, neu gymdeithas staff i'r Pwyllgor fel y gallai aelodau'r cyfarfod craffu gymryd golwg wrthrychol ar y sefyllfa. Roedd am wybod a oedd cynrychiolwyr cyflogeion wedi cael eu gwahodd i'r cyfarfod, ac os nad oeddent, a ellid ystyried hynny mewn cyfarfodydd dilynol. Roedd yn cydnabod y byddai'r Pwyllgor, ar ôl y pandemig, yn wynebu cyfnod anodd ac ansicr, ac er ei bod yn dda bod ymgynghoriadau allanol yn cael eu cynnal, os oeddent am i'r berthynas dda â gweithwyr barhau, byddai'r tri grŵp a grybwyllwyd yn hollbwysig.

Cadarnhaodd Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ei bod wedi rhannu'r adroddiad gyda chydweithwyr undebau llafur a'i bod yn siŵr y byddent ar gael pe bent yn anhapus ag unrhyw faterion neu ddim yn eu hadnabod. Byddent hefyd yn cyfrannu at y gwaith sy'n cael ei wneud i symud ymlaen o ran lles.

Canmolodd Aelod y ddarpariaeth o wasanaethau cwnsela a sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar a gofynnodd a oedd darpariaeth neu ystyriaeth wedi'i rhoi ar gyfer gwella mynediad i chwaraeon a hamdden fel ffordd i leihau straen a phryder.

Cydnabu'r Cyfarwyddwr Corfforaethol - Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles fod llawer o amser wedi'i dreulio yn siarad am les meddyliol a bod tystiolaeth dda iawn o'r cysylltiad

rhwng lles meddyliol a gweithgarwch corfforol. Roedd cynllun Halo yn y cartref wedi cael ei hyrwyddo i'r gweithlu drwy gydol y pandemig ac roedd ar gael i'w ddefnyddio yn rhad ac am ddim. Yn ogystal, roedd gan yr Awdurdod gynllun gostyngiadau ar gyfer y gweithlu wrth i'r campfeydd ailagor. Wrth edrych tua'r dyfodol, un o'r pethau a oedd yn cael ei annog yn anffurfiol oedd pethau fel goruchwyliaeth gerdded a chyfleoedd anffurfiol eraill.

Gofynnodd Aelod a ellid priodoli lefelau absenoldebau sy'n gysylltiedig â gwahanol Gyfarwyddiaethau i gyny cyllidol parhaus, ac a oedd cydberthynas rhwng meysydd lle bu gostyngiadau sylweddol mewn lefelau staffio a straen oherwydd llwytho gwaith ychwanegol ar staff.

Dywedodd y Prif Weithredwr nad oedd yn credu bod tystiolaeth uniongyrchol i ddangos hyn, ond cydnabu fod hwn yn faes lle gellid gwneud mwy o waith. Y pennawd oedd bod salwch cyffredinol wedi gostwng tua 15%, ond fod yr holl wahanol ffyrdd o weithio a'r ymateb a oedd ei angen i'r flwyddyn ddiwethaf yn amlwg wedi cael effaith ar yr absenoldebau sy'n gysylltiedig â straen, yn enwedig yn y ddwy Gyfarwyddiaeth a nodwyd yn yr adroddiad.

Sicrhaodd mai dyma un o'i flaenoriaethau personol ac un o flaenoriaethau'r sefydliad i gydnabod yr angen i reoli a lliniaru salwch sy'n gysylltiedig â straen staff. Rhoddodd enghraifft o'r buddsoddiad cynyddol mewn rhaglenni a hyfforddiant a chwmsela ychwanegol. Eglurodd fod y buddsoddiad o £115,000 y cyfeirir ato yn Adran 8 o'r adroddiad i gefnogi lles staff yn swm sylweddol, ond pe bai staff yn cael cymorth i aros yn y gwaith yn hytrach na bod yn absennol oherwydd salwch, byddai'r swm yn talu amdano'i hun i bob pwrpas. Yr oedd pethau y gellid eu dadansoddi a'u hadrodd yn ôl o bosibl, ond nid oedd yn credu bod tystiolaeth o gydberthynas uniongyrchol yn bodoli ar y pwynt hwnnw.

Ymatebodd yr Aelod ei fod yn teimlo ei bod yn bwysig crybwyll hyn gan fod disgwyl i'r holl staff wneud mwy gyda llai. Cadarnhaodd fod angen sicrhau bod cymorth priodol yn cael ei gynnig oherwydd, er bod cyni yn parhau, byddai'r pwysau presennol hefyd yn parhau.

Holodd Aelod a oedd yr adroddiad wedi cael Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn adran 6, ond nid oedd yr adroddiad yn adlewyrchu dyletswyddau economaidd-gymdeithasol yr Awdurdod bellach, a bod angen i bob adroddiad yn y dyfodol fodloni'r ddeddfwriaeth a chydymffurfiaeth gysylltiedig.

Cadarnhaodd y Prif Weithredwr fod y ddyletswydd wedi dod i mewn o 1 Ebrill 2021, ac y byddai angen i bob adroddiad yn y dyfodol ystyried y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol. Eglurodd ei bod yn debygol y byddai hyn yn cael ei gynnwys yn adran cydraddoldebau'r adroddiad yn hytrach na chael ei adran ei hun ond y byddai angen cyfeirio'n benodol at yr asesiad a oedd wedi'i gwblhau o'r effaith economaidd-gymdeithasol. O ran yr adroddiad penodol hwn, dywedodd y gallai fod wedi'i ddrafftio cyn 31 Mawrth 2021, ond ni wnaeth esgusodi ei absenoldeb. Cadarnhaodd fod sesiwn hyfforddi eisoes wedi'i threfnu ar gyfer y ddyletswydd ac na ddylai hyn fod yn broblem mewn adroddiadau sydd i ddod.

Soniodd Aelod eu bod yn pryderu fod angen rhoi sylw i flinder Zoom/Teams wrth symud ymlaen, a'r effaith y gallai hyn ei chael ar straen a phryder wrth i'r dull gweithio o bell barhau, a holodd a fyddai angen gwneud gwaith i liniaru hyn.

Sicrhaodd y Prif Weithredwr fod yr Awdurdod wedi sefydlu Bwrdd Hwylustod a oedd yn edrych ar ffyrdd newydd o weithio ac ar fodel gweithredu'r Cyngor wrth symud ymlaen; gan gydnabod ei fod yn debygol o fod yn fodel hybrid. Roedd rhai manteision i staff o

weithio gartref, ac i hynny barhau i rai o'r staff hynny, gan ei bod yn amlwg bod rhai manteision o ran gweithio hyblyg a recriwtio a chadw staff. Fodd bynnag, cydnabu fod angen cydbwyso, ac er bod rhai manteision o weithio o bell, mae nifer o broblemau hefyd. Un o'r rheini yw blinder ac, yn fwy ymarferol, yr angen i gysylltu a dal i fyny unwaith neu ddwywaith yr wythnos gyda chydweithwyr / timau mewn amgylchedd gwahanol i un rhithwir. Dywedodd y byddai rhai o'r cyfarfodydd a gwaith rhithwir yn parhau, ond cydnabu fod yn rhaid taro cydbwysedd fel nad oedd neb yn treulio drwy'r dydd yn syllu ar sgrin.

Cydnabu aelod fod cyfradd heintio Covid-19 wedi gostwng oherwydd gwaith caled yr holl weithwyr, gan gynnwys athrawon, gweithwyr gofal cymdeithasol, staff cymorth, adrannau TG, ac ati, yn yr Awdurdod Lleol, y GIG a ledled Cymru. Dymunodd ddiolch i'r holl bobl hynny am eu gwaith o ostwng cyfradd yr haint a chynyddu cyfradd y brechiad.

Ailadroddodd y Cadeirydd sylwadau'r Aelod a dywedodd fod y pandemig wedi gwneud i ni gyd fyfyrion ar ba mor hanfodol oedd rolau rhai pobl, ac nid y gweithwyr â'r cyflog uchaf yn aml, yn enwedig y rhai a fu'n gweithio ar y rheng flaen.

Holodd Aelod am dudalennau 27 a 28, lle mewn graffiau gwelir Cleientiaid Care First newydd nad oedd eu Cyfarwyddiaethau'n hysbys ar gyfer 2020/21 a 2019/20. Er ei bod yn cydnabod yr angen am gyfrinachedd, teimlai fod hyn yn gryn dipyn o staff i beidio â gwybod dim am eu tarddiad. Holodd a allai hyn sgiwio sut y gwelir y Cyfarwyddiaethau.

Cydnabu Rheolwr y Grŵp, Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ei bod yn siomedig nad oedd pobl yn teimlo y gallent ddarparu'r wybodaeth honno ond eglurodd nad oedd yn hysbys sut yr ymdriniwyd â'r alwad. Er enghraifft, a wnaeth y triniwr galwadau ofyn am y wybodaeth mewn gwirionedd, ynteu a oedd hi'n well gan y person i beidio â rhoi'r wybodaeth. Dywedodd nad oedd llawer y gellid ei wneud ac eithrio atgoffa Care First bod y wybodaeth yn cael ei chroesawu ac y byddai'r Awdurdod yn elwa o hynny, cyhyd â'i fod o fewn cyfyngiadau cyfrinachedd o ran y cymorth.

Dywedodd yr Aelod Cabinet dros Wasanaethau Cymdeithasol a Chymorth Cynnar nad yw llawer o'r gweithwyr rheng flaen efallai'n gwybod pa Gyfarwyddiaeth yr oedd yn eu cyflogi, ac eglurodd yr angen i ofyn y cwestiynau cywir er mwyn cael y wybodaeth ofynnol.

Dywedodd yr Aelod Cabinet dros Gymunedau a'r Hyrwyddwr Iechyd Meddwl ei fod wedi gwrando'n fanwl ar y cyfraniadau a'i fod yn fodlon bod yr Awdurdod yn edrych ar y mater hwn yn y ffordd gywir. Roedd yn falch mai'r thema y tu ôl i'r adroddiad oedd bod gwersi wedi'u dysgu a nododd y byddai wedi cael ei siomi pe na bai hynny wedi digwydd. Roedd hon wedi bod yn flwyddyn lle'r oedd gwersi yno i'w dysgu am sut y dylai'r Awdurdod gefnogi problemau iechyd meddwl, ac roedd yn disgwyl datblygu ar y gwersi hynny. Roedd yn arbennig o falch o weld agwedd ragweithiol yr Awdurdod o ran cefnogi gweithwyr drwy'r cyfnod anodd yr oeddent yn ei brofi. Er bod y 12 mis diwethaf wedi bod yn anodd iawn, ailadroddodd ei fod yn falch o weld y dull rhagweithiol o gefnogi gweithwyr, waeth beth a ddigwyddodd yn eu bywydau i greu straen.

Diolchodd y Cadeirydd i'r gwahoddedigion am eu presenoldeb a'u cyfraniad.

Gadawodd y Gwahoddedigion y cyfarfod.

Argymhellion:

Ar ôl ystyried yr adroddiad ar Absenoldeb Oherwydd Salwch sy'n gysylltiedig â Straen, Gorbryder, Iselder ac Iechyd Meddwl, ac ar ôl clywed ymatebion Gwahoddedigion i gwestiynau'r Aelodau, gwnaeth y Pwyllgor y sylwadau a'r argymhellion canlynol:

Mynegodd y Pwyllgor eu diolch i'r holl staff am eu hymdrechion parhaus drwy gydol y pandemig.

Gofynnodd y Pwyllgor am y canlynol:

1. Er mwyn caniatáu categoreiddio mwy effeithiol, a thrwy hynny hwyluso'r gwaith o ganfod yr ymyriadau mwyaf priodol, bod y categori Absenoldeb Oherwydd Salwch, Straen, Pryder, Iselder ac Iechyd Meddwl yn cael ei rannu'n categorïau ar wahân, a hynny er mwyn gwahaniaethu rhwng straen, iechyd meddwl a salwch meddwl, gan gydnabod y byddai hyn yn arwain at lunio llinell sydd o dan y mesurau llinell sylfaen blaenorol, ond gan gydnabod y bu'n bosibl cyflwyno categori newydd yn 2020/21 er gwaethaf anawsterau.
2. Bod y categorïau yn cael eu rhannu ymhellach fel bo modd eu dadansoddi yn ôl nodwedd warchoddedig, a hynny er mwyn nodi effeithiau posibl ar y grwpiau hyn ac i ddarparu mesurau lliniaru, er enghraifft - lefel y straen ar weithwyr anabl a mesurau lliniaru posibl y gellid eu rhoi ar waith.
3. Bod y categorïau yn cael eu rhannu ymhellach fel bo modd eu dadansoddi yn ôl graddau'r swydd, a hynny er mwyn nodi a oes effaith anghymesur ar weithwyr sydd ar gyflogau is a'r mesurau lliniaru posibl.
4. Bod adroddiadau Absenoldeb oherwydd Salwch sy'n Gysylltiedig â Straen yn cael eu hychwanegu at y Flaenraglen Waith ar gyfer y Pwyllgorau Craffu cysylltiedig, a hynny ar amserlen briodol er mwyn cael y wybodaeth ddiweddaraf am y gwaith Lles Corfforaethol cyffredinol ac i fonitro'r sefyllfa barhaus mewn Ysgolion a Gofal Cymdeithasol.
5. Bod yr adroddiad ar y Strategaeth Lles Corfforaethol sydd yn yr arfaeth yn cynnwys gwybodaeth am ddatblygu Grŵp Corfforaethol gyda chynrychiolwyr cyflogeion, gan fod yr Aelodau'n pryderu, er bod Siarter Lles Ysgolion ar waith gyda chynrychiolwyr yn cyfrannu, nad oedd hon wedi'i sefydlu'n gorfforaethol eto.
6. Bod adroddiadau i Craffu ar y pwnc hwn yn y dyfodol hefyd yn rhoi mwy o sicrwydd i Aelodau'r Pwyllgor bod ymyrraeth ac atal cynnar yn cael eu darparu, bod staff yn teimlo'n ddigon cyfforddus i grybwyll problemau straen gyda rheolwyr ac i geisio cymorth cyn bod angen rhoi gwybod am salwch, a thrwy hynny gadw staff yn iach yn y gwaith am fwy o amser.
7. Sicrwydd bod dull partneriaeth o edrych ar fesurau ataliol, gyda chyflogeion yn cael pob cyfle i gyfrannu eu llais yn y drafodaeth bartneriaeth, gan fod yr adroddiad hwn wedi canolbwyntio'n helaeth ar y cyflogwr yn hytrach na'r cyflogai.
8. Bod adroddiadau yn y dyfodol yn cynnwys y persbectif ar ymgynghori â staff ynglŷn â'r hyn yr hoffent ei weld ar waith i gefnogi iechyd meddwl a lles a, lle y bo'n bosibl, gwahodd cynrychiolwyr staff a / neu sefydliadau staff ac Undebau Llafur i gyfarfodydd ar gyfer y pwnc hwn yn y dyfodol.

9. Roedd y Pwyllgor am dynnu sylw at effaith bosibl arbedion staffio dros y 10 mlynedd diwethaf ar y pwysau a roddir ar weddill y staff, ac y gallai gwneud penderfyniadau o'r fath yn y dyfodol arwain at gynyddu'r straen ar weithwyr ac effeithio ar eu hiechyd meddwl.
10. Bod y data ar gyfer Chwarter 4 ar gyfer y Categori Absenoldeb Oherwydd Salwch, wedi'i ddadansoddi fel y gwnaed yn yr adroddiad ar gyfer Chwarter 3, yn cael ei ddsbarthu i Aelodau'r Pwyllgor er gwybodaeth.
11. Bod Aelodau'r Pwyllgor yn derbyn nifer a chanran y cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a gwblhawyd a'r nifer sy'n manteisio ar Hyfforddiant Rheoli Absenoldeb, a ddylai fod yn hyfforddiant gorfodol i Reolwyr.
12. Er mwyn gweld data cymharol allanol, bod yr adroddiad meincnodi blynyddol gydag Awdurdodau Lleol eraill yng Nghymru yn cael ei ddsbarthu i Aelodau'r Pwyllgor pan fydd ar gael, ac i ystyriaeth gael ei roi i rannu data cymharol allanol yn amlach gydag Aelodau'r Pwyllgor.
13. Bod canrannau a nifer yr asesiadau risg straen corfforaethol a gwblhawyd yn cael eu rhoi i aelodau'r Pwyllgor, gan y gallai hyn gynorthwyo gweithwyr i aros mewn gwaith.

Bod barn yr Undebau Llafur ar yr adroddiad hwn yn cael ei rannu ymysg Aelodau'r Pwyllgor.

13. **EITEMAU BRYD**

Dim