

# Public Document Pack

## Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr

### Bridgend County Borough Council



Swyddfeydd Dinesig, Stryd yr Angel, Pen-y-bont, CF31 4WB / Civic Offices, Angel Street, Bridgend, CF31 4WB

*Rydym yn croesawu gohebiaeth yn Gymraeg.  
Rhowch wybod i ni os mai Cymraeg yw eich  
dewis iaith.*

*We welcome correspondence in Welsh. Please  
let us know if your language choice is Welsh.*



Annwyl Cyngorydd,

#### Cyfarwyddiaeth y Prif Weithredwr / Chief Executive's Directorate

Deialu uniongyrchol / Direct line /: 01656 643148 / 643147 / 643694

Gofynnwch am / Ask for: Gwasanaethau Democraidd

Ein cyf / Our ref:

Eich cyf / Your ref:

**Dyddiad/Date:** Dydd Iau, 8 Ebrill 2021

### PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU CORFFORAETHOL

Cynhelir Cyfarfod Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Corfforaethol o bell trwy Dimau Microsoft ar **Dydd Mercher, 14 Ebrill 2021 am 09:30.**

#### AGENDA

1. Ymddiheuriadau am absenoldeb  
Derbyn ymddiheuriadau am absenoldeb gan Aelodau.
2. Datganiadau o fuddiant  
Derbyn datganiadau o ddiddordeb personol a rhagfarnol (os o gwbl) gan Aelodau / Swyddogion yn unol â darpariaethau'r Cod Ymddygiad Aelodau a fabwysiadwyd gan y Cyngor o 1 Medi 2008.
3. Cymeradwyaeth Cofnodion 3 - 18  
I dderbyn am gymeradwyaeth y Cofnodion cyfarfod y 14/01/21
4. Absenoldeb Salwch sy'n gysylltiedig â Straen, Pryder, Iselder ac Iechyd Meddwl 19 - 32

#### Gwahoddwyr:

Mark Shephard - Prif Weithredwr

Cyngorydd Hywel Williams - Dirprwy Arweinydd

Lindsay Harvey - Cyfarwyddwr Corfforaethol - Addysg a Chymorth i Deuluoedd

Cyngorydd Charles Smith - Aelod Cabinet - Addysg ac Adfywio

Claire Marchant - Cyfarwyddwr Corfforaethol - Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles

Cyngorydd Nicole Burnett - Aelod Cabinet - Gwasanaethau Cymdeithasol a Chymorth Cynnar

Cyngorydd Richard Young - Aelod Cabinet - Cymunedau - Hyrwyddwr Iechyd Meddwl

Kelly Watson - Prif Swyddog Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddiol

Debra Beeke - Rheolwr Grŵp - Adnoddau Dynol a Datblygu Trefniadaethol

Helen Selway - Rheolwr Partner Busnes AD

Ffôn/Tel: 01656 643643

Facs/Fax: 01656 668126

Ebost/Email: [talktous@bridgend.gov.uk](mailto:talktous@bridgend.gov.uk)

Negeseuon SMS/ SMS Messaging: 07581 157014

[Twitter@bridgendCBC](https://twitter.com/bridgendCBC)

Gwefan/Website: [www.bridgend.gov.uk](http://www.bridgend.gov.uk)

Cyfnwidd testun: Rhowch 18001 o flaen unrhyw un o'n rhifau ffon ar gyfer y gwasanaeth trosglwyddo testun

Text relay: Put 18001 before any of our phone numbers for the text relay service

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg. Rhowch wybod i ni os yw eich dewis iaith yw'r Gymraeg

We welcome correspondence in Welsh. Please let us know if your language choice is Welsh

5. Materion Brys

I ystyried unrhyw eitemau o fusnes y, oherwydd amgylchiadau arbennig y cadeirydd o'r farn y dylid eu hystyried yn y cyfarfod fel mater o frys yn unol â Rhan 4 (pharagraff 4) o'r Rheolau Trefn y Cyngor yn y Cyfansoddiad.

Nodyn: Sylwch: Yn sgil yr angen i gadw pellter cymdeithasol, ni fydd y cyfarfod hwn yn cael ei gynnal yn ei leoliad arferol. Yn hytrach, bydd hwn yn gyfarfod rhithwir a bydd Aelodau a Swyddogion yn mynychu o bell. Bydd y cyfarfod yn cael ei recordio i'w ddarlledu ar wefan y Cyngor cyn gynted ag sy'n ymarferol ar ôl y cyfarfod. Os oes gennych unrhyw gwestiwn am hyn, cysylltwch â [cabinet\\_committee@bridgend.gov.uk](mailto:cabinet_committee@bridgend.gov.uk) neu ffoniwch 01656 643147 / 643148.

Yn ddiffuant

**K Watson**

Prif Swyddog – Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddio

**Dosbarthiad:**

Cynghowrwy

SE Baldwin  
JPD Blundell  
N Clarke  
J Gebbie

Cynghorwyr

T Giffard  
CA Green  
M Jones  
RL Penhale-Thomas

Cynghorwyr

KL Rowlands  
RMI Shaw  
JC Spanswick  
T Thomas

# Agenda Item 3

PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU CORFFORAETHOL - DYDD IAU, 14 IONAWR 2021

COFNODION CYFARFOD Y PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU CORFFORAETHOL A GYNHALIWYD YN SIAMBR Y CYNGOR, SWYDDFEYDD DINESIG, STRYD YR ANGEL, PENYBONT AR OGWR CF31 4WB DYDD IAU, 14 IONAWR 2021, AM 09:30

## Presennol

Y Cynghorydd CA Green – Cadeirydd

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

## Ymddiheuriadau am Absenoldeb

Y Cynghorwyr N Burnett, Claire Marchant

## Swyddogion:

Lindsay Harvey	Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Chymorth i Deuluoedd
Laura Kinsey	Pennaeth Gofal Cymdeithasol Plant
Gill Lewis	Pennaeth Cyllid a Swyddog 151 Dros Dro
Janine Nightingale	Cyfarwyddwr Corfforaethol - Cymunedau
Mark Shephard	Prif Weithredwr
Nigel Smith	Rheolwr Cyllid
Tracy Watson	Swyddog Cymorth Craffu
Kelly Watson	Prif Swyddog – Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddio

## Gwahoddedigion:

Cynghorydd Huw David	Arweinydd
Cynghorydd Dhanisha Patel	Aelod Cabinet - Lles a Chenedlaethau Dyfodol
Cynghorydd Charles Smith	Aelod Cabinet - Addysg ac Adfywio
Cynghorydd Hywel Williams	Dirprwy Arweinydd
Cynghorydd Richard Young	Aelod Cabinet – Cymunedau

## 191. DATGANIADAU O FUDDIANT

Dim.

## 192. PERFFORMIAD Y CYNGOR YN ERBYN EI YMRWYMIADAU YN CHWARTER 2 2020-21

Cyflwynodd y Prif Weithredwr adroddiad a roddai drosolwg i'r Pwyllgor ar berfformiad y Cyngor yn 2020-21, fel yn chwarter 2. Roedd yn cymharu perfformiad yn erbyn yr ymrwymadau a wnaed i gyflawni'r amcanion llesiant yng Nghynllun Corfforaethol 2018-22, a adolygwyd ar gyfer 2020-21.

Gofynnodd yr Aelodau y cwestiynau canlynol:

Teimlai Aelod, mewn perthynas â phwynt 4.1.5.1, na ddylid newid y targed gan y derbynid bod y flwyddyn wedi bod yn eithriadol.

Cydnabu'r Prif Weithredwr fod y pandemig wedi effeithio'n negyddol ar berfformiad ar rai dangosyddion. Roedd hon yn enghraifft lle roedd cael mwy o bobl yn gweithio mewn

ffordd ystywyth wedi cael effaith gadarnhaol sylweddol, yn enwedig ar salwch tymor byr, er bod salwch hirdymor weithiau wedi aros yr un fath neu wedi codi. O ran y targedau, roedd y rhain wedi cael eu gosod am y flwyddyn, ychydig yn is na ffigurau y llynedd. Roedd y Prif Weithredwr yn awyddus i sicrhau ffocws gwell oedd yn edrych ymlaen, gan symud i lawr a lleihau'r targed yn raddol flwyddyn ar ôl blwyddyn i'r lefel a ddymunid. Dylai'r targed aros yr un fath eleni ac fe ragorid arno, ond yr oedd achos cryf dros adolygu'r targedau hynny yn y dyfodol.

Holodd yr Aelod a oedd salwch hirdymor, afiechydon ac anabledau sylfaenol yn cyfrannu at y salwch, a nodwyd ym mhwynt 6. O ran yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, dywedwyd nad oedd goblygiadau o ran cydraddoldeb yn yr adroddiad.

O ran yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, cymerodd y Prif Weithredwr y pwynt a dywedodd y byddai'n hapus i'w ddiwygio pe bai Aelodau'n teimlo y dylid cynnwys y mathau hynny o effeithiau. Roedd hon yn ddadl reolaidd a nododd, os oedd rhai effeithiau penodol wedi cael eu canfod, y byddai'n hapus i edrych ar y rheiny.

Gofynnodd Aelod beth oedd swm cronfa Covid-19 fel y nodwyd ar dudalen 8 yr adroddiad.

Eglurodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid fod y gronfa wrth gefn wedi'i neilltuo ar £3 miliwn, gyda £500 mil wedi cael ei roi mewn cronfa benodol ar gyfer materion Covid-19 brys. Bu'r Cyngor yn llwyddiannus o ran y grant caledi yr oedd Llywodraeth Cymru wedi'i neilltuo, ond mae'n debyg mai dim ond 75% - 80% o'r costau y byddai'n eu cael yn ôl. Roedd y dreth gyngor yn rhedeg bron i 2% i lawr ar incwm, oedd yn achosi diffyg o £2 filiwn, ac nid oedd yn hysbys a ellid adennill hyn erbyn diwedd y flwyddyn.

Cyfeiriodd Aelod at bwynt WBO1.2.4 ar dudalen 8 yr adroddiad ac esboniodd nad oedd yn eistedd yn dda iawn a gofynnodd a oedd modd ei esbonio ychydig yn fwy trylwyr.

Esboniodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid fod hyn yn ymwneud â'r pecyn mwy o faint i fusnesau, a rhoi hwb i gychwyn yr economi, a bod Llywodraeth Cymru wedi ceisio cefnogi busnesau gyda chyfres o grantiau. Gallent hefyd wneud cais am gymorth o'r gronfa cadernid economaidd, ond o ran cefnogaeth a chymorth ariannol, dyna oedd y cynnig ar hyn o bryd.

Eglurodd y Prif Swyddog - Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddiol, mewn perthynas â'r economi sylfaenol, y bu cynllun i wneud partneriaeth, oedd wedi cael ei ohirio o ganlyniad i Covid-19. Roedd y prosiect yn ôl ar y gweill ac roedd y Rheolwr Caffael Corfforaethol yn paratoi adroddiad ar gyfer y Cabinet, i roi amlinelliad o ble roedd y Cyngor gyda'r gwahanol brosiectau.

Gwnaeth yr Arweinydd y pwynt bod y Cyngor, ar adeg benodol, yn gobeithio ac yn cynllunio ar gyfer adferiad posibl ond nododd ei fod ar hyn o bryd yn wynebu rhai o'r dyddiau tywyllaf. Yr hyn oedd wedi cael ei ddatblygu oedd y Grant Cic i Gychwyn, oedd yn ychwanegol at y cyllid oedd ar gael gan Lywodraeth y DU a LIC, ac oedd yn dod o adnoddau'r Cyngor ei hun. Roedd y Gronfa Gwella Eiddo wedi cael ei chyflwyno ar draws y fwrdeistref sirol hefyd.

Esboniodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau fod swm enfawr o waith wedi cael ei wneud gyda'r gymuned fusnes a'r sector manwerthu drwy gydol y pandemig ar ei hyd, er y bu ychydig o oedi yn y Rhaglen Canolfannau Cyflogaeth. Roedd rhyddhad rhent a gostyngiadau rhenti wedi digwydd ar draws unedau yn y fwrdeistref. Roedd cefnogaeth aruthrol hefyd i ganol trefi. Gwnaed gwaith ar daflenni cyngor, sgriniau, hylendid a thafenni gwybodaeth. Bu ymdrech aruthrol gan y tîm i sicrhau, hyd yn oed

drwy'r pandemig ac wrth symud ymlaen, fod busnesau'n cael blaenoriaeth, gan eu bod yn rhan hanfodol o'r adferiad economaidd.

Nododd y Cadeirydd ar dudalen 9, mewn perthynas â DOPS25(a), canran y genedigaethau a gofrestrwyd o fewn 42 diwrnod, fod angen symud tuag at ddull digidol ac nid cofrestru'n bersonol yn unig.

Eglurodd y Prif Swyddog - Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddiol fod y ddeddfwriaeth wedi newid mewn perthynas â chofrestru Marwolaethau, ond na fu newid yn y ddeddfwriaeth yn ymwneud â chofrestru Genedigaethau, ac felly, fel yr oedd y gyfraith yn sefyll ar hyn o bryd, bod rhaid gwneud hyn wyneb yn wyneb. Roedd trafodaethau'n parhau ar lefel genedlaethol a oedd lle i newid hyn, ond roedd dwylo'r Cyngor ar hyn o bryd wedi eu clymu.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 10, PAM/045 - nifer yr anheddau ychwanegol a grëwyd o ganlyniad i adfer defnydd eiddo gwag a holodd ynghylch dosbarthiad y rhain, a gofynnodd beth oedd y ffactorau allweddol oedd yn atal Grantiau Cartrefi Gwag yng Nghwm Garw. Gofynnodd yr Aelod am gael ymateb ysgrifenedig.

Cadarnhaodd Aelod y Cabinet dros Genedlaethau'r Dyfodol a Lles y byddai hi'n darparu ymateb ysgrifenedig.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 11, CED17 - canran ôl-ddyledion y dreth gyngor a gasglwyd o gymharu ag ôl-ddyledion heb eu talu, a gofynnodd a ellid esbonio hyn mewn termau syml.

Esboniodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid fod yna anawsterau gwirioneddol o ran ôl-ddyledion a'r dreth gyngor fel y'i pennwyd ar adeg penodol ac ar unrhyw un diwrnod, byddai'n ffigur gwahanol. Cesglid ffigurau'r dreth gyngor ar sail wahanol ac weithiau roedd y ffigurau'n camarwain. Yr hyn yr oedd hi wedi gofyn i adran Treth y Cyngor ei wneud oedd nodi math safonol o adroddiad yr oedd Pen-y-bont ar Ogwr yn cydnabod bod arno ei angen, er ei fod yn cydnabod, waeth beth a nodwyd yn Chwarter 2, fod yr ôl-ddyledion yn uchel ar hyn o bryd a bod yr ôl-ddyledion yn Chwarter 3 hyd yn oed yn uwch. Byddai hi'n dod yn ôl at yr Aelodau unwaith y byddai wedi cael y templed ar gyfer symud ymlaen, fyddai'n egluro rhai o'r ffigurau. Y rheswm pam yr oedd yn wirdd oedd bod y ffigurau wedi gostwng.

Nododd yr Aelod ei fod yn gwneud iddo edrych yn llewyrchus.

Dywedodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid y byddai'n cymryd y pwynt hwn.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 11 CED34 a) gan nodi bod y naratif yn datgan bod y pandemig wedi atal y contractwr rhag mynd i ysgolion i gwblhau'r gosodiadau. Byddai wedi meddwl, yn ystod cyfnod o bresenoldeb isel, mai dyma'r amser gorau posibl i fynd i ysgolion a gofynnodd a oedd rheswm penodol pam roedd hyn yn parhau'n broblem.

Dywedodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Chymorth i Deuluoedd ei fod yn cytuno y byddai mynediad parod i ysgolion fel rheol pan nad oedd disgyblion i mewn. Yr her oedd cael rhai o'r adnoddau i mewn i ystafelloedd dosbarth wrth weithredu swigod tynn iawn gyda grwpiau blwyddyn o fewn dosbarthiadau i leihau unrhyw risg o drosglwyddo. Cydnabu fod hyn wedi cael ei gywiro rywfaint wrth symud ymlaen a bod cynnydd wedi bod arno, ond y cafwyd anawsterau o hyd i fodloni'r gofynion iechyd a diogelwch.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalennau 12 a 13, PSR002 (PAM/015) a PSR009a a dywedodd fod hyn wedi cael ei godi y llynedd ac nad oedd yn dderbyniol. Rodd yn cymryd blwyddyn i grant anabledd gael ei gymeradwyo ar gyfer Oedolion a bron i ddwy flynedd ar gyfer Plant a gofynnodd sut y gellid gwella'r ddau gategori hyn.

Cytunodd Aelod hefyd ac esboniodd fod y targed penodol hwn wedi dod i'r amlwg. Roedd yn debygol y byddai canran fawr o bobl anabl ar y rhestr gysgodi hefyd, felly roedd y neges aros gartref i bobl anabl yn gryfach nag erioed. Er ei fod yn cydnabod bod hyn yn broblem i nifer o awdurdodau lleol ac y gallai weld bod peth cynnydd wedi bod o ran Oedolion, roedd yn rhannu pryder yr Aelodau.

Cytunodd Aelod ymhellach ond roedd yn cydnabod fod gan y Cabinet adroddiad a gofynnodd i Aelod y Cabinet egluro sut y byddai hyn yn gwella'r niferoedd wrth symud ymlaen.

Eglurodd Aelod y Cabinet dros Genedlaethau'r Dyfodol a Lles fod adroddiad gan y Cabinet wedi cael ei gyhoeddi ar 13 Ionawr 2021 ac awgrymodd y dylai'r Aelodau ddarllen yr adroddiad. Y cynnig oedd gweithio gyda Chyngor Castell-nedd Port Talbot i ddatblygu gwasanaeth mewnol i fynd i'r afael â'r union bryder hwn gan mai asiantaethau allanol oedd yn gwneud y gwaith ar hyn o bryd a chyfyngedig oedd y mewnbwn a gâi'r awdurdod lleol i'r hyn a gâi ei gyflawni.

Ni allai'r Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid anghytuno â'r sylwadau a wnaed gan Aelodau ar hyn a nododd fod y Pwyllgor Archwilio yn cadw llygad fanwl arno. Yn ei hanfod, byddai cyfres o adroddiadau wrth symud ymlaen a fyddai'n mynd i'r afael â phob rhan neilltuol o'r system. Y rhan gyntaf oedd dod â'r asiantaeth i mewn. Roedd hyn yn eithriadol o bwysig gan na ellid gwneud dim ynglŷn â'r rhan fwyaf o gwynion am nad lle y Cyngor oedd gwneud hynny. Gobeithiai, ar ôl i adroddiad y Cabinet fynd drwodd, y byddai'r Aelodau yn dechrau gweld peth gweithredu gyda'r Cyngor yn cymryd rheolaeth dros ei ddyfodol ei hun. Os oedd ar unrhyw un eisiau mwy o fanylion, yna roedd hi'n hapus i drefnu sesiwn frifio.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 15, mewn perthynas â salwch, wedi ei rannu yn ôl maes gwasanaeth, a'r absenoldeb salwch wedi ei rannu yn ôl rhesymau. Eglurai'n glir yr anghydbwysedd ond hefyd y duedd bryderus o effaith absenoldeb salwch hirdymor. Beth ellid ei wneud i wneud pethau'n well i staff er mwyn lleihau'r achosion o salwch hirdymor cysylltiedig â straen, gorbryder, iselder ac iechyd meddwl, gan gymryd gofal arbennig mewn pandemig?

Rhoddodd y Prif Weithredwr sicrwydd i'r Aelodau fod llesiant a lles staff yn brif flaenoriaeth ac roedd yn cydnabod bod staff wedi bod yn gweithio'n eithriadol o galed am gyfnod hir iawn mewn amgylchiadau dyrys. Roedd nifer gymharol fawr o staff â salwch hirdymor o hyd a chydabyddid y byddai gweithio gartref o fudd i rai staff ond nid i bawb, ac felly roedd lles yn broblem wirioneddol. Roedd y Cyngor wedi sicrhau ei fod yn darparu pecyn cymorth oedd ar gael i'r staff i gyd a bod Rheolwyr yn dal i gael eu hyfforddi sut i reoli o bell. Byddai hyn yn parhau i fod yn flaenoriaeth wrth symud ymlaen.

Roedd yr Arweinydd yn arbennig o ymwybodol y byddai rhai aelodau o staff, er enghraifft, yn y gwasanaethau cymdeithasol, wedi gorfod delio â marwolaethau annisgwyl preswylwyr yr oeddent wedi darparu gofal ar eu cyfer. Roedd hyn, mewn rhai achosion, wedi bod yn brofiad trawmatig ac roeddent yn parhau i brofi pwysau difrifol yn eu gwaith ac roedd y Cyngor yn dal i asesu sut y gallai roi cymorth iddynt yn y tymor byr a'r tymor hir.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 19, DEFS29 – canran cynlluniau cymorth y Tîm o Amgylch y Teulu (TAT) sydd wedi'u cwblhau sy'n cau gyda chanlyniad llwyddiannus. Er ei fod yn

deall ei fod yn wyrdd, pam oedd y targed wedi cael ei ostwng gan nad oedd ef yn teimlo ei fod yn ddigon heriol.

Dyweddodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Addysg a Chymorth i Deuluoedd fod hwn yn sylw teg a bod angen cryfhau'r naratif. Yr hyn a ddigwyddodd gyda phroses TAT eleni oedd bod rhai o'r gofynion yn y broses wedi'u mireinio ac felly bod y ffordd y câi pethau eu gwneud wedi newid? Byddai'n werth ychwanegu hyn at y naratif i roi gwell eglurhad.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 23, nifer y diwrnodau gwaith a gollwyd fesul CALI (cyfateb i amser llawn) oherwydd anaf diwydiannol, ac esboniodd fod hyn yn dangos llawer o goch, oedd yn peri pryder mawr. Sut roedd y Cyngor yn gweithio i leihau'r risg a pha mor realistig oedd sero fel targed.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol - Addysg a Chymorth i Deuluoedd fod y Cyngor wedi gosod targed heriol iawn iddo'i hun, y cytunwyd arno gan y Grŵp Llywio Iechyd a Diogelwch Corfforaethol (CHSSG). Roedd angen cadw hwn ac felly canolbwyntid yn fanwl arno er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei osod ar flaen meddyliau'r holl Gyfarwyddiaethau er mwyn lleihau hyn. Un o'r pethau eraill a gyflwynwyd ochr yn ochr â hyn, yn enwedig mewn ysgolion, oedd system adrodd ar-lein. Ei farn ef oedd cadw'r sero, gan fod hyn yn ffocws clir i'r Cyngor i leihau'r absenoldebau hyn oherwydd anafiadau diwydiannol, er ei fod yn disgwyl mai coch fyddai'r targed yn ei ddangos am y dyfodol rhagweladwy.

Nododd y Prif Weithredwr fod y rhan fwyaf o'r targedau iechyd a diogelwch wedi'u gosod yn fwriadol ar lefel hynod heriol, yn aml ar 100% neu ar 0% a bod hwn yn bolisi bwriadol, er y cydnabyddid y gallai hyn olygu dod allan yn goch o bryd i'w gilydd. Gellid adolygu hyn ond nid oedd ef yn gyfforddus yn gosod targedau y gellid eu gweld bron fel pe baent yn gosod targed ar gyfer damwain. Ar y cyfan yr ymagwedd hon a fabwysiadwyd yn gyffredinol.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 30, PAM/035 - nifer cyfartalog y diwrnodau a gymerwyd i glirio achosion o dipio anghyfreithlon a gofynnodd sut yr oedd y targed yn wyrdd pan oedd yna lawer o alwadau nad ymchwiliwyd iddynt.

Dyweddodd y Prif Weithredwr ei fod yn deall pwynt yr Aelod ac efallai y gellid cryfhau'r naratif. Deallai ei fod wedi cael ei fesur ychydig yn wahanol eleni gan fod rhai galwadau y bu'n rhaid eu cau ond credai ei fod yn dal yn werth ei ddilyn a'i fesur er mwyn ei gadw yn nogfen y flwyddyn hon.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 31, WBO1.2. a nododd fod y sylw'n ymwneud â Chanol Tref Pen-y-bont ar Ogwr pan oedd yn amlwg bod mwy o drefi a chanolfannau masnachol eraill.

Cytunodd Aelod y Cabinet dros Addysg ac Adfywio â'r Aelod a nodai fod Covid-19 wedi dangos bod yna ganolfannau masnachol eraill yr oedd pobl efallai'n eu gwerthfawrogi hyd yn oed yn fwy. Hoffai weld cyfleoedd grant menter treftadaeth treflun yn ehangu i ganol y pedair tref a bod ar gael mewn mannau eraill, a ystyrid yn bwysig.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau y gellid bod wedi diwygio'r testun i adlewyrchu safbwynt yr awdurdod lleol. Roedd hi'n cydnabod uwchgyntllun Canol Tref Pen-y-bont ar Ogwr ond roedd canolfannau eraill ar draws y fwrdeistref yr un mor bwysig, yn enwedig yn ystod y pandemig, pan oedd siopa'n lleol yn hanfodol. Roedd hi'n awyddus i edrych ar y rhesi siopa lleol a chanol yr ardaloedd hynny oedd yn hanfodol i'r economi ac i'r gymuned leol ac ystyried gwella'r cynnig busnes yno. Roedd yn ymwybodol iawn o hyn ac eisiau cyfleu'r neges mai siopa'n lleol oedd yr ymagwedd tuag at adferiad economaidd.

Cytunai'r Cadeirydd â'r teimlad a nododd fod angen arfarnu popeth gan gynnwys hygyrchedd llwybrau troed.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 32, gyda golwg ar Ganol Trefi ac roedd yn pryderu am yr eiddo gwag a'r safleoedd gwag fyddai'n codi o ganlyniad i Covid-19.

Cytunai'r Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau â'r Aelod a theimlai y byddai'r ffigur yn cynyddu ar gyfer adeiladau gwag, gan na fyddai busnesau efallai'n goroesi'r pandemig yn anffodus. Roedd angen gosod llinell sylfaen ar gyfer hyn fel, pan ddeuai'r pandemig i ben, y gellid gosod targedau ystyrlon ac y gellid annog busnesau newydd, er mwyn cael y bywiogrwydd a'r hyfywedd yn ôl. Roedd canol trefi yn fwy na chyrchfan manwerthu yn unig ond yn gyrchfan i gymuned, lles ac i bobl ddod at ei gilydd. Roedd yna economi'r dydd ac economi'r nos ac roedd angen cadw hyn mewn cof wrth symud i'r cyfnod o adferiad.

Eglurodd Aelod y Cabinet dros Addysg ac Adfywio fod gan bob un o'r tair tref fawr brosiectau'n mynd yn eu blaen a bod y prosiectau hynny wedi parhau drwy'r pandemig, gydag anhawster, a chyda mesurau diogelwch gofalus iawn. Roedd Neuadd y Dref Maesteg, Prif gynllun Pen-y-bont ar Ogwr a'r cynlluniau parhaus ar gyfer adfywio Porthcawl, i gyd yn mynd rhagddynt.

**PENDERFYNWYD:** Bod y Pwyllgor yn nodi'r Perfformiad Corfforaethol hanner blwyddyn, yn amodol ar y sylwadau a wnaed gan yr Aelodau.

**193. CYNLLUN CORFFORAETHOL 2018-2023 ADOLYGWYD AR GYFER 2021-22**

Cyflwynodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid adroddiad i'r Pwyllgor oedd yn rhoi Cynllun Corfforaethol 2018-2023 oedd wedi ei adolygu ar gyfer 2021-22 i'r Pwyllgor ei ystyried.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid a dywedodd fod yna fanylion nad oeddent wedi cael eu cynnwys eto yn y Cynllun Corfforaethol ac felly na allai'r Pwyllgor roi sylwadau ond ar yr hyn a oedd ar gael, ar hyn o bryd, oherwydd yr amserlennu.

Gofynnodd yr Aelodau y cwestiynau canlynol:

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 57, y 5 Ffordd o Weithio - i ganolbwyntio adnoddau sy'n lleihau ar y cymunedau a'r unigolion â'r angen mwyaf ond gofynnodd sut y câi anghenion cymunedau ac unigolion eu hasesu ac adnoddau eu dyrannu.

Dywedodd y Prif Weithredwr fod hon yn broses gymhleth ac y byddai'n wahanol ar gyfer gwahanol wasanaethau. Roedd yn egwyddor sylfaenol i amddiffyn y bobl fwyaf agored i niwed mewn cymdeithas mewn gwahanol ffyrdd a châi adnoddau eu cyfeirio at y bobl hynny oedd fwyaf mewn angen. Teimlai fod hon yn egwyddor dda ac yn un y byddai'r rhan fwyaf o Aelodau'n ei chefnogi, ond nid oedd yn credu mai un broses ydoedd, ond ystod eang o ystadegau a thystiolaeth a phrosesau a fyddai'n arwain at y casgliad hwnnw.

Esboniodd yr Arweinydd fod Aelodau lleol yn gwybod bod unigolion agored i niwed a phobl mewn angen ym mhob cymuned, p'un a oedd y cymunedau hynny'n cael eu disgrifio fel rhai cyfoethog neu ddifreintiedig. Roedd yna unigolion â lefelau uchel o angen yn rhai o'r cymunedau cyfoethocaf ac unigolion â lefelau isel o anghenion yn rhai o'r cymunedau mwyaf difreintiedig ac roedd yr anghenion hynny'n wahanol ar draws y gwahanol feysydd gwasanaeth. Roedd yn ddarlun cymhleth a fyddai'n amrywio, boed



hynny'n wasanaethau iechyd meddwl, addysg, tai ac yn y blaen, ac roedd yn adlewyrchu cymhlethdod y cymunedau.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 61, a gofynnodd am eglurhad o'r ardal oedd wedi ei chynnwys ym Mharc Rhanbarthol y Cymoedd.

Dywedodd yr Arweinydd fod Parc Rhanbarthol y Cymoedd yn cwmpasu ardal Porth Cymoedd Garw, Ogwr a Llynfi ym Mwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr. Parc Gwledig Bryngarw a Gwarchodfa Natur Parc Slip oedd dau o'r prosiectau pwysicaf.

Cyfeiriodd Aelod at sylw ar dudalen 46, paragraff 4.1 lle roedd y rhai oedd wedi bod yn ymwneud â llunio'r Cynllun Corfforaethol yn cydnabod yr amgylchedd heriol presennol a holai pa mor ystwyth a hyblyg fyddai'r cynllun yn parhau a pha gyfle gâi'r Pwyllgor i ailedrych arno, pan ddeuai tystiolaeth ddogfennol o ba effaith a gafodd y pandemig, ar gael.

Dywedodd y Prif Weithredwr fod modd adnewyddu ac adolygu'r Cynllun Corfforaethol ar sail amgylchiadau fel y gwnaed eleni. Roedd hon yn ddogfen bwysig ac yn ddogfen statudol ac, o ganlyniad, pe bai effaith y pandemig yn golygu bod yn rhaid ei hadnewyddu a'i hadolygu, yna byddai hynny'n cael ei wneud.

Cyfeiriodd Aelod at y dangosyddion llwyddiant ar dudalen 61 o dan faes blaenoriaeth: gwella deilliannau dysgwyr a gofynnodd a oedd y dangosyddion llwyddiant ar gyrhaeddiad addysgol yn dibynnu ar lwyddiant y cynlluniau dysgu cyfunol, ac a fyddai cyfle i graffu ar lwyddiant gwirioneddol dysgu cyfunol ochr yn ochr â'r adroddiad.

Dywedodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol - Addysg a Chymorth i Deuluoedd fod yna ddau fater. O ran y dangosyddion llwyddiant, roedd y golofn derfynol yn wag oherwydd bod gan yr awdurdod lleol gyfarwydddeb oddi wrth Lywodraeth Cymru i beidio â chyhoeddi data cymharol mewn perthynas â dysgwyr. O ran materion eraill, roedd cyfathrebu cyson ynghylch trefniadau ar gyfer asesu ar lefel ysgolion cynradd ac arholiadau ar lefel uwchradd eleni ac roedd Consortiwm Canol y De (CSC) yn pwysu'n drwm am ymateb. Cyn gynted ag y derbynnid diweddariad a safbwynt cadarn, câi'r wybodaeth ei chylchredeg i'r Aelodau.

O ran dysgu cyfunol, roedd hyn yn rhywbeth yr oedd yr awdurdod lleol yn awyddus iawn i'w wneud. Fe wnaeth CSC gynnal adolygiad o ddulliau dysgu cyfunol ar draws y rhanbarth ym mis Tachwedd 2020 ac roedd hynny wedi cael ei rannu ag Ysgolion. Ar hyn o bryd roedd CSC yn gweithio gyda phob ysgol yn edrych ar effeithiolrwydd y dull dysgu cyfunol a hefyd i fonitro canlyniadau. Roedd gan Lywodraeth Cymru ac Estyn ddi-ddordeb mawr yn y cynnig dysgu cyfunol a'r wythnos ddiwethaf roedd Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno canllawiau newydd gyda golwg ar ffrydio gwersi'n fyw. Y peth allweddol oedd cael ffydd yn arbenigedd Prifathrawon ac Athrawon i gyflwyno'r cynnig annibynnol oedd yn gweithio orau i'w lleoliadau a'u dysgwyr hwy. Cyn gynted ag y derbynnid y wybodaeth gan Gymwysterau Cymru, Estyn a LIC, byddai'n cael ei rhannu ag Aelodau.

Dywedodd Aelod y Cabinet – Addysg ac Adfywio fod hwn yn amlwg yn bwnc pwysig, oedd yn bwysig iawn yn ystod Covid-19 ac yn parhau'n bwysig wedyn. Un peth a ddarganfuwyd oedd bod gan bobl ddisgwyliadau gwahanol ynglŷn â'r elfen ar-lein o ddysgu cyfunol a'u bod weithiau'n gwneud rhagdybiaethau, oedd yn anghywir. Awgrymodd y byddai'n werth gwahodd cydweithwyr o CSC i sesiwn cyn y cyngor.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 66 mewn perthynas â dangosyddion llwyddiant, 'canran y bobl oedd yn ymgwyflwyno fel pobl ddigartref neu a allai fod yn ddigartref, yr oedd dyletswydd gyfreithiol derfynol ar yr awdurdod lleol i sicrhau llety addas iddynt'.

Gofynnodd ai 30% oedd nifer y rhai y llwyddodd yr awdurdod lleol i ddod o hyd i lety addas ar eu cyfer. Nododd hefyd mewn perthynas â 'nifer yr anheddau ychwanegol a grëwyd o ganlyniad i adfer defnydd eiddo gwag' fod yr awdurdod lleol wedi dechrau'n dda yn 2019-20, ond nad oedd yn ymddangos fel pe bai'n gosod targedau uchelgeisiol iawn ar gyfer 2021-22. Roedd y syniad o adfer defnydd priodol eiddo gwag yn mynd law yn llaw ag atal digartrefedd. Roedd ar bobl angen eiddo i fyw ynddo ac roedd ganddo ddiddordeb mewn cael gwybod pam yr oedd y targed mor isel.

Eglurodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid na allai'r awdurdod lleol o reidrwydd ddweud wrth berchnogion preifat beth i'w wneud wedyn gyda'r eiddo. Bu'r awdurdod lleol yn cydymffurfio â'r canllawiau newydd o ran llety dros dro ac roedd yn sefydlog ar hyn o bryd gydag oddeutu 150 o deuluoedd wedi cael eu cartrefu mewn llety dros dro. Nid oedd hynny'n mynd i bara am byth a byddai'n rhaid defnyddio amrywiaeth eang o lety i wneud hynny. Ar yr un pryd, cafwyd trafodaethau helaeth gyda chymdeithasau tai. Erbyn hyn, roedd yna brotocol tai ar y cyd lle gallai'r awdurdod lleol weithio i gartrefu cynifer o bobl ddigartref â phosibl. Ceid y sbectwm cyfan o'r rhai oedd yn ddigartref ac roedd rhai yn anodd eu gosod.

Yr un pryd, roedd yr awdurdod lleol wedi cyflwyno llu o geisiadau i gael arian Cyfalaf, oedd yn dal yn destun craffu gan Lywodraeth Cymru. Chwaraeai'r awdurdod lleol rôl gyfryngol ond roedd yn rhan o'r broses ymgeisio ac yn rhoi eiddo addas gerbron, ac roedd y rheiny wrthi'n mynd drwy'r broses craffu ac yna byddai angen iddynt gael caniatâd cynllunio. Roedd hon yn broblem barhaus ac yn bwysau enfawr ar y rhai oedd yn ddigartref ac ar y Cyngor hefyd, o ran y ddyletswydd gofal a hefyd yr adnoddau ariannol oedd eu hangen i ddarparu ar eu cyfer. Rhoddodd sicrwydd i'r Aelodau fod nifer o wahanol ffyrdd o fynd i'r afael â hyn a bod yr awdurdod lleol yn gwneud cymaint ag oedd modd i gaffael y llety dros dro, oedd yn addas ac, yn bwysicach na hynny, y llety parhaol, er nad oedd ar bawb eisiau llety parhaol ac mewn rhai achosion roedd yn anodd iawn oherwydd bod arnynt angen gwasanaethau ychwanegol. Nid oedd hon yn broblem y gellid ei datrys yn syml bob amser drwy godi tŷ.

Dywedodd Aelod y Cabinet dros Genedlaethau'r Dyfodol a Lles mewn perthynas â'r naratif, i esbonio'r targed o 30%, mai dangosyddion cenedlaethol oedd rhai a rhai yn ddangosyddion lleol. Nid oedd yn glir, ond teimlai efallai mai dangosydd cenedlaethol oedd hwn ac mai dyna pam y cafodd ei eirio yn y fath fodd. Eglurodd y byddai'n mynd â'r mater hwn i ffwrdd ac yn edrych arno a phe bai yna unrhyw beth y gellid ei wneud er mwyn i'r geiriad fod yn fwy eglur, yna byddai'n pwysu am hynny. O ran y dangosydd llwyddiant, roedd yn seiliedig ar amcanestyniadau ac ehangu'r ddyletswydd ac roedd y targed yn seiliedig ar gyfartaledd cenedlaethol Cymru. Yn 2019-20, y cyfartaledd cenedlaethol oedd y targed ac fe gyflawnodd yr awdurdod lleol fwy na'r targed, ac felly gosodid y targed bob amser ar y cyfartaledd cenedlaethol. Nododd y pandemig dros gyfnod 2020-21 ac ni welai hynny'n newid llawer ar gyfer 2021-22 wrth i'r economi ailgychwyn ac felly teimlai fod y ffigur hwn yn geidwadol, ond dyna lle roedd y ffigur wedi dod.

Nododd Aelod fod yr Alban wedi dileu'r statws anghenion blaenoriaethol gyda'r canlyniad bod pawb fwy neu lai yn angen blaenoriaethol ac roedd yn meddwl tybed pa fath o baratoadau oedd yn cael eu rhoi ar waith gan yr awdurdod lleol, pe bai Llywodraeth Cymru yn penderfynu mynd i'r cyfeiriad hwn, fel yr argymhellwyd yn ei adolygiad yn 2020.

Dywedodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid y byddai'n rhaid iddi ddod yn ôl ar y mater hwnnw, gan nad oedd Llywodraeth Cymru wedi datgan hyn ar hyn o bryd. Roedd dau gasgliad o ganllawiau eleni. Roedd yr ail gasgliad o ganllawiau'n cwmpasu pawb fwy neu lai ond nid oeddent wedi nodi y byddent o reidrwydd yn symud i lawr y llwybr hwnnw.

Dyweddod Aelod y Cabinet dros Genedlaethau'r Dyfodol a Lles ei bod yn debygol, mae'n debyg. Dywedodd fod tîm tai cyflym gyda'r holl Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig yn eu lle a'u bod yn bwriadu eu cadw yn eu lle fel y gellid symud pobl i lety yn gyflym a dyma un o'r pethau oedd yn cael ei ystyried.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 66/67 mewn perthynas â maes blaenoriaeth: iechyd a lles gwell. Roedd yn ymddangos yn eithaf rhyfedd nad oedd yna gyfeiriad at iechyd meddwl, gan mai drwy'r awdurdod lleol, yn ogystal â phartneriaid, y byddai un o'r pwyntiau mynediad at wasanaethau iechyd. Fu gan yr awdurdod lleol ddangosydd iechyd meddwl erioed ac a oedd angen un yn awr?

Dyweddod yr Arweinydd y byddai'r awdurdod lleol yn datblygu strategaeth iechyd meddwl ar gyfer plant, pobl ifanc a hefyd ar gyfer oedolion ac y byddai hon yn cael ei hadlewyrchu yn y Cynllun Corfforaethol a'r broses gynllunio. Byddai'n strategaeth ac yn ddull amlasiantaethol, fyddai'n canolbwyntio ar ymyrryd ac atal yn gynnar, ac roedd yn arbennig o amserol o ystyried y pwysau a rôl y trydydd sector ac iechyd, fyddai'n hanfodol i hyn hefyd, fel y byddai partneriaid eraill gan gynnwys yr heddlu a thai. Dyna pam yr oedd yn strategaeth a allai fynd drwy'r BGC ac a fyddai angen cefnogaeth partneriaid i'w datblygu.

Cadarnhaodd Pennaeth Gofal Cymdeithasol Plant fod swyddogion arweiniol mewn Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles wedi cael eu dewis i ymgymryd â'r gwaith a'u bod yn gweithio gyda chydweithwyr yn y Gyfarwyddiaeth Addysg a Chymorth i Deuluoedd a rhannau eraill o'r awdurdod lleol, i yrru'r darnau hynny o waith yn eu blaen. Rhoddwyd adroddiadau i gadeiryddion y BGC a'r bwrdd partneriaeth, i gytuno bod y gwaith yn flaenoriaeth a'r trefniadau llywodraethu ar gyfer y rheiny. Pwysleisiodd yr angen i gynnwys dinasyddion yn y gwaith hwn hefyd, a chynnal llawer o ymgysylltu ac ymgynghori â phlant, pobl ifanc ac oedolion. Byddai hyn yn dylanwadu ar y gwasanaethau sydd i'w datblygu yn y dyfodol yn ogystal â rhan o'r strategaeth.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 70 a chefnogai ddatgarboneiddio a chynaliadwyedd amgylcheddol a gofynnodd, mewn perthynas â thrawsnewid ystâd y cyngor, a oedd digon o staff i allu ymdopi.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau fod rhan allweddol o agenda 2030 yn ymwneud â gwella adeiladau a cheisio lleihau carbon hyd at sero net, ond bod angen rhywfaint o fuddioldeb yn erbyn cefndir yr adnoddau oedd ar gael. Roedd angen partneriaeth ar gyfer hyn, ac nid oedd yn golygu adnoddau mewnol yn unig yn cyflawni'r mentrau hyn, gan na fyddai digon o gapasiti; felly dyma lle byddai dull partneriaeth yn cael ei ystyried. Byddai'r awdurdod lleol hefyd yn ystyried defnyddio arbenigwyr yn y maes hwn i ddod ymlaen, yn enwedig gan roi peth o'r gwaith allan i gontract er mwyn symud yn gyflym. Byddai'n cael ei ddatblygu mor effeithiol ag yr oedd modd ond yr oedd angen bod yn realistig hefyd.

Esboniodd yr Aelod ei fod yn sôn am y broses gyfan, ac felly roedd hyn hefyd yn cynnwys cael gwared neu ryddhau tir ac adeiladau nad oedd eu hangen. Felly, yr oedd yn cyfeirio at yr angen am gydweithio rhwng adrannau a'r adnoddau i wneud hynny'n fuddiol.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau fod gan yr awdurdod lleol adran Landlord Corfforaethol ond bod rhai swyddi gwag ynddi ar hyn o bryd. Fodd bynnag, roedd yr awdurdod lleol yn defnyddio arbenigwyr gwaredu ac yn tynnu syrfewyr ac yn y blaen i mewn, yn ôl yr angen, i gynorthwyo gyda rhai o'r gwarediadau a phobl oedd yn meddu ar y wybodaeth fasnachol e.e., E J Hales a Saville, ac yn y blaen, ar brosiectau neilltuol. Roedd yn iawn i ddod â'r arbenigedd hwnnw i mewn, yn ôl yr angen er mwyn

sicrhau'r ystyriaeth orau i'r tiroedd a'r adeiladau, i gael gwared arnynt mewn ffordd gyfrifol.

Esboniodd Aelod y Cabinet – Cymunedau fod pedwar maes o fewn y strategaeth hon oedd yn cael eu hystyried, nid yn unig y tir a'r adeiladau ond ynni, trafnidiaeth, a manau agored hefyd. Roedd y strategaeth yn enfawr ac roedd yr her yr oeddent yn ymgymryd â hi yn anferth. Roedd yn cynnwys popeth ac nid oedd un garreg yn cael ei gadael heb ei throi. Yn y pen draw yr oedd y fwrdeistref sirol yn arweinydd yn y gymuned a dylai fod yn arwain ar agenda y newid yn yr hinsawdd.

Dywedodd Aelod ei fod yn derbyn yn llawn fod yr awdurdod lleol yn bwriadu, o fewn y Strategaeth Ariannol Tymor Canol, sicrhau swm neilltuol i'w ailfuddsoddi mewn gwasanaethau ond bod angen iddo gofio hefyd bod yr ystyriaeth orau o gwmpas y gwerth, yn hytrach na bod yn swm o arian yn unig.

Dywedodd y Prif Weithredwr ei fod yn cytuno â'r Aelod ac esboniodd fod hynny i raddau yn digwydd eisoes. Nid cael yr uchafswm o arian yn unig oedd yr ystyriaeth bob tro. Roedd yn ymwneud â chydabod effaith fasnachol, weithiau ynghylch y dyluniad, yr effaith ar y gymuned ac yn y blaen, ac roedd y materion hynny'n cael eu cymryd i ystyriaeth.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol fod ar yr awdurdod lleol eisiau sefydlu cyfres o fesurau gwerthoedd cymdeithasol, oherwydd bod rhai o'r cynlluniau a oedd yn cael eu cyflwyno, yn enwedig y cynlluniau ynni, yn golchi eu hwyneb yn ariannol, ond bod ganddynt hefyd werth cymdeithasol aruthrol. Yn ogystal, roedd gan yr agenda ddi-garbon net werth cymdeithasol enfawr ac nid yn ariannol yr oedd mesur rhai o'r pethau hynny e.e. beth yw'r ôl troed carbon, beth yw'r lleihad mewn carbon, faint o swyddi sydd wedi cael eu creu, a yw'n lle agored, effaith llesiant ac yn y blaen. Nid ariannol oedd y pethau hynny, ond yr un mor bwysig i'w mesur wrth symud ymlaen.

Cadarnhaodd y Prif Swyddog - Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddiol fod yr ystyriaeth orau wedi cael ei nodi mewn cyfraith a bod cryn dipyn o gyfraith achos o'i hamgylch. Yn anffodus, roedd dwylo'r awdurdod lleol wedi eu clymu o ran yr hyn y gallai eu hystyried ond roedd yna ffyrdd eraill y gellid ystyried gwerth cymdeithasol a'r effaith ehangach ar y gymuned.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 72, mewn perthynas â dangosyddion llwyddiant ar ddefnydd nwy a thrydan ac roedd yn synnu nad oedd unrhyw ddata llinell sylfaen hanesyddol. O ran yr ardaloedd datgarboneiddio, roedd yn falch bod yr awdurdod lleol yn edrych tuag at ynni hydrogen a phwyntiau gwefru trydan ond roedd hyn yn uchelgeisiol iawn ac nid oedd yn mynd i ddigwydd dros nos. Teimlai hefyd y byddai'n elwa o gael nifer o dargedau ar reoli fflyd, mewn perthynas â datgarboneiddio, dim ond i ddangos y cyfeiriad yr oeddent yn symud ynddo ac i ba raddau yr oedd cynnydd yn cael ei wneud yn y maes hwn.

Eglurodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau mai rhan o'r cynllun gweithredu oedd amlinellu amserlenni ar gyfer cyflawni pethau fel newid y fflyd, symud drosodd i gerbydau trydan. Roedd trydan yn cael ei ddefnyddio ar gyfer fflyd lai ac o bosibl wrth edrych i'r dyfodol gweld p'un a ellid defnyddio hydrogen yn y fflyd HGV. Byddai hyn o fewn y cynllun gweithredu ac unwaith y câi ei gymeradwyo, gellid ei ymgorffori fel targed yn y Cynllun Corfforaethol yn y dyfodol. Gyda golwg ar rai o'r dangosyddion, yn enwedig gyda'r darn am ddefnydd, bu'n flwyddyn ryfedd iawn gan na chafwyd y defnydd o ynni a ddisgwyliid fel arfer. Y syniad oedd gosod gwaelodlin o fis Ebrill ymlaen, pan welid, gobeithio, ddychwelyd i normal newydd. Byddai hon wedyn yn cael ei defnyddio fel llinell sylfaen i edrych ar leihau allyriadau carbon, yn hytrach nag edrych yn ôl ar y defnydd.

Eglurodd y Prif Weithredwr y byddai'n adeiladu ar yr hyn yr oedd y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau wedi ei ddweud a'r pwynt allweddol oedd y ffaith fod hon wedi bod yn flwyddyn unigryw, nid yn unig o ran defnyddio ynni mewn adeiladau ond, yn amlwg, bu llai o symud cerbydau ac ystod eang o bethau. Roedd hynny'n golygu bod defnyddio'r defnydd o ynni ar gyfer y flwyddyn flaenorol bellach, mae'n debyg, yn amherthnasol ar gyfer gosod llinell sylfaen i ffyrdd newydd o weithio. Roedd y data ar gael, ond mae'n debyg bod angen ei roi mewn cyd-destun gwahanol.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 72, a themlai y dylai'r awdurdod lleol, mewn perthynas â'r dangosyddion llwyddiant, ymuno â Meysydd Chwarae Cymru, a sefydlwyd i ddiogelu ardaloedd o le agored i'r cyhoedd eu defnyddio. Roedd yn rhywbeth, targed efallai, y dylai'r awdurdod lleol fod yn edrych arno. Mewn perthynas â'r targedau hyn, teimlai'r Aelod y dylai'r rhain fod yn fwy uchelgeisiol ac y dylid eu geirio'n wahanol hefyd fel bod pobl yn deall beth oedd angen ei gyflawni.

Dywedodd y Prif Weithredwr, mewn perthynas â phwynt yr Aelod am Feysydd Chwarae Cymru, y byddai angen ymchwilio ymhellach i hyn. Rhoddodd sicrwydd i'r Aelodau ynghylch yr uchelgais hirdymor ynglŷn â manau gwyrdd ond atgoffodd yr holl Aelodau mai un o'r heriau wrth bennu'r Cynllun Corfforaethol eleni oedd bod y prif flaenoriaethau'n parhau i fod o gwmpas iechyd y cyhoedd a'r pandemig.

O ran gosod targedau uchelgeisiol, roedd trafodaethau wedi cael eu cynnal ynglŷn â gosod targedau mwy uchelgeisiol ond yn realistig tra roedd blaenoriaethau'n parhau i droi o gwmpas iechyd y cyhoedd, cyflwyno'r brechlyn, amddiffyn pobl, roedd rhai pethau, er nad oeddent yn ddibwys, na ellid eu blaenoriaethu am ychydig amser. Dyna oedd yr her ar hyn o bryd ac un o heriau'r ail gyfnod clo oedd bod disgwyliadau'n wahanol iawn i'r cyntaf, ac y bu'n rhaid i'r awdurdod lleol ddal i weithredu fel yr oedd wedi gwneud erioed, ynghyd â'r gwasanaethau ychwanegol hyn, a oedd yn her enfawr.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 82, o dan yr Asesiad Lles, lle nodwyd 'fanteision ein rhaglen plannu coed' a nododd nad oedd Parc Rhanbarthol y Cymoedd yn cynnwys y Fwrdeistref Sirol gyfan. Awgrymodd y dylid diwygio'r testun i ddangos bod y Fwrdeistref Sirol gyfan yn cael ei hystyried, ac nid yr hanner gogleddol yn unig.

Cyfeiriodd yr Aelod hefyd at Dudalen 83, mewn perthynas â 'Cymru o gymunedau cydlynol'. Teimlai fod angen cyfeirio mewn Cynlluniau Corfforaethol yn y dyfodol at arolwg y BGC, a gynhaliwyd ym mis Awst 2020, gan nodi bod 95% o bobl wedi dweud y byddent yn defnyddio manau gwyrdd fwy yn y dyfodol.

Teimlai'r Cadeirydd fod yr Aelodau i gyd yn cytuno a bod manau gwyrdd yn bwysig iawn a bod y pandemig hwn wedi pwysleisio'r ffaith honno.

Roedd Aelod, na allai aros tan y pwynt hwn yn y cyfarfod wedi gofyn mewn perthynas ag Atodiad B, adran 3, oni ddylai fod asesiad ar gyfer Plant oherwydd Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac a yw'r awdurdod lleol yn cwrdd â'i ofynion deddfwriaethol?

Cadarnhaodd yr Uwch Swyddog Gwasanaethau Democraidd – Craffu y byddai'n trefnu i'r cwestiwn gael ei gadarnhau a'i anfon ymlaen at Bennaeth y Gwasanaeth Plant a'r Prif Swyddog - Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Rheoleiddiol.

Dywedodd Aelod ei fod yn gwybod bod craffu'n anwleidyddol ond bod hon yn ddogfen bwysig iawn a sylwodd nad oedd Cadeirydd Craffu ac Arweinydd y Grŵp Ceidwadol yn bresennol mwyach. Awgrymodd, os oedd Aelodau'n gadael y cyfarfod, y dylid cyhoeddi hynny, neu o leiaf y dylent ddweud eu bod yn gadael. Nododd fod distawrwydd oddi wrth rai pobl ac yr oedd hon yn ddogfen bwysig iawn a dylai pob plaid fod yn cymryd rhan.

Cadarnhaodd y Cadeirydd fod yr Aelod wedi nodi bod ei gyfrifiadur yn cau i lawr, ac felly mae'n debyg ei fod wedi cael anhawster i fewngofnodi yn ôl.

Dywedodd Aelod ei fod yn teimlo mai hwn oedd y Cynllun Corfforaethol pwysicaf yr oedd y Cyngor erioed wedi ei gyflwyno yn ei hanes oherwydd mai dyma sut yr oedd yn mynd i symud ymlaen ar ôl Covid-19. Credai mai un peth yr oedd angen ei ofyn oedd a oedd yr awdurdod lleol mewn sefyllfa fwy cadarn heddiw i addasu i unrhyw feirws neu bandemig newydd oedd ar y ffordd.

Cytunai'r Cadeirydd a dywedodd y dylai hon fod yn eitem ar y Flaenraglen Waith yn y dyfodol i bob Pwyllgor Craffu ei harchwilio mewn gwirionedd, a ydym wedi dysgu ac a ydym wedi addasu ac a ydym wedi gwella.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Swyddogion am eu presenoldeb. Teimlai ei bod yn bwysig nodi ar hyn o bryd nad oedd y Pwyllgor wedi cael y Cynllun Corfforaethol cyflawn gyda gwybodaeth SATC wedi ei chwblhau ac na allai'r Pwyllgor ystyried ond yr argymhellion a'r adroddiad gyda'i gynnwys presennol.

**PENDERFYNWYD:** Bod y Pwyllgor yn nodi Cynllun Corfforaethol drafft 2018-2023 a adolygwyd ar gyfer 2021-22 i'w hystyried yn y Cabinet a'r Cyngor ym mis Chwefror 2021, yn amodol ar y sylwadau a wnaed gan Aelodau.

194. **STRATEGAETH GYFALAF 2021-22 I 2030-31**

Cyflwynodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid adroddiad, oedd yn rhoi'r Strategaeth Gyfalaf ddrafft 2021-22 i 2030-31 i'r Pwyllgor, oedd yn cynnwys y Dangosyddion Darbodus y mae'r Cyngor yn mesur ei hun yn eu herbyn yn ystod y flwyddyn ariannol.

Atgoffodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid yr Aelodau mai strategaeth 4 blynedd oedd y SATC a bod y Strategaeth Gyfalaf yn strategaeth 10 mlynedd. Roedd cyfalaf yn cael ei lywodraethu'n drwm gan ddeddfwriaeth ac ers 2020, pan gyhoeddodd CPFA ychwanegiad newydd y cod darbodus ar gyfer ariannu cyfalaf, roedd yn ofynnol i awdurdodau lleol gael Strategaeth Gyfalaf yr oedd angen i'r Cyngor llawn ei chymeradwyo. Roedd angen i'r strategaeth ddangos bod yr holl fuddsoddiadau yn gynaliadwy ac yn ddarbodus a hefyd bod y dangosyddion darbodus rhagnodedig, a ddefnyddid i fonitro hyn ar gyfnod treigl o 3 blynedd, yn sicrhau bod yr awdurdod lleol yn cadw o fewn y terfynau ac yn glynu wrth yr awydd i gael buddsoddiad doeth a chynaliadwy.

Nodwyd yr egwyddorion cyffredinol ym mharagraff 4.3 gan ganolbwyntio ar gyflawni'r amcanion a'r blaenoriaethau llesiant er mwyn sicrhau bod gwneud penderfyniadau dan reolaeth gref. Roedd y strategaeth yn gosod fframwaith a hefyd y meysydd canlynol yn fanwl:- Gwariant Cyfalaf a Chynlluniau Buddsoddi, y Dangosyddion Darbodus, y ddyled allanol a rheoli'r trysorlys. Tynnodd sylw'r Aelodau at 3 newid. Ym mharagraff 4.5.1 sy'n cyfrif am brydlesi. O ganlyniad i'r pandemig, roedd y broses o weithredu'r newid hwnnw wedi cael ei gohirio tan 2022/23. Un eithaf arwyddocaol yn 4.5.2 ar fenthyca ar gyfer gweithgareddau masnachol. Esboniodd fod yr awdurdod lleol yn ofalus iawn ynghylch cyfleoedd masnachol a phrynu pethau, y gallai rhai Cynghorau efallai fod wedi mynd i mewn iddynt, megis gwestai a chanolfannau siopa ac yn y blaen, er mwyn elw masnachol. Roedd y Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus (PWLB) wedi rhoi moratoriwm ar fenthyca ar gyfer gweithgareddau masnachol. Nodwyd hyn yn glir iawn yn 3.4 o'r strategaeth ac anogodd yr Aelodau i edrych ar hyn am ei fod yn gosod cyfyngiad enfawr arni hi ei hun, fel Swyddog Adran 151 ac Aelodau i gadarnhau nad oedd bwriad i brynu buddsoddiad ac asedau, a fyddai'n cael eu defnyddio'n bennaf ar

gyfer elw. Yn 4.5.3, yn dilyn adolygiad archwilio mewnol o wariant cyfalaf ac astudiaethau dichonoldeb, yr argymhelliad oedd ei gwneud yn ofynnol cynnal asesiad dichonoldeb manwl o brosiectau cyfalaf gyda'r angen am werthusiad ar ôl y prosiect er mwyn dysgu oddi wrth arfer gorau.

Gofynnodd yr Aelodau'r cwestiynau canlynol:

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 99, mewn perthynas â'r Cynllun Rheoli Asedau Priffyrdd (HAMP). Nododd ei fod yn sôn mai dogfen fyw oedd hon, oedd yn cael ei hadolygu a'i datblygu'n barhaus. Nododd yr Aelod fod yr un ar wefan yr awdurdod lleol wedi cael ei chyhoeddi ym mis Medi 2007 a gofynnodd a oedd fersiwn fyw diweddar ar gael.

Eglurodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid ei fod yn un o'r pethau yr oedd hi wedi anfon e-bost yn ei gylch y bore hwnnw, er mwyn sicrhau bod y dogfennau y cyfeirir atynt yn yr adroddiad ar gael ar y wefan. Cytunodd i ddilyn y mater hwn gyda Rheolwr Dros Dro y Grŵp – Y Prif Gyfrifydd.

Gofynnodd Aelod, mewn perthynas â sefyllfa'r Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus (PWL B), a oedd yn atal yr awdurdod lleol rhag benthycu masnachol arall, ar gyfer gweithgareddau masnachol. Ai dim ond i'r PWLB yr oedd yn rhaid i'r awdurdod lleol roi sicrwydd?

Dywedodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid mai ei dealltwriaeth hi oedd ei fod yn golygu unrhyw fenthyciad.

Teimlai'r Aelod fod hyn yn anghymhelliad gwirioneddol i awdurdodau geisio bod yn arloesol ac yn ymarferol yn y ffordd yr oeddent yn symud ymlaen tra'n ceisio cynhyrchu incwm a oedd mewn gwirionedd yn gwella cymunedau.

Cadarnhaodd Rheolwr Dros Dro y Grŵp – y Prif Gyfrifydd fod y canllawiau gan y PWLB wedi newid ym mis Tachwedd 2020 a'r hyn yr oeddent wedi'i ddweud oedd bod yn rhaid i Swyddog Adran 151 gadarnhau nad oedd y Cyngor, ar gyfer y ddwy flynedd ariannol bresennol a'r dyfodol, yn bwriadu buddsoddi mewn asedau masnachol er mwyn ennill/elw. Nid oedd hyn yn dibynnu ar lle yr oedd yr asedau hynny yn cael eu hariannu. Yr hyn y byddai hynny'n ei wneud oedd atal yr awdurdod lleol rhag gallu gwneud cais i'r PWLB am fenthyciad. Nododd gynlluniau sylweddol yn y Rhaglen Gyfalaf yr oedd angen iddynt fenthycu ar eu cyfer e.e., Ysgolion yr 21ain Ganrif, gwelliannau i briffyrdd, prynu cerbydau, ac felly byddai'n achosi problem neilltuol. Ailadroddodd fod yr awdurdod lleol yn cael ei atal rhag benthycu o unrhyw le am resymau masnachol, neu fuddsoddiad drwy dderbyniadau cyfalaf, neu unrhyw ddull arall.

Gofynnodd yr Aelod o ran y Rhaglen Gyfalaf, sut yr oedd hyn yn effeithio ar y Model Buddsoddi Cydfuddiannol (MIM)? Gofynnodd sut yr oedd hyn yn cael ei herio am ei fod yn teimlo, o ran democratiaeth ac fel corff etholedig, y dylid herio'r ffaith fod corff yn cael rhoi gorchmynion i'r awdurdod lleol.

Eglurodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid nad oedd yn atal yr awdurdod lleol rhag gwneud llawer o bethau, gan gynnwys Rhwydwaith Gwres Pen-y-bont ar Ogwr, gan fod hwn yn y cam cyntaf wedi cael ei ddisbarthu fel adfywio. Yr hyn yr oedd yn ei wneud oedd cyfyngu'n ddifrifol ar y rheiny a oedd efallai'n benthycu er budd masnachol. Dywedodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid ei bod yn cytuno ag ef.

Eglurodd y Dirprwy Arweinydd mai ei ddealltwriaeth ef o'r darn hwn o arweiniad oedd nad oedd caniatâd i'r awdurdod lleol fenthycu am wobr ariannol ond mae'n amlwg bod yr awdurdod lleol yn buddsoddi ar gyfer gwobrau eraill e.e. byddai budd cymdeithasol yn

dod o'r rhwydwaith gwres a bod angen cymryd hynny i ystyriaeth. Y cyfan yr oedd hyn yn ei wneud oedd atal yr awdurdod lleol rhag buddsoddi mewn cynllun gwobr ariannol.

Esboniodd yr Aelod ei fod yn deall bod y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid, yn cytuno â hyn, ond nid oedd ef yn cytuno, ond ei farn bersonol ef ar bethau oedd hynny. Nododd fod gwahaniaeth rhwng elw ac ailfuddsoddi. Pe bai'r awdurdod lleol yn dewis prynu gwesty, a oedd yn rhan o adfywio canol tref, neu fuddsoddi mewn adeiladu gwesty yng nghanol tref, gellid defnyddio unrhyw elw a ddeuai o'r adeilad hwnnw ar gyfer cyfleoedd cyflogaeth a hyfforddiant ond hefyd mewn perthynas ag ailddatblygu parhaus yng nghanol y dref. Yr oedd hynny'n synnwyr masnachol ond nid oedd yn golygu ymroi i wneud proffid, gan nodi'r cyfleoedd y gallai'r awdurdod lleol fod yn colli allan arnynt.

Dywedodd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid y byddai pob cynllun unigol yn cael ei drin yn ôl ei deilyngdod ei hun ac y byddai buddsoddiad cymdeithasol yn un o'r pethau hynny a fyddai'n cael ei ystyried. Byddai Cynghorwyr y Trysorlys yn cynorthwyo gyda'r holl bethau hynny er mwyn sicrhau bod yr awdurdod lleol yn aros ar ochr iawn y llinell ond roedd yn bennaf i ddiogelu rhag risg oherwydd bod llawer o awdurdodau lleol bellach oedd yn meddu ar westai gwag a bil hefyd. Nid oedd yn teimlo y byddai'n atal yr awdurdod lleol rhag gwneud yr holl bethau y soniwyd amdanynt o ran buddion cymdeithasol ond cytunai â phwynt y Dirprwy Arweinydd na allai'r awdurdod lleol, er enghraifft, redeg cwmni ynni er mwyn gwneud elw, gan y byddai hyn yn cael ei atal. Roedd yn gyfyngiad mawr ar yr awdurdod lleol ond roedd hi'n ei weld fel cyfyngiad angenrheidiol iawn ar gyllid cyhoeddus.

Cyfeiriodd Aelod at Dudalen 100, 3.4, mewn perthynas â 'chlyfanswm gwerth Eiddo Buddsoddi yn £4.635 miliwn ar 31 Mawrth 2020. Byddai disgwyl i hyn gynhyrchu incwm rhent o £478,000 y flwyddyn ac eithrio unrhyw gyfnodau gwag neu ddi-rent' a gofynnodd a oedd y ffigur hwn yn cau allan gost cynnal a chadw. Mewn perthynas â'r £1 filiwn o fewn y rhaglen gyfalaf, y cytunwyd arni gan y Cyngor yn ôl yn 2014, nid oedd yn credu y dylai'r awdurdod lleol fod yn edrych ar unrhyw fuddsoddiadau portffolio yn y Fwrdeistref Sirol, gan fod llawer o bethau y gallai Aelodau wario'r £480,000 arnynt yn eu wardiau fel prosiectau cyfalaf.

Dywedodd Rheolwr Dros Dro y Grŵp– y Prif Gyfrifydd, o ran y gost net, nad oedd ganddo'r lefel honno o fanylder ac y byddai'n dibynnu ar y prydlesi neu'r trefniadau a roddwyd yn eu lle gyda phob tenant unigol. Dywedodd y gallai geisio edrych i weld a oedd modd nodi hyn.

Cydnabu'r Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid y gellid cymryd y sylwadau hynny i ystyriaeth yn ystod dadl y Cyngor ynghylch y Rhaglen Gyfalaf.

Cyfeiriodd Aelod at dudalen 108 mewn perthynas â deall yn llawn beth oedd asesiadau dichonoldeb. Teimlai fod angen deall mai bwriad astudiaethau dichonoldeb weithiau oedd dangos pa mor aflwyddiannus fyddai prosiectau wedi bod ac nad oedd astudiaeth ddichonoldeb yn golygu bod rhywbeth yn bendant yn mynd yn ei flaen. Roedd yn bwysig i bobl ddeall nad oedd yr awdurdod lleol bob amser yn gyfarwydd â'r sefyllfa a dyna pam y cynhelid astudiaeth ddichonoldeb. Gofynnodd a ellid gwneud hyn ychydig yn fwy cadarn yn yr adran, fel bod pobl yn deall ei fod yn 'bosibl' ond hefyd efallai 'ddim'.

Nododd y Prif Swyddog Dros Dro - Cyllid, Perfformiad a Newid fod hwn yn bwynt pwysig iawn a godwyd gan yr Aelod gan ei fod fel arfer yn cael ei ystyried yn fater o orwariant ar gynllun, yn enwedig gydag adnoddau sy'n lleihau.

Diolchodd y Cadeirydd i'r gwahoddedigion.



**PENDERFYNWYD:** Bod y Pwyllgor yn nodi Strategaeth Gyfalaf 2021-22 i 2030-31 gan gynnwys y Dangosyddion Darbodus 2021-22 i 2023-24 a'i Hatodlenni cysylltiedig, yn amodol ar y sylwadau a wnaed gan Aelodau.

195. **DIWEDDARIAD RHAGLEN GWAITH**

Cyflwynodd yr Uwch Swyddog Gwasanaethau Democrataidd - Craffu yr adroddiad, gan ddechrau ar dudalen 117. Aeth ag Aelodau i baragraff 4.6, a oedd yn nodi'r cylch nesaf o gyfarfodydd sef Cyfarfod Cyfunol yr holl Bwyllgorau Craffu i edrych ar y SATC drafft ar gyfer Addysg a Chymorth i Deuluoedd a Chymunedau ddydd Mercher yr 20<sup>fed</sup> ac ar gyfer Gwasanaethau Cymdeithasol a Lles a Chyfarwyddiaeth y Prif Weithredwr ddydd Iau yr 21<sup>ain</sup> o Ionawr. Pwysleisiodd fod croeso i'r holl Aelodau fynychu'r ddau gyfarfod, fel y cytunwyd yng nghyfarfod y Cadeiryddion Craffu.

Byddai cyfarfod nesaf COSC yn cael ei gynnal ar y 1<sup>af</sup> o Chwefror, pan fyddai'r adborth o'r ddau gyfarfod hynny, ac adroddiad BREP yn cael ei drafod cyn ei anfon i'r Cabinet i'w ystyried.

Yn dilyn hynny, y cylch nesaf o gyfarfodydd, gan gynnwys COSC ar y 3<sup>ydd</sup> o Fawrth, i ystyried Rhagolwg Refeniw Chwarter 3 2020-21 Monitro Cyllidebau. Byddai'r Aelodau'n cofio i Gyfarwyddwyr Corfforaethol, yng nghylch cyfarfodydd y Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu ar Bwnc ym mis Rhagfyr, gyflwyno diweddariadau i'r Pwyllgorau perthnasol a bod SOSC1 wedi cynnig i adroddiad ar ddysgu cyfunol / hybrid / o bell gael ei gynnwys yn y Flaenraglen Waith, ar gyfer eu cyfarfodydd nesaf ar ôl y SATC, a godwyd yn y cyfarfod heddiw.

Roedd SOSC 2 wedi penderfynu aros tan ganlyniad y SATC neu adroddiad perfformiad heddiw cyn enwi'r eitem nesaf ar y rhaglen waith a soniai SOSC 3 am gael diweddariad pellach gan y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Cymunedau, pryd roedd y rhaglen frechu yn cael ei chynnal, gan ganolbwyntio ar sut y caiff pethau eu datblygu ar ôl y pandemig. Cytunai'r Pwyllgor hefyd y gallai ystyried SATC ac adroddiad perfformiad heddiw awgrymu eitemau i gael eu hystyried mewn cyfarfod yn y dyfodol.

Atgoffodd yr Uwch Swyddog Gwasanaethau Democrataidd - Craffu hefyd yr Aelodau am yr Hyfforddiant i Aelodau Craffu oedd wedi cael ei gynnal ac y câi copi o'r adnoddau eu cylchredeg i holl Aelodau'r Pwyllgorau Craffu.

Cynigiodd yr Aelodau yr eitemau canlynol a nodwyd i'w hystyried ar y Flaenraglen Waith:

- Absenoldeb Oherwydd Salwch Cysylltiedig â Straen (COSC)
- Diogelu (SOSC2)
- Contract Gwastraff yn y Dyfodol (SOSC3)
- Uwchgynllun Canol y Dref (ar ôl ymgynghori) COSC
- Yn y tymor canolig: effaith y Pandemig ar gyflawni'r Cynllun Corfforaethol (Panel Adferiad Trawsbleidiol /COSC)
- Yn y tymor hir: Polisiâu / Gweithdrefnau Corfforaethol Contract Tendr a Chaffael pan fo'n briodol. (COSC)

Ni chafwyd unrhyw geisiadau i gynnwys gwybodaeth benodol yn yr eitem ar gyfer y cyfarfod nesaf.

PENDERFYNWYD: Bod y Pwyllgor yn cadarnhau'r eitemau cychwynnol arfaethedig ar gyfer Blaenraglen Waith y Pwyllgor a nodir ym mharagraff 4.6 o'r adroddiad a'r eitemau newydd a gynigiwyd uchod.

196. MATERION BRYN

Dim.

## BRIDGEND COUNTY BOROUGH COUNCIL

### REPORT TO THE CORPORATE OVERVIEW AND SCRUTINY COMMITTEE

14 APRIL 2021

#### REPORT OF THE CHIEF OFFICER – LEGAL, HR AND REGULATORY SERVICES

#### SICKNESS ABSENCE RELATED TO STRESS, ANXIETY, DEPRESSION AND MENTAL HEALTH

##### 1. Purpose of report

- 1.1 The purpose of this report is to provide Committee with information about employee absence levels and in particular those relating to mental health and mental illness and supportive actions that are in place.

##### 2. Connection to corporate well-being objectives / other corporate priorities

- 2.1 This report assists in the achievement of the following corporate well-being objective under the **Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015**:-

**Smarter use of resources** – ensure that all resources (financial, physical, ecological, human and technological) are used as effectively and efficiently as possible and support the creation of resources throughout the community that can help to deliver the Council's well-being objectives.

##### 3. Background

- 3.1 At its meeting on 14 January 2021 the Committee received council wide absence reports for Quarter 2 - 2020/2021, and expressed concern about the rising levels of long-term absence in relation to stress, anxiety, depression and mental health. The Committee asked to receive additional information about these absence levels and gain an understanding of what supportive measures are in place for employees, and in particular during the pandemic.
- 3.2 All employee sickness absences are recorded via the integrated HR and payroll system. This supports the management of absence on an individual employee basis as well as overall monitoring and trend analysis. The system has 16 categories covering absence reasons against which absences are recorded. The category reported as "stress, anxiety, depression and mental health" is the subject of this report.

- 3.3 It is important to note that this is a very broad category and can be best described as covering all aspects of mental health and mental illness. Whilst these are increasingly used as if they mean the same thing mental health is about mental wellbeing, whereas mental illness typically has more of a significant detrimental impact. There are many types of mental illnesses/health disorders with different signs and symptoms.
- 3.4 Mental health refers to emotional, psychological and social well-being. People have varying thresholds for how much they can cope with before their mental health suffers. Sometimes a person's mental health comes under strain due to life events and personal experiences, which could include a relationship breakdown, difficult work situation, a family problem or health issue (on occasions a serious family health issue which could be life changing/ and or a terminal diagnosis), and also following a bereavement.
- 3.5 There are many types of mental illnesses/health disorders with different signs and symptoms and include conditions such as depression, anxiety and substance use disorders.
- 3.6 Stress and other mental health related absences are recognised as the largest contributor to sickness absence levels in organisations of all sizes. A recent article published by the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) in January 2021 referred to mental health related absence as the most common cause of long-term sickness absence in UK workplaces. "Stress related absence in particular has increased, with 37% of respondents to the CIPD and Simply Health Health and Well-being survey saying that stress-related absence had increased in the last year."

#### **4. Current situation/proposal**

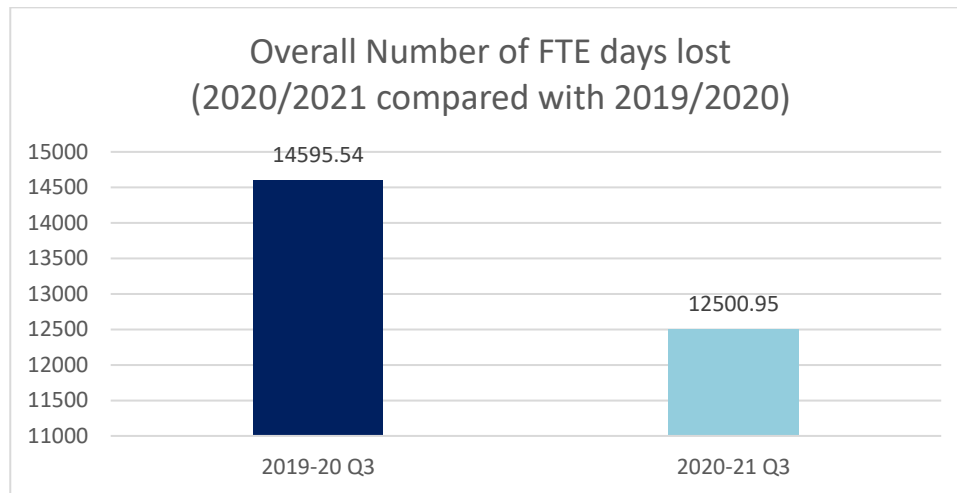
- 4.1 The following paragraphs provide details of absence levels as well as the processes in place for managing absence and supporting employees. There have also been considerable actions taken at Directorate and service level throughout the pandemic to support employees in very challenging circumstances. These vary according to work setting. Additionally regular meetings have taken place with trade unions, where national guidance has been shared and discussed as well as local matters.

##### **Absence reports for Quarter 3 - 2020/2021**

- 4.2 The Committee have previously reviewed absence reports for Quarter 2. More up to date information on Quarter 3 is included in this report for consideration, and comparators with the same period in 2019/2020, so that seasonal variations are taken into account. At the time of writing the report figures for Quarter 4 were not available.

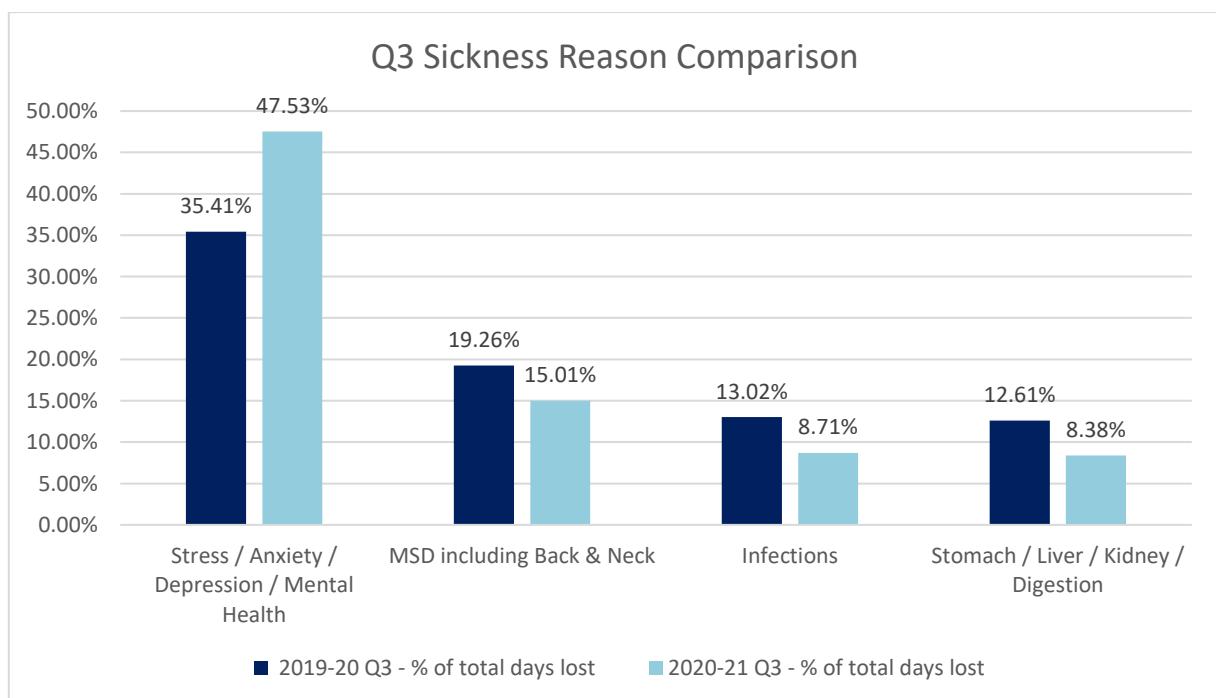
4.3 Graph 1 shows that the overall absence level for the Council during the period 1 October 2020 to 31 December 2020 dropped when compared to the previous year by 14.4%. Whilst a number of factors relating to the pandemic will have influenced this, it is also reasonable to consider the fact that staff working at home have a level of flexibility which enables them to better manage short term illnesses.

Graph 1:



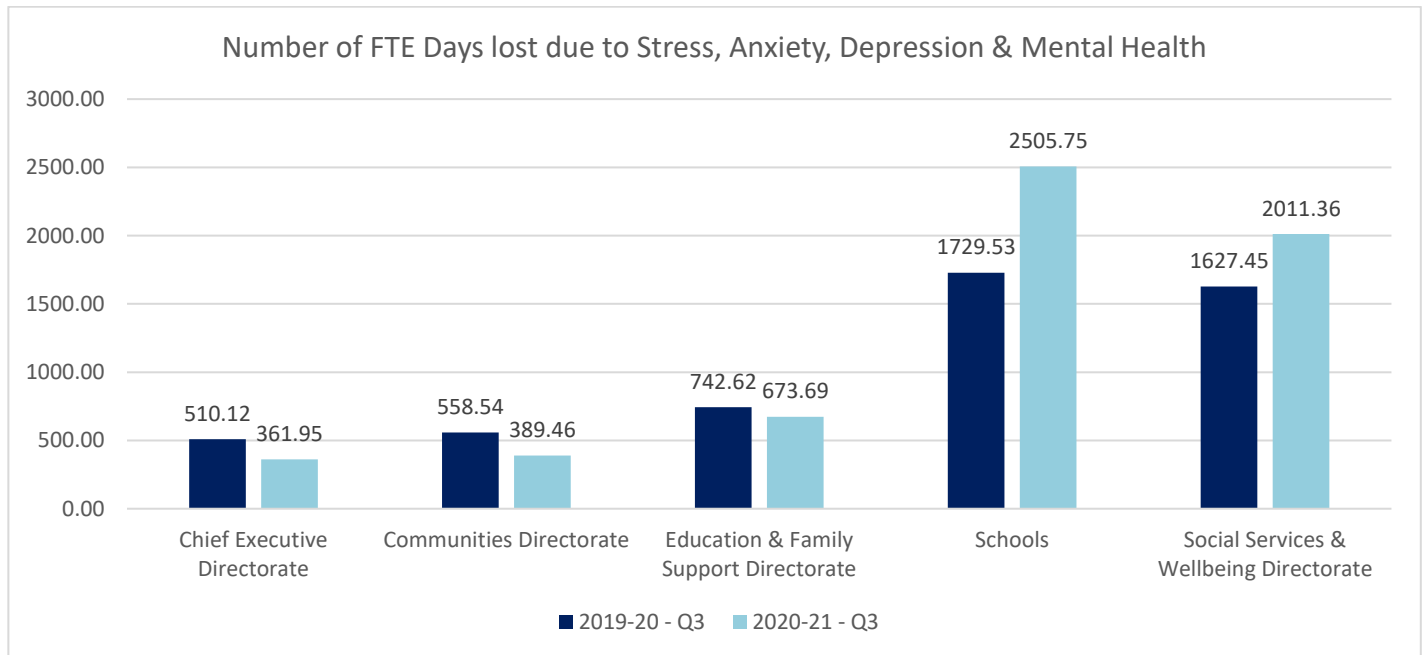
4.4 The highest 4 reasons for absence are identified in Graph 2. This shows an increase of 12.12% in total days lost for stress etc. in comparison to the previous year (even though the actual FTE days reduced), whereas the other main categories reduced.

Graph 2 :



4.5 Directorate and Schools' breakdown of FTE days lost due to stress etc. is provided in Graph 3. In comparison with the previous year this shows an improved position across 3 Directorates, with reductions of 29% in Chief Executive's, 30% in Communities and 9% in Education & Family Support Directorates. However, Schools and Social Services & Wellbeing Directorate show an increase in the number of FTE days lost, equating to 45% and 24% respectively.

Graph 3:



4.6 In summary there is a mixed picture, with an improving position on overall staff absence levels, but a concerning trend when looking at days lost due to stress related absences in Schools and the Social Services & Wellbeing Directorate. There are of course significant numbers of front line workers in these areas who will have been working in front line roles throughout the course of pandemic.

### Managing Absence

4.7 Managing absence is a core managerial responsibility and there are a range of policies, procedures, training and resources available to assist with this. The role of the HR Business Partner is to equip managers with the tools to manage absence effectively and to provide coaching and advice on individual cases and, in particular, those that are stress related.

4.8 It is important that as soon as an employee has a stress related absence, that efforts are made to establish the cause and ensure employees are provided with support as early as possible. If it is work-related then efforts are made to resolve the issues as quickly as possible.

- 4.9 Stress related absences can be complex as there are often a range of issues involved. There are supportive measures available to employees and information on these and the resources available that are included in the council's Wellbeing Protocol are shared.
- 4.10 Stress risk assessments are in place to help identify any workplace or other stressors. The purpose is to agree actions, and/or reasonable adjustments as support mechanisms where possible to facilitate an early return to work. If the absence relates to personal stress, the MIND Wellbeing Action Plan (WAP) is used.
- 4.11 Should an Occupational Health referral be appropriate, the completed risk assessment will provide clarity on the nature and circumstances of the absence and the actions and/or reasonable adjustments that have been considered/agreed.
- 4.12 Return to work plans are established for those employees who have experienced longer term absences and these are tailored according to the employee's individual needs and circumstances, in order to achieve a successful and sustainable return to work.

### **Care First**

- 4.13 The Council's Employee Assistance Programme (EAP) provider is Care First, whose services are widely communicated. They offer a range of information and emotional support for employees, with telephone or online counselling available, 24/7. Given the current restrictions, face to face sessions are restricted.
- 4.14 Care First Information Specialists can provide advice on practical issues and in the past year this has included specific advice and guidance on matters relating to Covid-19. Additionally they have, during the year, provided weekly publicity calendars comprising daily webinars, a total of 243 (at 8 March 2021). These appear to have been popular (although it is not possible to access Authority level information), with the following being of most interest amongst employers accessing this contract:
- Understanding anxiety and tips to cope
  - Stress, Resilience and Mental Health
  - Tips for home schooling and keeping children occupied
- 4.15 Care First has also launched a new version of its Zest platform, offering a wide range of wellbeing tools, which includes a new wellbeing assessment and improved functions to allow employees to connect with others.

- 4.16 **Appendix 1** provides a summary of Care First usage. Surprisingly there has not been a rise in the take up of these universal counselling services although the numbers of employees who access Lifestyle (the practical support and information platform) and also Zest, (the health and well-being platform) show some evidence that employees are looking after their own welfare. When compared with others, the Council has always been a good user of the Lifestyle and Zest sites, with 331 registered users which is in the top three highest registrations across the Welsh Framework contract.

### **Additional Support**

- 4.17 The Council has continued to provide and signpost a range of resources for employees to support them to take care of their emotional health and physical wellbeing. Including Care First, these details are available on the Covid-19 wellbeing intranet page and have been included in regular Bridgend staff messages.
- 4.18 In direct response to the impact of Covid-19, temporary additional counselling support has also been made available. Priority in the first instance was given to those managing the delivery of essential/critical front line services and was then extended to Head Teachers and some front line employees.
- 4.19 This is a confidential service and referrals can be made direct but in many cases these have been made following discussions with managers or support provided by the HR Business Partners.
- 4.20 Some 17 employees have accessed this service since it was established in April 2020 and there have been some positive outcomes, where employees have either remained in work or returned to work following this support. Consideration is being given to how this or similar emotional support can be provided for employees.

### **Training and Awareness**

- 4.21 Training workshops for managers on absence management and managing pressure have remained a high priority in the corporate training calendar. Other workshops have been made available for employees with a view to improving mental wellbeing, and in some cases especially to deal with the challenges presented by the pandemic and homeworking. All workshops are available remotely and are listed at **Appendix 2**.
- 4.22 This also includes additional workshops that are being considered for the coming year which have been identified through a corporate training needs analysis and a recent review undertaken of wellbeing support available to employees. Some of this provision has been made possible by the contribution made via the Wales Union Learning Fund and local and regional trade union representatives have been supportive. Discussions are ongoing about access to training for 2021/2022.



- 4.23 Other relevant resources which have been put in place which may have had a positive impact for some employees' wellbeing include the introduction of:
- A Wellbeing Checklist for homeworking
  - Tips on working from home for new starters
  - Managing Remotely training for managers

### **Next Steps**

- 4.24 The Council has, in recent years introduced a range of interventions to support the wellbeing of its employees. There is, however, a need to do more to strengthen and enhance the arrangements currently in place to ensure that all employees can receive the right level of support especially at times of need.
- 4.25 Future priority actions will focus on taking forward the Wellbeing Action Plan, and in particular exploring the therapeutic provision to meet the demand of more complex cases, and interventions that target particular groups of employees.

## **5. Effect upon policy framework and procedure rules**

- 5.1 As this is an information report, there is no effect upon the policy framework and procedure rules.

## **6. Equality Impact Assessment**

- 6.1 The report provides the Committee with information about the Council's approach in supporting employees and managing attendance which takes full regard of its equality duties.

## **7. Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 implications**

- 7.1 It is considered that there will be no significant or unacceptable impacts upon the achievement of the well-being goals/objectives under the Act as a result of this report.

## **8. Financial implications**

- 8.1 There are no financial implications arising from this report as it is an information/update report. However, an earmarked reserve for £115,000 is being established as part of the year end accounts process to progress a number of projects and resources in the 2021/2022 financial year to further support employee wellbeing in light of the ongoing impact of the pandemic.

## **9. Recommendation**

- 9.1 That the Committee notes the level of stress related absences across the Council and the actions being taken to support employees and manage attendance.

**Kelly Watson**  
**Chief Officer, Legal, HR and Regulatory Services**  
**31 March 2021**

**Contact officer:** Debra Beeke  
Group Manager HR/OD

**Telephone:** (01656) 643212

**Email:** Debra.Beeke@bridgend.gov.uk

**Postal address:** Civic Offices,  
Angel Street  
Bridgend  
CF31 4WB

**Background documents:**

[Health and Wellbeing Protocol](#)

[Stress Risk Assessment Form](#)

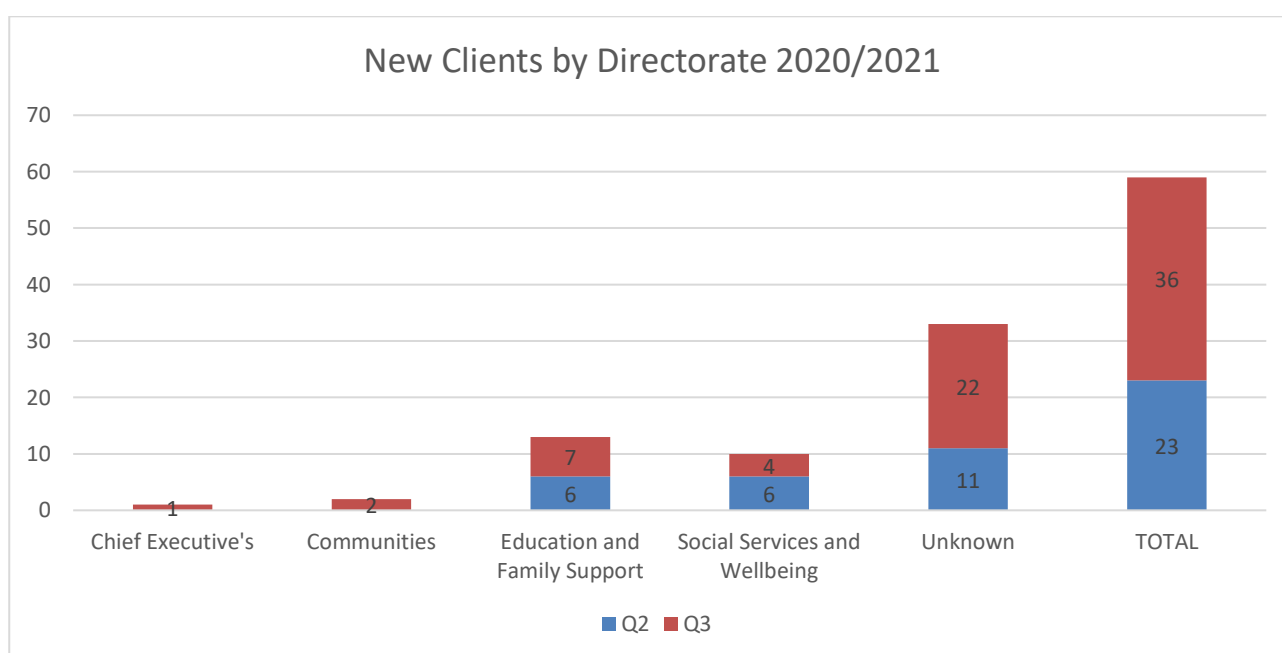
[Wellness Action Plan \(WAP\)](#)

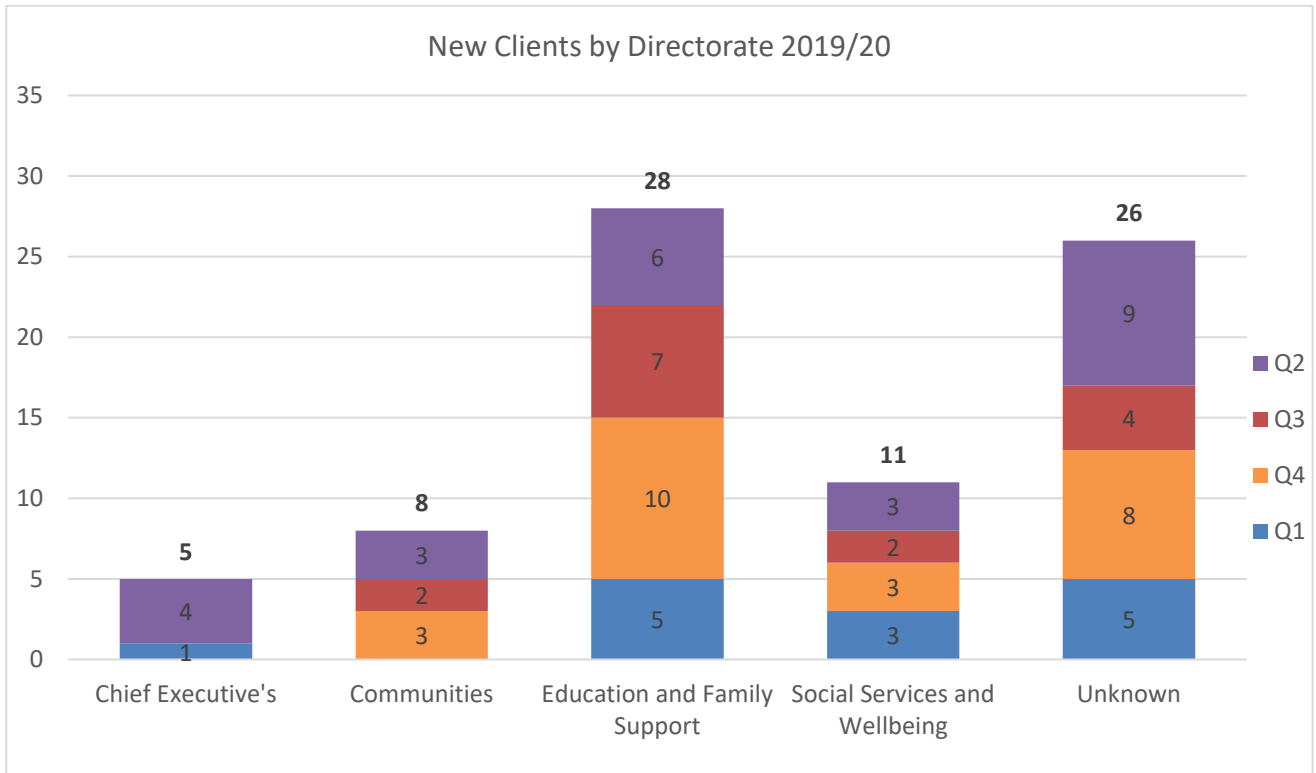
[Wellbeing Guidance](#)

### Summary of Usage of the Care First Service:

The Care First reporting periods relate to the contract start date so runs from July to June, so the table below runs from July 2019 to December 2020.

	Care First Report Period 2019/20 (July 2019 to June 2020)					Care First Report Period 2020/2021 (July 2020 to December 2020)		
	Q2	Q3	Q4	Q1	Annual	Q2	Q3	
Face to Face Sessions	26	34	33	25	118	9	9	
Telephone Counselling	26	25	26	20	97	30	28	
Telephone Information Service	4	3	5	0	12	3	1	
Online Counselling	2	0	1	1	4	0	3	
New Clients	25	15	24	14	78	23	24	
Registered Care First ZEST site users						319	335	331
Unique Page Views on Care First Lifestyle Website	18	12	19	36	85	40	59	





## Mental Wellbeing

## Workshops currently available:

Workshop	Aims / Objectives
Managing Pressure for Managers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To understand the importance of managing pressure and preventing stress, for the individual, for the team and for the organisation.</li> <li>• To raise awareness of some of the difficult situations that managers handle in relation to stress and to consider the most appropriate ways of dealing with them.</li> <li>• To consider the manager's role in promoting mental wellbeing in the team and to understand how managers might influence and develop the resilience of their teams.</li> <li>• To introduce the law in relation to stress and a brief exploration of managers' roles and responsibilities.</li> </ul>
Mindfulness - All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To identify what is stress.</li> <li>• To examine stress and how it affects the mind and body.</li> <li>• Explore Mindfulness to reduce stress, anxiety and depression.</li> </ul>
Resilience – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identify the potential causes of the stress we may be experiencing.</li> <li>• Understand the different ways that people react to stressful situations.</li> <li>• Identify personal triggers for our stress.</li> <li>• Develop techniques to improve the way we deal with difficult situations.</li> <li>• Understand resilience and how we can learn to become more resilient.</li> </ul>
Communication in the online workplace – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The aim of the course is to provide an overview of the ways to survive and thrive in the 'new normal', the online world of work.</li> </ul>
Confidence in the Workplace – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The aim of the course is to provide a range of practical methods to increase participants' feelings of self-worth and encourage ways to take forward goals for the individual and the organisation.</li> </ul>
Bereavement and Loss – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To reflect on the grieving process and gain an understanding of current models that help understand grief and bereavement</li> <li>• Become aware of the impact of loss and bereavement on families</li> <li>• Consider, through our own understanding of the impact of loss, the ways we may assist individuals following bereavement</li> <li>• Consider skills relevant to their role and organisation which will improve how they communicate with bereaved people</li> <li>• Develop awareness of support organisations, and how and when to refer individuals for further support, including an understanding of the boundaries of our roles</li> <li>•</li> </ul>

**E-Learning currently available:**

<b>Workshop</b>	<b>Aims / Objectives</b>
Mental Health Awareness	This module is about raising awareness of Mental Health issues, and to help identify the many forms, causes and types of mental illness. Also, the module will help delegates understand the different methods for treating mental illness.
Managing Pressure	<p>This module is part of a blended approach to the Managing Pressure Workshop and is used as pre-course work. It can also be accessed as a stand-alone module.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Explain what stress is and how it is expressed physically and psychologically</li><li>• Identify potential causes of stress to yourself and to colleagues</li><li>• Explain how to minimise feelings of stress before it becomes a serious problem</li><li>• Describe how not to deal with stress</li><li>• List some short term coping strategies for dealing with stress as well as longer term solutions</li></ul>

## Workshops under consideration for 2021/2022

Workshop	Aims and Objective
Mental Health Awareness for Managers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Developing an awareness of the signs of poor mental health, and some of the different mental health conditions.</li> <li>• Better understand aspects of work that can lead to poor mental health</li> <li>• Understand what managers can do to promote good mental health in the work-place.</li> <li>• Knowing what resources are available and where to get support for team members who may be struggling with their mental health.</li> <li>• How to approach a conversation with a team member you have concerns around.</li> </ul>
Mental Health Awareness – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understanding the issues relating to mental health and wellbeing.</li> <li>• Developing an awareness of the signs of poor mental health, and some of the different mental health conditions.</li> <li>• Better understand how well-being and a culture of good mental health can be promoted in the workplace.</li> <li>• Knowing what resources are available to increase knowledge and where to get support for team members who may be struggling with their mental health.</li> </ul>
Managing Stress – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understanding what stress is and recognising the signs of stress.</li> <li>• Awareness of personal stress management strategies and techniques.</li> <li>• Reviewed the main work areas that can lead to stress and identified ways to address work-related stress.</li> </ul>
Depression Awareness and How to take care of yourself and others – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understand what depression is, the symptoms of depression are and how depression may be triggered.</li> <li>• The risk factors associated with depression.</li> <li>• Techniques, tools and strategies that can help.</li> <li>• Where and how to get help and support.</li> </ul>
An Introduction to Anxiety Disorders – All employees	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Understand what anxiety disorders are and what to look out for.</li> <li>• What might trigger an anxiety disorder?</li> <li>• The risk factors associated with anxiety disorders.</li> <li>• Techniques, tools and strategies that can help.</li> <li>• Where and how to get help and support.</li> </ul>

This page is intentionally left blank