

## FFORWM GWEITHWYR

6 Medi 2017

Yn bresennol:

Cynrychiolwyr Aelodau:

Mr A Archer, Ms C Gwyther, y Cynghorydd R Owens a'r Cynghorydd M Williams.

Cynrychiolwyr staff:

Ms H Buck, Mrs A Dooner, Ms M Gianuzzi, Ms D Hughes a Mr P Norman.

Cynrychiolwyr Undebau:

Ms J Jones a Mr J Lewis (Cadeirydd, Cangen Unsain Sir Benfro).

(Swyddfa APC, Parc Llanion, Doc Penfro: 11.30am – 1.00pm)

- 1. Penodi Cadeirydd**  
**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** i benodi Mrs A Dooner yn Gadeirydd am y flwyddyn.
- 2. Penodi Is-gadeirydd**  
**PENDERFYNWYD YN UNFRYDOL** i benodi Mr A Archer yn Is-gadeirydd am y flwyddyn.
- 3. Ymddiheuriadau**  
Derbyniwyd ymddiheuriadau am fethu â bod yn bresennol oddi wrth y Cynghorydd P Harries a'r Cynghorydd P Kidney (Cynrychiolwyr Aelodau).
- 4. Cyflwyniadau**  
Cyflwynodd pawb eu hunain i weddill y Fforwm Gweithwyr.
- 5. Datgelu buddiant**  
Ni ddatgelwyd unrhyw fuddiant.
- 6. Cofnodion**  
Cafodd cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 11 Chwefror 2015 eu cyflwyno i'w cadarnhau a'u llofnodi.

**CYTUNWYD** cadarnhau a llofnodi cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 11 Chwefror 2015.

**7. Materion yn codi o'r cofnodion**

Cofnod 11 – Cyflog Byw

Dywedodd y Prif Weithredwr fod yr Awdurdod wedi gweithredu'r Cyflog



Byw fel lwfans byw atodol, fel yr argymhellwyd i'r Pwyllgor Personél, yn hytrach nag fel Cyflogwr Achrededig. Ni chafwyd unrhyw broblemau penodol, ac roedd unrhyw fater a ddeilliodd o hynny, a oedd yn ymwneud â gwerthoedd y raddfa gyflogau, yn cael ei ddatrys ar lefel genedlaethol.

## **NODWYD.**

### **8. Blaenoriaethau'r Aelodau at y Dyfodol**

Dechreuodd Aelodau'r Awdurdod drwy fynegi'r farn bod hwn yn fforwm gwerthfawr i'r staff a'r Aelodau gyfarfod, a gobeithiwyd y byddai'r cyfafodydd yn parhau i gael eu cynnal yn rheolaidd. Cytunodd y staff fod y fforwm yn ddefnyddiol, a nodwyd fod staff yn y canolfannau wedi croesawu'r cyfle i gwrdd â'r Aelodau yn y Daith Astudio ddiweddar i Oriel y Parc, Trefdraeth a Chastell Henllys. Teimlwyd hefyd fod digwyddiadau hyfforddi ar y cyd rhwng staff ac Aelodau yn ddefnyddiol yn hyn o beth, yn ogystal â'r cyflwyniadau a roddir gan y staff i'r Awdurdod a'i Bwyllgorau, yn enwedig y Pwyllgor Adolygu Gweithredol. Fodd bynnag, gellid cael hyd yn oed mwy o ymgysylltu mewn sefyllfoedd anffurfiol, ac awgrymwyd y dylid ystyried gwahodd yr Aelodau i gyfarfodydd staff yn y dyfodol.

O ran y blaenoriaethau at y dyfodol, dywedodd un Aelod fod eu syniadau yn cael eu hadlewyrchu yn y cynulliau a'r adroddiadau polisi a fabwysiadwyd gan yr Awdurdod. Roeddynt yn cyfleu eu polisiau'n eang ar draws yr ystod o wasanaethau a gweithgareddau a wneir gan yr Awdurdod.

Cododd Aelod arall fater y posibilrwydd o adleoli pencadlys yr Awdurdod o Barc Llanion i Neuadd y Sir yn Hwlfordd. Dywedodd ei fod yn bresennol yn y cyfarfod pryd y gwyntyllwyd y posibilrwydd hwn; fodd bynnag fel Aelod o'r Awdurdod nid oedd yn gwybod bod trafodaethau o'r fath yn cael eu cynnal, ac roedd yn teimlo y dylai'r staff gael gwybod. Atebodd y Prif Weithredwr fod yr hinsawdd ariannol bresennol yn golygu bod trafodaethau yn cael eu cynnal â nifer o sefydliadau ynghylch gwahanol ffyrdd o weithio. Fodd bynnag, ni fyddai'r rhan fwyaf o'r rhain yn arwain at gynigion pendant. O ran y posibilrwydd o adleoli'r swyddfeydd, roedd Cyngor Sir Penfro (CSP) wedi gofyn rai blynyddoedd yn ôl a oedd gan yr Awdurdod ddiddordeb mewn defnyddio lle yn Neuadd y Sir. Fodd bynnag, pan edrychwyd ar y costau, nid oedd hynny'n bosibl.

Yn dilyn trafodaeth gyda'r Aelodau yn y Gweithgor Gwasanaethau Cymorth, roedd y swyddogion wedi gofyn i CSP gynnig opsiwn a fyddai'n bosibl rwydd ariannol i'r Awdurdod, ond ni ddaeth unrhyw gynnig i law. Felly, ar hyn o bryd nid oedd cynnig i'w drafod gyda'r Aelodau na'r staff.

Nid oedd y staff yn gwybod am y mater, er bod rhai wedi clywed si, a gofynnwyd, gan fod y mater wedi'i godi, a ellid tawelu meddyliau'r staff



nad oedd unrhyw gynigion gerbron ar hyn o bryd, rhag iddynt boeni'n ddiangen. Gofynnodd Cadeirydd Unsain Sir Benfro am ymgynghori â'r staff cyn gynted ag y bo modd pe byddai unrhyw gynigion pendant yn y dyfodol.

## **NODWYD.**

### **9. Absenoldeb oherwydd salwch**

Dywedodd y staff eu bod wedi gweld gwybodaeth bod cyfradd absenoldeb salwch APCAP yn uwch na sawl Awdurdod Parc Cenedlaethol arall, a bod absenoldeb oherwydd iechyd meddwl yn uchel. Esboniodd y Rheolwr Personél fod y wybodaeth hon yn yr Adroddiad Blyneddol Iechyd a Diogelwch, a bod y cyfraddau yn holl awdurdodau lleol Cymru ar lefel debyg. Roedd yr amrywiad o flwyddyn i flwyddyn yn ymwneud â lefelau absenoldeb hirdymor, ac mewn sefydliad bach, pe byddai un person yn absennol am gyfnod hir gallai hyn gael effaith fawr ar y ffigurau; y rheswm am ffigurau absenoldeb APCAP yn 2016-2017 oherwydd iechyd meddwl (straen, iselder ac ati) oedd un absenoldeb hir.

Cafwyd trafodaeth am yr amryfal ffactorau a allai effeithio ar lefelau absenoldeb – y gyfundrefn ariannu yn Lloegr, proffil y gweithlu o ran oedran, o ran y gyfran o weithwyr llaw ac ati. Dywedodd y Rheolwr Personél ei bod yn bwysig cofio nad yw gweithwyr hŷn, ar gyfartaledd, yn cael mwy o absenoldebau, ond bod salwch hirdymor a chritigol yn tueddu i effeithio fwy ar bobl hŷn.

Dywedodd rhai staff fod absenoldeb salwch yn eu timau bach yn isel am nad oedd cydweithwyr am siomi'r tîm drwy gymryd amser o'r gwaith gan ei fod yn creu rhagor o bwysau. Pwysleisiodd y Rheolwr Personél nad oedd rheolwyr yn rhoi pwysau ar staff i weithio pan nad oeddynt yn ddigon iach i wneud hynny. Cafwyd rhywfaint o drafodaeth am sut i lenwi'r bwlch adeg salwch staff heb ddefnyddio contractau dim oriau. Roedd trefniadau wrth gefn yn cael eu gwneud, a oedd yn cynnwys bod staff yn gweithio ar draws safleoedd.

Daethpwyd â'r drafodaeth i ben drwy ddweud bod ffigurau absenoldeb yr Awdurdod yn is na'r cyfartaledd ar gyfer y sector cyhoeddus cyfan, ac nad oedd pwysau i ostwng y ffigurau. Esboniodd y Rheolwr Personél fod ceisio lleihau salwch yn llesol i'r sefydliad ac i'r staff, ac nad oes unrhyw un yn dewis bod yn sâl. Mewn ymateb i gwestiwn, cadarnhaodd fod yr Awdurdod yn darparu llinell gymorth 24/7 dros y ffôn yn ogystal â gwasanaeth cynghori allanol, cyfrinachol, a bod y ddau wasanaeth am ddim i bob aelod o staff.

## **NODWYD.**



## 10. Cydbwysedd Bywyd a Gwaith

Yn dilyn y drafodaeth flaenorol am yr anhawster o lenwi'r bwlch pan fydd salwch, roedd rhai aelodau o staff wedi codi'r mater bod gweithio oriau ychwanegol i lenwi'r bwlch adeg absenoldeb ac ati weithiau'n anodd iddynt ei wneud. Esboniodd y Rheolwr Personél fod budd cenedlaethol mewn gweithio'n rhan-amser neu gontractau oriau amrywiadwy, a'i bod yn werth cofio bod y rhain yn gweddu i rai staff, gan mai eu dewis personol hwy oedd hynny, ond y gallai fod eraill y byddai'n well ganddynt weithio mwy o oriau, neu oriau penodol.

Roedd y staff hynny a ddaeth i'r Awdurdod o'r sector preifat o'r farn bod y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn y sector cyhoeddus lawer yn well. Roedd y staff yn falch o'r cyfle i weithio'n hyblyg, a nodwyd bod tua 40 patrwm gwaith gwahanol ar draws yr Awdurdod, gyda'r rheolwyr yn ymateb mor gadarnhaol â phosibl i geisiadau'r staff. Roedd rhai timau wedi gweld tensiynau yn sgil yr hyblygrwydd a oedd yn addas i rai rolau, fel y gallu i weithio o gartref, nad oedd yn bosibl ar gyfer pob swydd. Fodd bynnag, roedd rhywfaint o hyblygrwydd ym mhob contract, gan gynnwys ar gyfer staff tymhorol a oedd yn gweithio ar rota.

Tynnodd y Rheolwr Personél sylw at y ffaith bod yr hyblygrwydd a gyflwynwyd i'r trefniadau gweithio yn 2003 wedi cael eu symbylu'n bennaf gan sylwadau'r cynrychiolwyr staff bryd hynny.

### **NODWYD.**

