

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	Cabinet
Dyddiad y Cyfarfod:	5 Medi 2023
Teitl:	Cynllun y Gweithlu 2023-2028
Diben yr adroddiad:	Cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028
Er:	Penderfyniad
Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:	Y Cynghorydd Bryan Davies, Arweinydd y Cyngor ac Aelod Cabinet ar gyfer Gwasanaethau Democraataidd, Polisi, Perfformiad a Phobl a Threfniadaeth

CEFNDIR:

Mae Cynllun y Gweithlu yn ddogfen strategol sy'n amlinellu dull y Cyngor o reoli ei weithlu er mwyn bodloni ei anghenion darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol. Mae'n dadansoddi gofynion gweithlu'r sefydliad, nodi unrhyw fylchau, a chanolbwyntio ar y cynlluniau datblygu er mwyn rhoi sylw iddynt.

Mae datblygu Cynllun y Gweithlu yn hanfodol am sawl rheswm:

- *Cysoni Strategol:* cysoni strategaethau adnoddau dynol â nodau strategol y Cyngor. Mae'r Cynllun yn galluogi'r Cyngor i nodi rolau hanfodol, y cymwyseddau a'r sgiliau y mae eu hangen i gyflawni ein hamcan corfforaethol.
- *Recriwtio a Chadw:* darparu dealltwriaeth o'r sgiliau a'r cymwyseddau y mae eu hangen i lenwi rolau yn y dyfodol. Bydd hyn yn cynnig modd datblygu strategaethau recriwtio a chadw effeithiol a fydd yn sicrhau ymgysylltu llwyddiannus â gweithwyr, gyda'r nod o gynyddu cymhelliant, lleihau cyfraddau trosiant staff, a gwella boddhad gweithwyr.
- *Cynllunio Olyniaeth:* gallu adnabod y swyddi hanfodol ac olynwyr posibl gan sicrhau bod rhaglenni neu gyfleoedd datblygu, hyfforddi a mentora yn lliniaru'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithwyr allweddol yn gadael.
- *Ystwythder a Hyblygrwydd:* trwy ragweld anghenion a gofynion sgiliau'r gweithlu yn y dyfodol gall y Cyngor roi sylw rhagweithiol i'r heriau a ddaw a manteisio ar gyfleoedd newydd.

Fel yn achos Cynllun y Gweithlu 2017-2022, defnyddiwyd pecyn cymorth Cynllunio'r Gweithlu Strategol i arwain gwaith y Swyddog Arweiniol Corfforaethol a'i dimau trwy'r broses. Mae'r pecyn cymorth wedi helpu i ddadansoddi'r gweithlu presennol cyn ehangu'r dadansoddiad hwnnw i nodi'r gofynion, y sgiliau a'r cymwyseddau y bydd eu hangen ar y gweithlu yn y dyfodol i ddarparu gwasanaethau newydd neu well.

CYNLLUN Y GWEITHLU 2023-2028

Ar ddechrau'r flwyddyn cyfarfu'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth â phob maes gwasanaeth i gyflwyno'r pecyn cymorth a darparu ystod o ddata am y gweithlu i gynorthwyo pob maes gwasanaeth i gwblhau'r pecyn cymorth. Yna cafodd y wybodaeth hon ei chasglu, ei dadansoddi a'i hasesu yn unol ag amcanion y gweithlu yn y Strategaeth Gorfforaethol a gofynion pum ffordd o weithio'r Egwyddorion Cynaliadwyedd i ddatblygu themâu allweddol ar gyfer Cynllun y Gweithlu 2023-2028.

Mae Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn cydnabod yr hyn a gyflawnwyd yn ystod y cynllun blaenorol, y cysylltiad â strategaethau corfforaethol eraill, proffil ein gweithlu, ac mae'n nodi pedair blaenoriaeth â thema allweddol i wynebu'r heriau a nodwyd.

Y pedair blaenoriaeth â thema a nodir yn y cynllun yw:

1. Gwireddu Potensial
2. Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent
3. Ffyrdd Newydd o Weithio
4. Ein Diwylliant

Mae Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn rhoi trosolwg o bob thema cyn manylu ar y camau a gaiff eu cymryd i fodloni gofynion y Cynllun. Mae cyfres o fesurau arfaethedig wedi'u cynnwys ar ddiwedd y ddogfen er mwyn gallu monitro cynnydd yn effeithiol dros gyfnod y cynllun tair blynedd.

Oes Asesiad Effaith Integredig wedi ei Oes gwblhau? Os na, esboniwch pam

Crynodeb:

Hirdymor: Er bod y Cynllun yn ymateb i heriau presennol mae hefyd yn ystyried yr heriau tymor hwy, gyda'r nod o sicrhau bod y sgiliau a'r gallu cywir gan y gweithlu i'w cyflawni.

Cydweithio: Mae'r holl Swyddogion Arweiniol Corfforaethol a'r tîm uwch swyddogion wedi cyfrannu at y Cynllun trwy gwblhau'r pecyn cymorth Cynllun y Gweithlu ar gyfer eu gwasanaeth penodol nhw. Bydd y Cynllun yn cael ei rannu gyda'n partneriaid undeb llafur corfforaethol i gael sylwadau.

**Llesiant
Cenedlaethau'r
Dyfodol:**

Cynnwys: Mae'r Cynllun wedi cael ei ddatblygu trwy gynnwys pob Rheolwr Corfforaethol a Swyddog Arweiniol Corfforaethol i geisio eu barn ar anghenion presennol a thymor hwy eu meysydd gwasanaeth penodol.

Atal: Rhoddir pwyslais ar yr anawsterau recriwtio a chadw presennol a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar fodloni gofynion yn y dyfodol. Mae'r Cynllun yn cyflwyno strategaethau i annog llwybrau mynediad cyflogaeth a chyfleoedd ehangach i gael gweithlu cynaliadwy yn y dyfodol.

Integreiddio: Trwy gynnal gweithlu brwdfrydig a sefydlog, y mwyafrif ohonynt yn byw o fewn ffiniau'r sir, bydd y Cynllun yn cael effaith gadarnhaol ar bobl (ein staff) a'r economi leol.

Argymhelliad:	Cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028
Rheswm dros y penderfyniad:	Cefnogi mabwysiadu Cynllun y Gweithlu newydd i sicrhau bod y gweithlu yn bodloni ei anghenion o ran darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol
Trosolwg a Chraffu:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol, 19 Gorffennaf 2023
Fframwaith Polisi:	Strategaeth Gorfforaethol
Amcanion Llesiant Corfforaethol:	<ul style="list-style-type: none">• Hybu'r economi, cefnogi busnesau a galluogi cyflogaeth• Creu cymunedau gofalgwr ac iach• Darparu'r dechrau gorau mewn bywyd a galluogi pobl o bob oed i ddysgu• Creu cymunedau cynaliadwy a gwyrdd sydd wedi'u cysylltu'n dda â'i gilydd
Goblygiadau Cyllid a Chaffael:	Dim
Goblygiadau cyfreithiol:	Dim
Goblygiadau staffio:	Mae'r Cynllun yn cefnogi cynnal gweithlu effeithiol, medrus a hyblyg.
Goblygiadau eiddo / asedau:	Dim
Risg(iau):	Gall peidio â chymeradwyo Cynllun y Gweithlu effeithio ar recriwtio a chadw staff, datblygu cynlluniau olyniaeth a chyfyngu ar allu'r Cyngor i sicrhau bod gofynion sgiliau ar gyfer y dyfodol ar waith.
Pwerau Statudol:	
Papurau Cefndir:	
Atodiadau:	Atodiad A- Cynllun y Gweithlu 2023-2028
Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth
Swyddog Adrodd:	Geraint Edwards
Dyddiad:	03/08/2023



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Cynllun y Gweithlu 2023-2028

Tîm Ceredigion: Tîm i fod yn falch ohoni



GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Cynnwys

Cyflwyniad

<u>Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027</u>	Tudalen 2
<u>Deddf Llesiant Cenedlaethau'r</u>	Tudalen 3
<u>Dyfodol (Cymru) 2015</u>	
<u>Strategaethau Corfforaethol Eraill</u>	Tudalen 5

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

<u>Cynllun y Gweithlu 2017-2022</u>	Tudalen 6
<u>Cyflawniadau Eraill</u>	Tudalen 11

Y cyd-destun presennol

<u>Ein Gweithlu</u>	Tudalen 12
<u>Yr hyn y mae ein gweithlu wedi'i</u>	Tudalen 14
<u>ddweud wrthym</u>	
<u>Heriau Presennol</u>	Tudalen 15

Yr hyn rydym am ei gyflawni

<u>Blaenoriaethau 2023-2028</u>	Tudalen 16
<u>Mesur Llwyddiant</u>	Tudalen 27



Cyflwyniad

Mae ein Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn amlinellu sut y byddwn yn denu, datblygu a chadw ein hased mwyaf gwerthfawr – ein pobl. Mae effeithiolrwydd ein sefydliad yn dibynnu nid yn unig ar ddenu'r dalent orau ond hefyd ar greu cymuned gyda gweithle cryf sy'n cefnogi ei phobl ac sy'n cydnabod rhinweddau unigryw pob aelod o Dîm Ceredigion.

Rydym yn teimlo'n angerddol am feithrin diwylliant lle mae ein gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u grymuso. Ein nod yw hyrwyddo ac adeiladu ar ein hethos 'Tîm Ceredigion'; hybu ein hymdeimlad o berthyn, cysylltiad a phwrpas cyffredin. Ein huchelgais yw i holl aelodau Tîm Ceredigion fod yn falch o'r gwaith y maent yn ei wneud a chydabod arwyddocâd eu cyfraniad i lwyddiant cyffredinol ein sefydliad a'r cymunedau a wasanaethwn.

Credwn yn gryf fod holl aelodau Tîm Ceredigion yn haeddu'r cyfle i ragori a ffynnu mewn amgylchedd sy'n eu galluogi i wireddu eu potensial nawr ac yn y dyfodol. Trwy'r strategaeth hon, ceisiwn feithrin gweithlu medrus, arloesol a blaengar sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sydd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau effeithlon o safon uchel i bobl Ceredigion.



Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027

Mae ein Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn amlinellu sut y byddwn yn datblygu capasiti a gallu ein gweithlu i gefnogi'r blaenoriaethau a nodwyd yn ein Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027.

Nod y blaenoriaethau a amlinellir yn y Strategaeth Gorfforaethol yw cynnig modd i ni ddarparu gwasanaethau a fydd yn gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol pobl Ceredigion. Yn sail i lwyddiant ein Strategaeth Gorfforaethol mae gweithlu sy'n perfformio'n dda ac yn gweithredu mewn ffordd arloesol, digidol aeddfed a chynaliadwy.

Gweledigaeth: Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog, cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian, yn cynnal economi gref, amgylchedd iach ac yn hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau.

Mae'r Strategaeth Gorfforaethol yn amlinellu ein blaenoriaethau, a elwir yn Amcanion Llesiant Corfforaethol, ynghyd â'n huchelgeisiau a'r camau i'w cyflawni dros y cyfnod 2022-27. Mae'r Strategaeth yn llywio popeth y mae'r Cyngor yn ei wneud. Ei nod yw sicrhau bod ein Cyngor yn parhau i fod yn un o'r awdurdodau sy'n perfformio orau yng Nghymru, a'i fod yn parhau i ddarparu gwasanaethau diogel, effeithlon ac effeithiol o safon uchel i drigolion Ceredigion. Mae'n seiliedig ar adolygiad eang o dystiolaeth ac asesiadau o anghenion.

Mae'r strategaeth yn amlinellu pedwar amcan llesiant sy'n cynnwys:

- **Hybu'r economi, cefnogi busnesau a galluogi cyflogaeth**
- **Creu cymunedau gofalgarg ac iach**
- **Darparu'r dechrau gorau mewn bywyd a galluogi pobl o bob oed i ddysgu**
- **Creu cymunedau cynaliadwy a gwyrdd sydd wedi'u cysylltu'n dda â'i gilydd**



Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Nodau Llesiant Cenedlaethol

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn ceisio gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru trwy ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gydweithio i greu Cymru gynaliadwy. Ei bwriad yw helpu i greu Cymru rydym ni i gyd am fyw ynddi, nawr ac yn y dyfodol. Mae 7 nod llesiant cenedlaethol sy'n nodi gweledigaeth gyffredin y bydd pob corff cyhoeddus yn gweithio tuag ati (i'w gweld ar y dde).

Mae ein Hamcanion Llesiant Corfforaethol wedi'u datblygu yn seiliedig ar dystiolaeth o anghenion lleol a barn pobl leol. Bydd y camau rydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni ein Hamcanion Llesiant Corfforaethol yn ein helpu i wella'r canlyniadau i bobl leol a hefyd yn sicrhau ein bod yn gwneud y cyfraniad mwyaf posibl at y nodau llesiant cenedlaethol.



Yr Egwyddor Datblygu Cynaliadwy

Wrth weithio tuag at gyflawni'r nodau llesiant mae'n rhaid i ni fel corff cyhoeddus ystyried sut rydym yn cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Diffinnir yr egwyddor datblygu cynaliadwy fel *'gweithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain'*. Er mwyn bodloni disgwyliadau'r egwyddor datblygu cynaliadwy, mae'n rhaid ystyried y pum ffordd o weithio, sef hirdymor, atal, integreiddio, cydweithredu a chynnwys.

Ategir datblygiad y strategaeth hon gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy a'i phum ffordd o weithio:

Hirdymor



Atal



Integreiddio



Cydweithredu






Cynnwys



Strategaethau Corfforaethol Eraill

Mae ein strategaeth yn ystyried y strategaethau corfforaethol canlynol ac yn ceisio eu hategu:

-  Strategaeth Iechyd a Llesiant Gweithwyr
-  Strategaeth Gweithio Hybrid
-  Strategaeth TGCh a Digidol (ar y gweill)
-  Strategaeth Gydol Oes a Llesiant
-  Strategaeth Mynd i'r Afael â Chaledi
-  Strategaeth Economaidd
-  Strategaeth y Gymraeg
-  Strategaeth Ariannol Tymor Canolig
-  Cynllun Cydraddoldeb Strategol



Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

Cynllun y Gweithlu 2017-2022

Nodwyd y 4 thema gwaith allweddol canlynol yn ein Cynllun y Gweithlu blaenorol.



Ymgysylltu a Chyfle

Byddwn yn ymgysylltu â'n staff a'n cymunedau i hyrwyddo Cyngor Sir Ceredigion fel lle gwych i weithio.



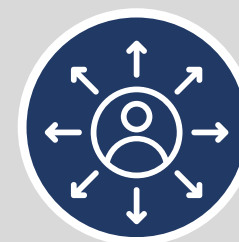
Gweithlu Hyblyg ac Ystwyth

Byddwn yn datblygu ac yn helpu ein staff i weithio'n hyblyg ar draws y Sir, gan weithio'n effeithiol â chymunedau a'r trydydd sector.



Hyrwyddo gweithlu dwyieithog a fydd yn gwasanaethu'r gymuned

Byddwn yn hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg ar draws y gweithlu a'n cymuned.



Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Byddwn yn datblygu sgiliau arweinyddiaeth a rheolaeth ein gweithlu i wynebu heriau'r dyfodol.

Ymgysylltu a Chyfle

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Mabwysiadu dull rhagweithiol a chynlluniedig o hyrwyddo ein cyfleoedd mewn ffeiriau a digwyddiadau gyrfaedd Ysgolion a phrifysgolion.
- Cyflogi Cydgysylltydd Prentisiaethau a Phrofiad Gwaith a fydd yn hyrwyddo'r Cynllun Prentisiaethau, yn cefnogi prentisiaid ac yn cydlynu lleoliadau profiad gwaith ar draws yr holl wasanaethau ar gyfer ymgeiswyr ôl-16.
- Datblygu cynllun prentisiaeth a fydd yn cynnig amrywiaeth o gyfleoedd ar lefelau gwahanol ac ar draws gwasanaethau.
- Hyrwyddo manteision cyfleoedd profiad gwaith strwythuredig ar gyfer ysgolion a phrifysgolion ac annog meysydd gwasanaeth i ddarparu lleoliadau profiad gwaith.
- Cynnal a chryfhau'r trefniadau ar gyfer lleoliadau myfyrwr prifysgol o brifysgolion ar draws y sir.
- Sefydlu cynllun hyfforddeion gwaith cymdeithasol i gymryd lle'r trefniadau presennol.
- Ystyried ffyrdd amgen ac arloesol o hyrwyddo a hysbysebu cyfleoedd cyflogaeth.
- Cyfleu manteision Cyngor Sir Ceredigion fel cyflogwr gan rannu straeon newyddion da.
- Hyrwyddo cyfleoedd recriwtio yn y cyfryngau cymdeithasol ac ar lwyfannau eraill.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Mynychu amrywiaeth o ddigwyddiadau a ffeiriau recriwtio rhithiol a wyneb yn wyneb.
- Penodi Cydlynnydd Prentisiaethau a Phrofiad Gwaith. Creu Cynllun Prentisiaethau. Ystod o gyfleoedd yn cael eu cynnig. 16 o brentisiaethau wedi'u cwblhau. 12 yn cael eu cyflogi gan Gyngor Sir Ceredigion.
- Gwaith wedi'i wneud i ddatblygu prosesau corfforaethol i nodi a chefnogi cyfleoedd profiad gwaith.
- Myfyrwr Prifysgol Aberystwyth yn cynnal modiwlau cyflogadwyedd. 60 o fyfyrwr wedi cael lle.
- Sefydlu Cynllun Hyfforddeion Gwaith Cymdeithasol. 12 Gweithiwr Cymdeithasol dan Hyfforddiant wedi'u recriwtio. 5 Gweithiwr arall yn cael eu noddi ar lwybr annibynnol i gymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol. 16 yn cael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol gan Gyngor Sir Ceredigion.
- 5 myfyrwr Gwaith Cymdeithasol Prifysgol Abertawe wedi cwblhau lleoliadau a chael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol Cyngor Sir Ceredigion.
- 80 o leoliadau Gwaith Cymdeithasol wedi'u darparu i fyfyrwr.
- 22 o weithwyr wedi cael cymorth i ddilyn Tystysgrif Addysg Uwch ac mae 9 ohonynt wedi mynd ymlaen i ddilyn gradd mewn Gwaith Cymdeithasol.
- Datblygu a lansio gwefan gyrfaedd newydd i arddangos cyfleoedd gwaith yng Nghyngor Sir Ceredigion a byw yng Ngheredigion.
- Gweithredu amrywiaeth o atebion marchnata amgen gan gynnwys hysbysebu ar y radio, baneri, sesiynau gwybodaeth rhithiol, fideos hyrwyddo.
- Hyrwyddo cyfleoedd a straeon newyddion da ar y tudalennau newydd ar Facebook a LinkedIn. 3.3k o ddilynwyr Facebook ym mis Ebrill 2023.

Gweithlu Hyblyg ac Ystwyth

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Parhau i ad-drefnu gwasanaethau cymorth gan ganoli timau lle bynnag y bo modd.
- Adolygu strwythur staffio'r Cyngor trwy ddull fesul cam i sicrhau bod y capasiti a'r gallu gan swyddogion i fodloni blaenoriaethau'r Cynlluniau Corfforaethol a'r amcanion.
- Cynnig cyfleoedd Hyfforddi'r Hyfforddwr i staff er mwyn defnyddio'r arbenigedd o fewn y gweithlu.
- Datblygu gweithlu sydd â gwybodaeth sefydliadol ehangach a fydd yn cynnig modd ad-leoli staff ar draws gwasanaethau.
- Parhau i ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu arloesol a chost-effeithiol.
- Defnyddio'r modiwl Dysgu a Datblygu ar Ceri ar draws pob gwasanaeth i hyrwyddo, cadw lle a chofnodi hyfforddiant a sicrhau 'un cofnod hyfforddi' ar draws y Cyngor.
- Hyrwyddo uwchsgilio staff mewn technolegau er mwyn hybu a chael mynediad i wasanaethau digidol.
- Hyrwyddo ethos gwasanaeth cwsmeriaid gyda'r holl staff a thimau trwy gynnig hyfforddiant Cwsmer yn Gyntaf i bob maes gwasanaeth.
- Cyflwyno polisi gweithio ystwyth sy'n gwneud y mwyaf o ofod swyddfa ac yn ei resymoli ar draws y Cyngor.
- Cyflwyno rhaglen sefydlu gorfforaethol.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Canoli gwasanaethau cymorth gan gynnwys TGCh, Credydwr, Cyllid a Chaffael, Cymorth Busnes.
- Ad-drefnu uwch arweinwyr a meysydd gwasanaeth. 2 rôl Cyfarwyddwr Corfforaethol, 12 Swyddog Arweiniol Corfforaethol a 39 rôl Rheolwr Corfforaethol wedi'u sefydlu a'u penodi.
- Hyfforddiant 'Hyfforddi'r Hyfforddwr' wedi'i ddarparu. 91 o arbenigwyr pwnc y gweithlu wedi darparu hyfforddiant.
- 2251 o sesiynau hyfforddi amrywiol wedi'u darparu gan ein harbenigwyr pwnc a'n Hyfforddwyr Corfforaethol.
- Sefydlu rhaglenni datblygu corfforaethol sydd wedi cefnogi llwybrau gyrfa a datblygiad proffesiynol traws-sefydliadol.
- Amserlen hyfforddi flynyddol ar gyfer gweithwyr corfforaethol a gofal cymdeithasol gydag amrywiaeth eang o gyfleoedd hyfforddi.
- Modiwl Dysgu a Datblygu ar Ceri wedi'i ddefnyddio a'i ymgorffori ar draws yr holl wasanaethau i hyrwyddo, cadw lle a chofnodi hyfforddiant a sicrhau 'un cofnod hyfforddi' ar draws y Cyngor.
- Uwchsgilio'r gweithlu o ran ddefnyddio technolegau mewn ymateb i bandemig COVID, a chefnogi hyn gyda chyfleoedd hyfforddi.
- Rhaglen dreigl o hyfforddiant Cwsmer yn Gyntaf i bob maes gwasanaeth.
- Digwyddiad sefydlu corfforaethol wedi'i ddatblygu, ei ymgorffori a'i drefnu'n fisol.

Hyrwyddo gweithlu dwyieithog a fydd yn gwasanaethu'r gymuned

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Parhau i ddatblygu gwaith y Grŵp Cymraeg yn y Gweithle.
- Gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd a gynigir gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol.
- Darparu amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi Cymraeg sy'n rhoi sylw i'r ystod o alluoedd o fewn y gweithlu.
- Cyflwyno'r cynllun 'ffrindiau iaith – Welsh friend' i helpu dysgwyr Cymraeg.
- Hyrwyddo'r strategaeth 'Mwy na geiriau' a'r ymgyrch cynnig gweithredol i bob gwasanaeth.
- Sicrhau bod dysgwyr Cymraeg yn cael eu cefnogi i wireddu eu nodau ieithyddol.
- Hyrwyddo dealltwriaeth o'r Gymraeg a gwybodaeth ddiwylliannol gyda'r holl staff trwy gwrs e-ddysgu.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Penodi Swyddog Hyfforddiant Cymraeg Gwaith.
- Sefydlu Grŵp Cymraeg yn y Gweithle.
- Dewis o ddsbarthiadau Cymraeg yn cael eu cynnig gan gynnwys dechreuwyr, canolradd, uwch, yn ogystal â Chymraeg ysgrifenedig.
- 287 o ddysgwyr Cymraeg Gwaith.
- Y cynllun 'ffrindiau iaith – Welsh friend' wedi'i gyflwyno i helpu dysgwyr Cymraeg.
- Strategaeth 'Mwy na geiriau' ac ymgyrch y cynnig gweithredol yn cael eu hyrwyddo i bob gwasanaeth trwy ymgyrchoedd hyfforddi a chyfathrebu.
- Cwrs e-ddysgu Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg wedi'i ddatblygu ac yn orfodol i'r holl staff.

Derbynfa
Reception



GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Llunio a hyrwyddo Cynllun Datblygu 'Rheolwr Ceredigion' gyda fframwaith craidd o hyfforddiant gorfodol.
- Cynnig amrywiaeth o gyfleoedd rheoli a datblygu ychwanegol a fydd yn bodloni anghenion hyfforddi a datblygu 'Rheolwr Ceredigion'.
- Cyflwyno 'rhaglen ymsefydlu i Reolwyr Newydd'.
- Datblygu proses Rheoli Talent trwy'r pecyn cymorth cynllunio'r gweithlu strategol.
- Sicrhau bod dulliau cynllunio olyniaeth effeithiol yn eu lle er mwyn cadw gwybodaeth sefydliadol.
- Datblygu gwybodaeth sefydliad cyfan ar gyfer arweinwyr a rheolwyr er mwyn gallu gweithredu newidiadau yn effeithiol a gwella prosesau gwneud penderfyniadau.
- Hyrwyddo ymhellach y defnydd o Ceri Net gyda rheolwyr fel ffynhonnell gwybodaeth, cyngor a chymorth.
- Ehangu'r defnydd o weminarau ar gyfer rhannu gwybodaeth gyda rheolwyr.
- Datblygu rhwydwaith rheolwyr corfforaethol a fydd yn cwrdd yn rheolaidd â'r Uwch Arweinwyr.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Rhaglen Rheolwr Ceredigion 6 modiwl wedi'i datblygu, ei gweithredu ac yn orfodol i bob rheolwr.
- Ystod o gyfleoedd datblygu ychwanegol wedi'i darparu i reolwyr gan gynnwys: Sgyrsiau Anodd, Cyllid ar gyfer Staff Eraill, Caffael, Rheoli Prosiectau, Cynnal Iechyd a Llesiant Gweithwyr, Rheoli Newid a mwy.
- Modiwlau 'Darpar Reolwyr' a 'Rheoli am y Tro Cyntaf' wedi'u cyflwyno.
- Cynllunio'r gweithlu ac olyniaeth wedi'i gynnwys yng nghwrs Rhaglen Rheolwr Ceredigion.
- Pecyn cymorth cynhwysfawr i reolwyr wedi'i gyhoeddi ar Ceri Net fel ffynhonnell gwybodaeth, cyngor a chymorth i reolwyr a phenaethiaid.
- Defnyddio gweminarau, sesiynau neuadd y dref a chylchlythyrau i ledaenu gwybodaeth i reolwyr.
- Sefydlu gweithdy rheolwyr corfforaethol ac uwch arweinwyr ac yn cwrdd yn rheolaidd bob chwarter.

Cyflawniadau eraill

Sefydlu Panel Cymwysterau	Gweithredu System Rheoli Dysgu newydd, Pwll Dysgu Ceredigion	Penodi 22 o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl	ILM Lefel 5: 12 rheolwr wedi'u hardystio, gyda 4 rheolwr bron wedi'i gwblhau	Gweithredu system wiriadau DBS ar-lein	Pontio i ddarparu digwyddiadau dysgu yn rhithwir	Datblygu a gweithredu Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro
Ad-drefnu gwasanaethau gydol oes a llesiant yn llwyddiannus	Cardinet wedi'i ddisodli gyda safle mewnwydd staff newydd Ceri Net	Datblygu a gweithredu Polisi Gofalwyr	Strategaeth Gweithio Hybrid yn cael ei datblygu a'i gweithredu	Mwy o gydweithio â Phrifysgol Aberystwyth ar amrywiaeth o fentrau gyrfaedd	Cefnogi'r ymgyrch gofal cymdeithasol cenedlaethol Gofalwn.Cymru	Strategaeth Iechyd a Llesiant yn cael ei datblygu a'i gweithredu
99% o weithwyr cymwys yn gweithio mewn ffordd hybrid	Gweithredu system adrodd digwyddiadau newydd, Alcumus	ILM Lefel 4: 30 o reolwyr wedi'u hardystio, gyda 24 o reolwyr bron wedi'i gwblhau	Proses werthuso flynyddol wedi'i sefydlu'n llwyddiannus	Archwiliad o sgiliau digidol y gweithlu wedi'i gynnal	Cynnal 3 Arolwg Iechyd a Llesiant Gweithwyr	Datblygu a gweithredu fformat newyddion wythnosol newydd
Datblygu platform e-ffurflenni prosesau pobl newydd (dodl)	Recriwtio 8 Hyrwyddwr Iechyd a Llesiant	Diwygio Rhaglen Rheolwr Ceredigion	Rhaglen ddatblygu bwrpasol i SAC, RhC a RhT er mwyn gweithredu'r Strategaeth Gydol Oes a Llesiant	Lleoliadau myfyrwyr Gwaith Ieuenctid Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant yn cael eu cynnig	Sianel Teams wedi'i chyflwyno ar gyfer staff Tim Ceredigion	Darparu lleoliadau gwaith cymdeithasol i fyfyrwyr Prifysgol Abertawe a'r Brifysgol Agored

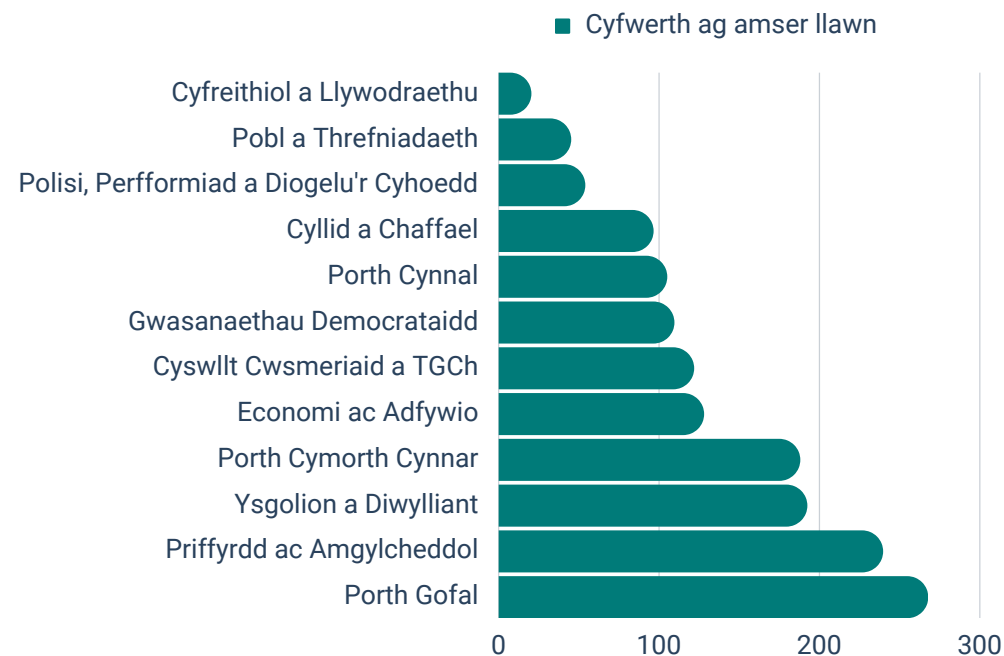
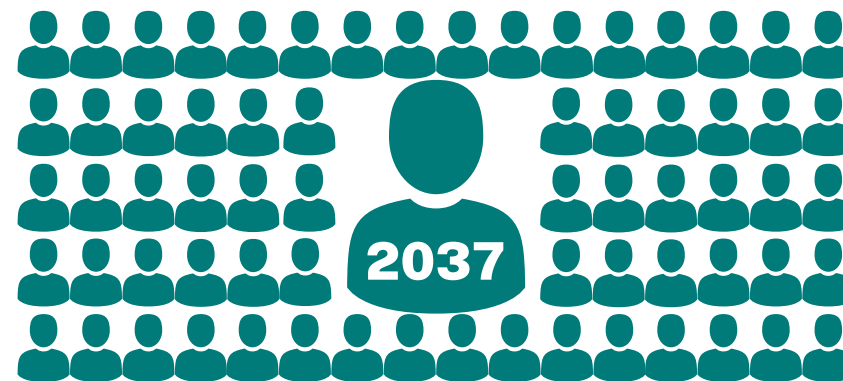
Y Cyd-destun Presennol

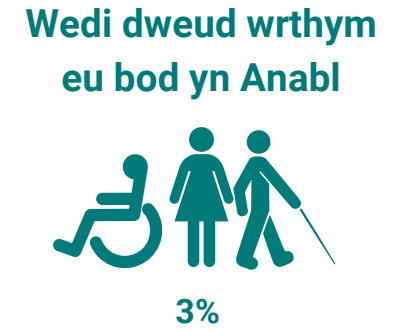
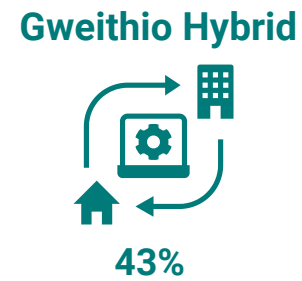
Ein gweithlu

Mae ein gallu i ddarparu gwasanaethau'n llwyddiannus a gwella'n barhaus yn dibynnu ar gael y bobl iawn gyda'r sgiliau iawn yn y lle iawn ar yr amser iawn. Mae cynllunio'r gweithlu yn golygu cael gwybodaeth a dealltwriaeth drylwyr o'r gweithlu presennol, gan ddadansoddi'r wybodaeth honno er mwyn nodi sgiliau, cymwyseddau a chapasiti'r gweithlu y bydd eu hangen yn y dyfodol. Bydd hyn yn sicrhau bod gennym y capasiti a'r gallu i ddarparu gwasanaethau a blaenoriaethau newydd, gwahanol a/neu well a fydd yn cyfateb â'n nodau ac yn gwasanaethu trigolion Ceredigion.

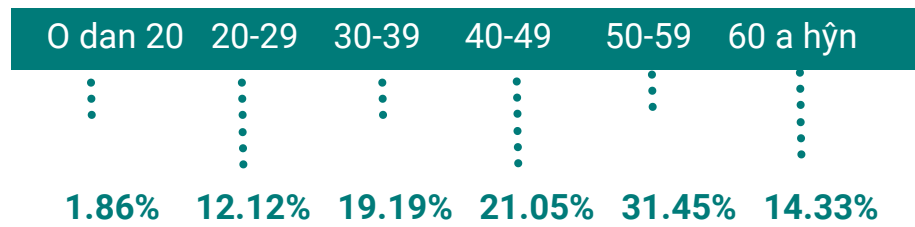
Ym mis Mai 2023 mae ein gweithlu corfforaethol yn cynnwys 2037 o weithwyr (1,567 cyfwerth ag amser llawn). Yn ystod y degawd diwethaf, mae strwythur uwch reolwyr symlach wedi'i gyflawni, gyda gostyngiad o 30% mewn swyddi uwch arweinwyr.

Mae costau gweithwyr yn cyfrif am 45.4% o wariant gros y Cyngor. Mae rhai o'n gwasanaethau rheng flaen allweddol yn gweithredu 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn, ac mae ymgyrch i sicrhau bod yr holl wasanaethau'n cael eu darparu pan fydd pobl yn dymuno eu defnyddio.

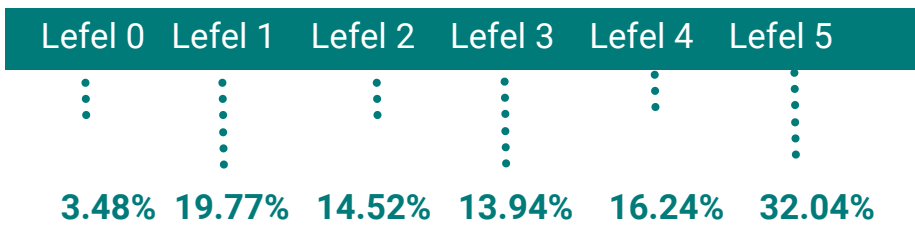




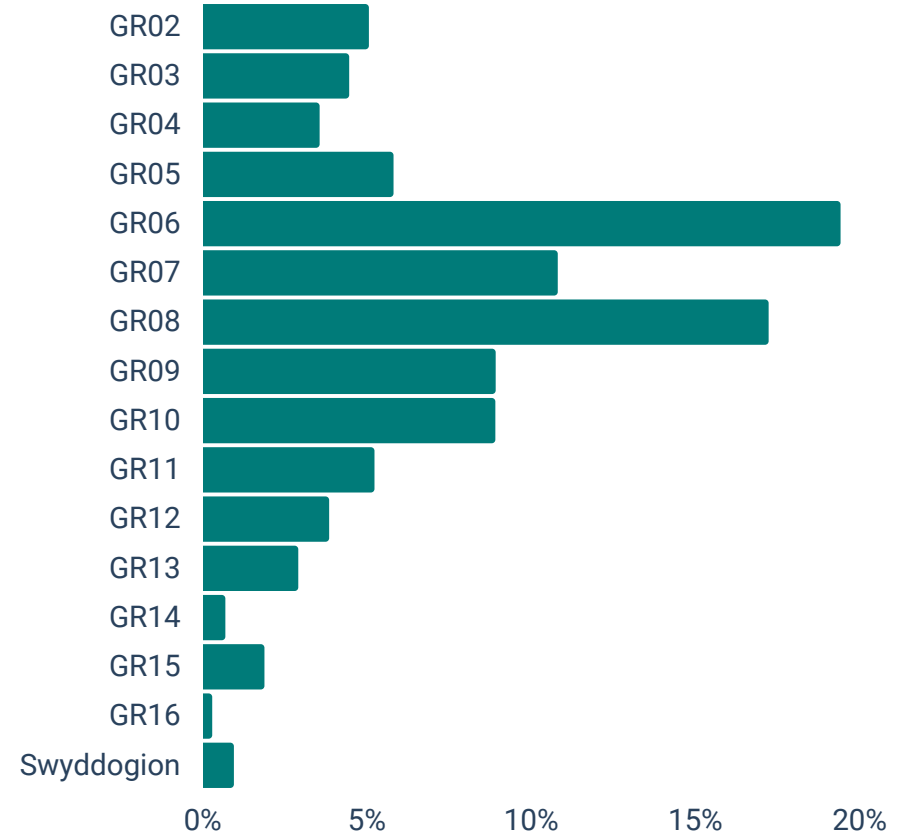
Oedran



Sgiliau Cymraeg



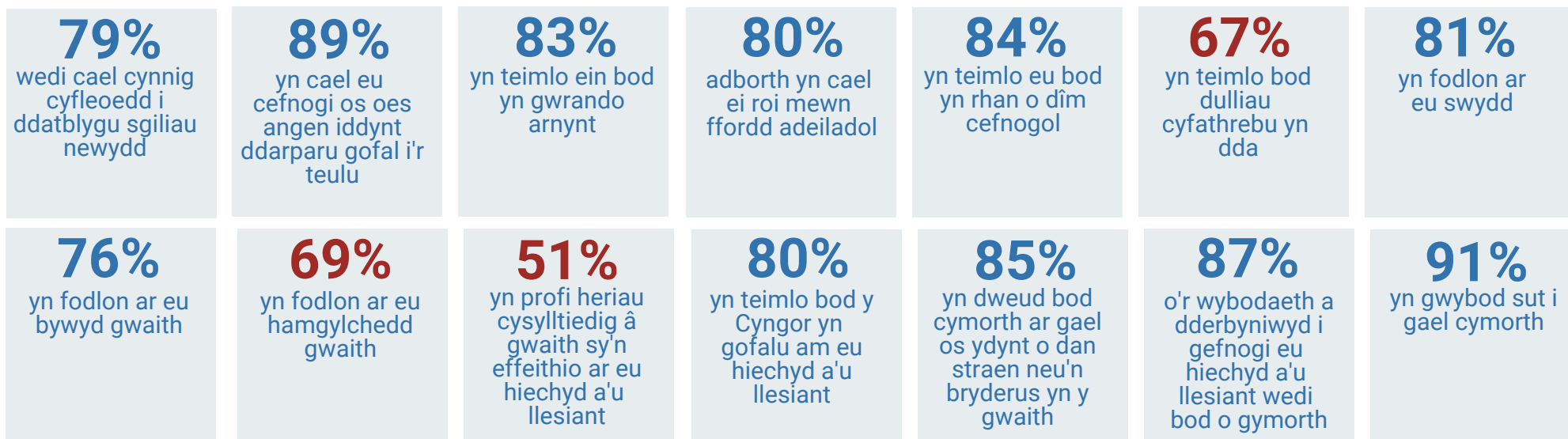
Tâl



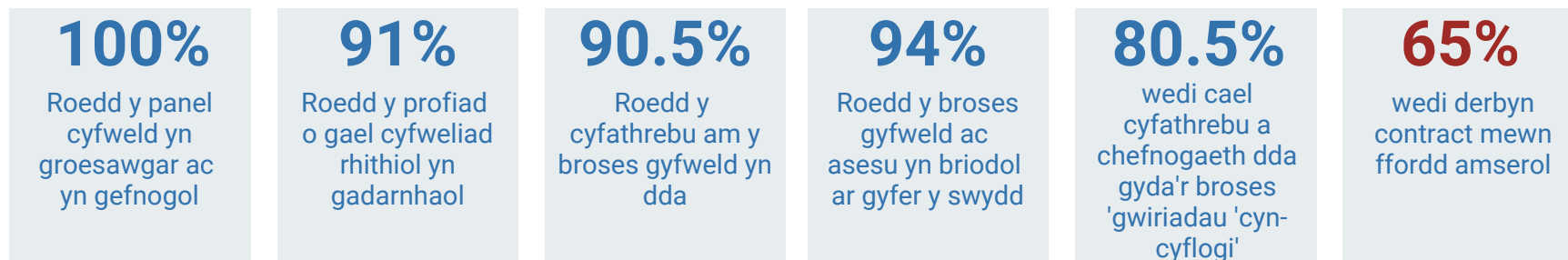
Yr hyn y mae ein gweithlu wedi'i ddweud wrthym

Dros gyfnod cynllun y gweithlu blaenorol rydym wedi gweithio'n galed i gasglu teimladau gweithwyr am eu profiadau er mwyn llywio'r gwaith rydym yn ei wneud a blaenoriaethu ein hadnoddau. Mae'r canlyniadau diweddar o arolygon staff amrywiol i'w gweld isod

Arolwg Iechyd a Llesiant Gweithwyr

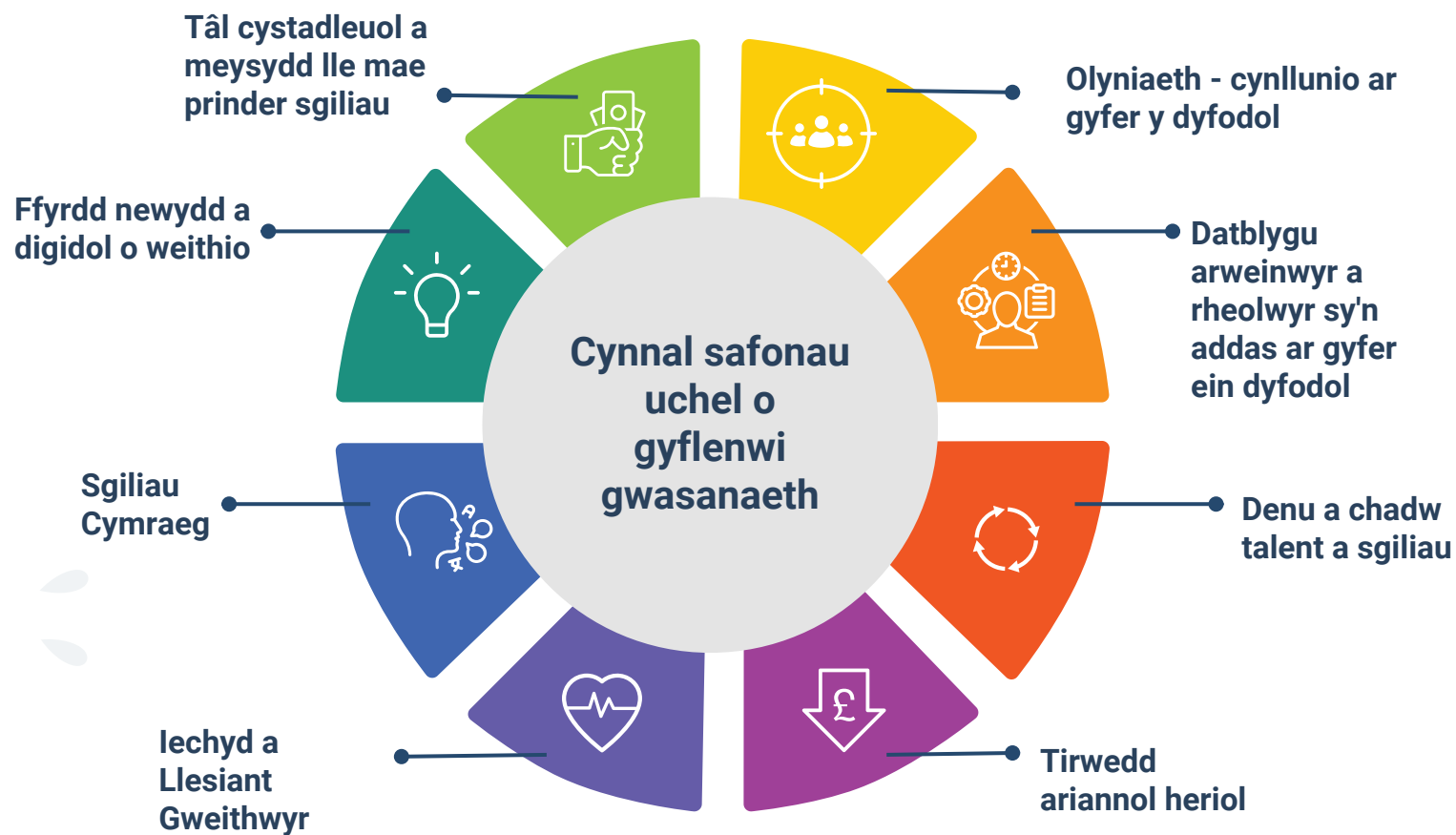


Arolwg Recriwtio Dewis a Phenodi



Heriau presennol

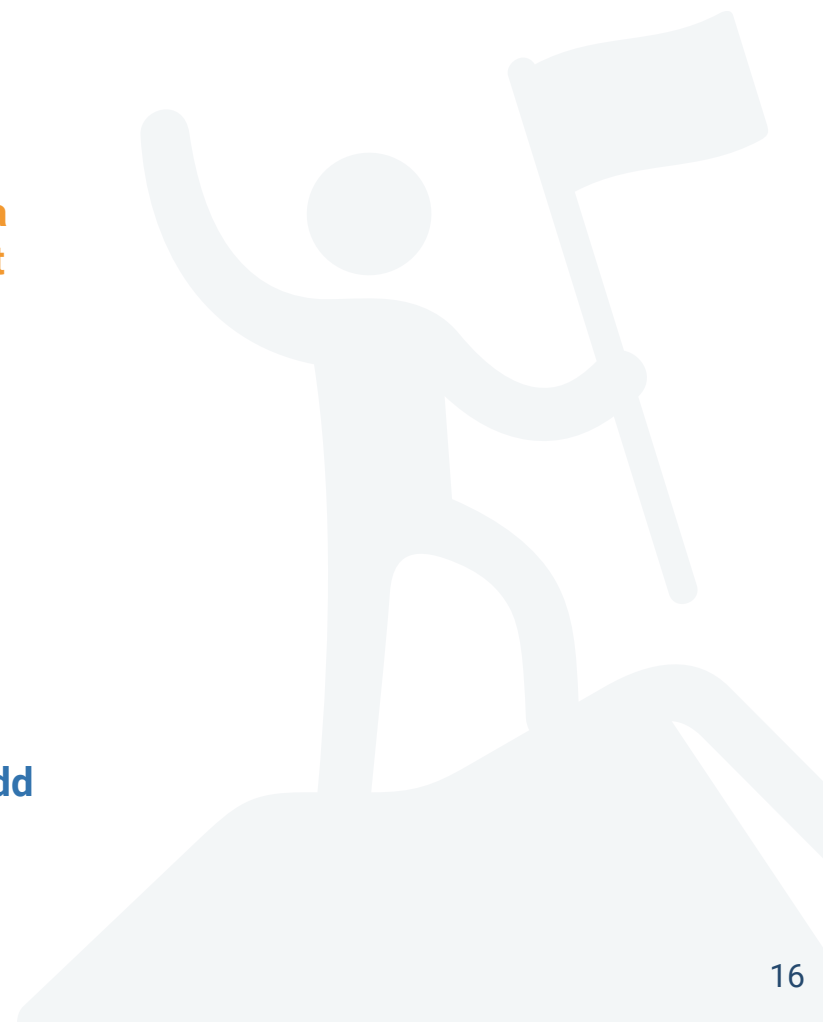
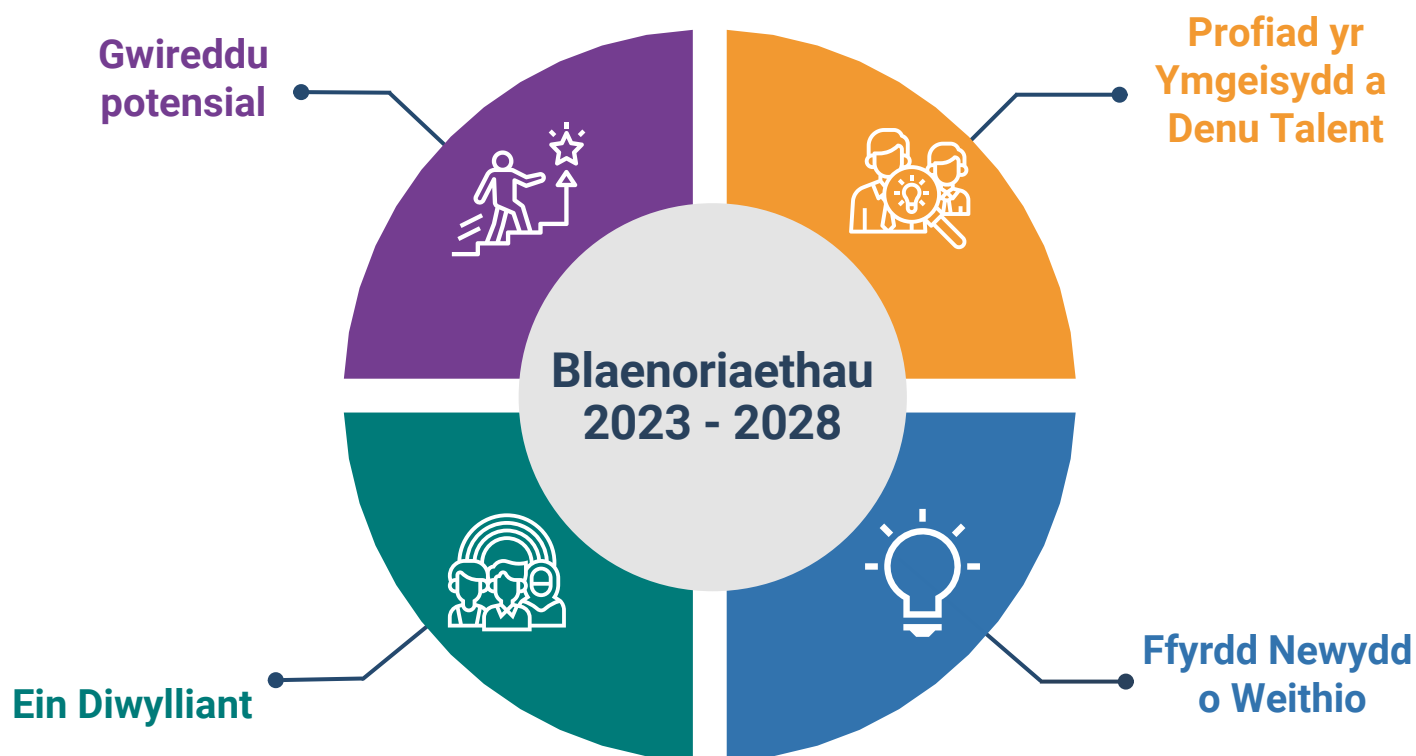
Cynhaliwyd ymarfer cynllunio'r gweithlu cynhwysfawr gan bob maes gwasanaeth ar ddiwedd 2022. Diben yr ymarfer hwn oedd cael dealltwriaeth fanwl o'r gweithlu o ran y sgiliau, y cymwyseddau a'r capasiti y bydd eu hangen i ddarparu gwasanaethau â blaenoriaeth newydd, gwahanol a/neu yn y dyfodol. Fel rhan o'r ymarfer hwn, nodwyd yr heriau allweddol canlynol fel rhai a wynebir gan ein gwasanaethau.



Yr hyn rydym am ei gyflawni

Blaenoriaethau 2023-2028

Ar ôl dadansoddi canlyniadau'r ymarfer cynllunio'r gweithlu a gynhaliwyd yn 2022, yn ogystal â'r wybodaeth a gafwyd trwy arolygon gweithwyr amrywiol, mae'r meysydd gwaith â blaenoriaeth canlynol wedi'u nodi er mwyn i'n gweithlu allu darparu gwasanaethau a blaenoriaethau newydd, gwahanol a/neu well yn y dyfodol.



Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Mae 2022 wedi gweld y lefel uchaf erioed o swyddi gwag yn y DU a'r gyfradd diweithdra isaf ers 1974. Dyw denu'r bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn erioed wedi bod yn fwy heriol. Yn 2022, gostyngodd ein nifer cyfartalog o geisiadau fesul ymgyrch recriwtio i 3.81. Yn ogystal, yn ystod y cyfnod hwn roedd gennym nifer o swyddi anodd eu llenwi gan gynnwys, ond heb eu cyfyngu i, weithwyr cymdeithasol cymwys, therapyddion galwedigaethol, datblygwyr, peirianwyr, cynllunwyr, technegwyr fflyd a chynghorwyr hyfforddiant galwedigaethol. Mae recriwtio gweithwyr cymdeithasol wedi'i nodi'n risg gorfforaethol yn ddiweddar.

Mae prinder sgiliau wedi arwain at bwysau digynsail ar rai meysydd gwasanaeth ac wedi golygu bod angen mabwysiadu mesurau eraill i gynnal gwasanaethau statudol a rolau busnes hanfodol eraill, gan gynnwys recriwtio gweithwyr asiantaeth. Mewn ymateb i'r heriau hyn a'r effaith ganlyniadol a welwyd ar draws ein meysydd gwasanaeth, mae'n hanfodol ein bod yn symleiddio'r ffordd y mae ein hymgeiswyr yn cyflwyno ceisiadau am swyddi ac ar yr un pryd cynnal ac yn gwella'r profiad cadarnhaol y mae ein hymgeiswyr yn dweud wrthym ein bod yn ei gynnig. Bydd hefyd yn hollbwysig ein bod yn gallu monitro a dadansoddi ein data recriwtio yn hawdd er mwyn nodi swyddi anodd eu llenwi a blaenoriaethu ein hadnoddau yn unol â hynny.






GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Mewn marchnad lafur hynod o gystadleuol, yn erbyn cefndir o alw cynyddol ar wasanaethau a llai o adnoddau, mae'n hanfodol ein bod yn arddangos buddion unigryw gweithio i ni a sefydlu ein hunain fel cyflogwr o ddewis.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio dulliau marchnata amrywiol megis ein gwefan gyrfaedd, y cyfryngau cymdeithasol, byrddau marchnata, diwrnodau agored ymgeiswyr, a gwaith allgymorth cymunedol i hyrwyddo ein brand a denu mwy o dalent. Byddwn hefyd yn ceisio gwobrwyo ein llysgenhadon brand trwy gyflwyno cynllun atgyfeirio gweithwyr. Byddwn yn parhau i adolygu ein dulliau marchnata a recriwtio er mwyn sicrhau bod swyddi gwag yn cyrraedd pobl dalentog sydd â'r sgiliau iawn.

Yn unol â nodau diwylliannol byddwn yn ceisio cynnwys dull recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd er mwyn sicrhau bod ymgeiswyr yn cael eu hasesu ar eu gwerthoedd ymddygiadol yn ogystal â'u gwybodaeth, eu sgiliau a'u dawn.

Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Byddwn yn:

Marchnata:

- Cynnal dadansoddiad o safle brand cyflogwr ac yn datblygu **strategaeth brandio cyflogwr** i sefydlu ac arddangos ein brand
- Datblygu a chyflwyno datrysiad '**Rhybuddion Swyddi**' sy'n hysbysu ymgeiswyr am gyfleoedd o ddiddordeb
- Datblygu ymgyrchoedd marchnata i hyrwyddo ein cyfleoedd **prentisiaeth**
- Datblygu ymgyrchoedd marchnata i hyrwyddo'r **cynllun newydd i raddedigion** a'r cyfleoedd a gynigir
- Gweithio mewn partneriaeth â **Chanolfannau Gwaith** a sefydliadau eraill i hyrwyddo ein brand a chynyddu ein gallu i ddenu talent
- Cyflwyno **Cynllun Atgyfeirio Gweithwyr** a fydd yn gwobrwyo gweithwyr y mae eu hatgyfeiriad wedi arwain at benodi'n llwyddiannus gweithiwr newydd parhaol i'r sefydliad
- Datblygu dull cydgysylltiedig at **leoliadau profiad gwaith** a hyrwyddo cyfleoedd

Prosesau:

- Sicrhau y gallwn ddefnyddio data i nodi'n hawdd **swyddi gwag anodd eu llenwi**
- Dileu'r gofyniad 'meini prawf hanfodol' ar gyfer llunio rhestr fer a mabwysiadu **dull 'cyfweliad ar sail potensial'** lle caiff meini prawf hanfodol eu profi yn y cam cyfweld
- **Lleihau ein ffurflen gais safonol** a chaniatáu ar gyfer lanlwytho CVs
- Byddwn yn creu **ffurflen 'mynegi diddordeb'** ar gyfer rhai swyddi sy'n anodd eu llenwi. Yn seiliedig ar lefel y diddordeb, gall rheolwyr naill ai gynnal ail gam sgrinio neu wahodd yr ymgeiswyr yn uniongyrchol i gyfweliad
- Sicrhau bod ein **Disgrifiadau Swydd** yn ystyriol o ymgeiswyr. Caiff y broses Gwerthuso Swyddi ei hategu gyda ffurflen atodol
- Byddwn yn mabwysiadu dull continwwm at **gyrraedd safonau ieithyddol**. Bydd disgwyl i ymgeiswyr llwyddiannus ddangos gwelliant cyson, parhaus yn eu sgiliau ieithyddol
- Cynnal **adolygiad meincnodi o raddfeydd tâl** awdurdodau lleol yng Nghymru



Ein Diwylliant

Rydym yn teimlo'n angerddol am feithrin diwylliant lle mae ein gweithwyr yn rhannu ymdeimlad o bwrpas, yn cael eu cefnogi a'u harwain yn dda, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso, ac yn profi amgylchedd diogel a chynhwysol. Rydym am i fywyd gwaith fod yn brofiad cadarnhaol i bawb. Credwn yn gryf fod holl aelodau tîm Ceredigion yn haeddu'r cyfle i ragori a ffynnu mewn amgylchedd sy'n caniatáu iddynt fod yn driw i'w hunain a gwireddu eu potensial.

Ein nod yw hyrwyddo ac adeiladu ar ein hethos 'Tîm Ceredigion', gan hybu ein hymdeimlad o berthyn, cysylltiad a phwrpas cyffredin. Ein huchelgais yw i holl aelodau Tîm Ceredigion fod yn falch o'r gwaith y maent yn ei wneud, a chydabod arwyddocâd eu cyfraniad at lwyddiant cyffredinol ein sefydliad.

Mae ymgysylltu â gweithwyr yn ganolog i'n diwylliant ac rydym am sicrhau bod ein pawb yn teimlo bod ganddynt lais a bod y llais hwnnw'n cael ei glywed. Byddwn yn parhau i ddarparu sianeli ymgysylltu hygyrch sy'n blaenoriaethu llesiant gweithwyr ac yn meithrin diwylliant o dryloywder, ymddiriedaeth a chydweithio. Bydd ymgysylltu'n gyson â gweithwyr, cydnabyddiaeth, a chymorth llesiant cynhwysfawr yn parhau i fod yn hanfodol i'n llwyddiant wrth ddog yn gyflogwr o ddewis.

Rydym am archwilio a nodi ein gwerthoedd sefydliadol a dod â'r rhain yn fyw. Bydd hyn yn ein helpu i ddarparu dull cyson o weithio a gwneud penderfyniadau. Bydd hefyd yn creu cyfres o safonau y gallwn eu cynnal wrth gydweithio â chydweithwyr a gwasanaethu ein cwsmeriaid. Bydd cydnabod a dathlu pan fydd ein gwerthoedd yn cael eu harddangos yn helpu ein gweithwyr i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u hysgogi. Mae hyn yn ffactor pwysig wrth recriwtio a chadw'r bobl iawn.

Cydnabyddwn bwysigrwydd cydnabod a dathlu pan fydd pethau'n mynd yn dda. Mae hefyd yn bwysig ein bod yn darparu amgylchedd diogel i gael sgysiau adeiladol pan nad yw pethau'n gweithio fel yr hoffem. Ein nod yw meithrin diwylliant cydweithredol lle y gallwn weithio gyda'n gilydd, myfyrio a dysgu sut i ddog o hyd i atebion.



Ein Diwylliant

Byddwn yn:

- Nodi **gwerthoedd Tîm Ceredigion** ac ymgorffori ein gwerthoedd yn y ffordd rydym yn gweithio
- Datblygu a chyflwyno **fframwaith cydnabyddiaeth** i sicrhau bod llwyddiant, teyrngarwch ac ymrwymiad yn cael eu datlu
- Adeiladu ar ein gweithgareddau ymgysylltu â gweithwyr a pharhau i sicrhau bod **lleisiau ein holl bobl yn llywio'r broses gwneud penderfyniadau**
- Cynnal arolygon achlysurol i bennu'r ffordd orau o gefnogi **iechyd a llesiant ein gweithlu**, gan sicrhau bod y cymorth a ddarparwn yn ymatebol, wedi'i dargedu ac yn cael ei groesawu
- Parhau i hyrwyddo ein **diwylliant dwyieithog a'n cyfleoeddatblygu Cymraeg**
- Nodi a gweithredu datrysiad er mwyn ein galluogi i ddadansoddi effeithiolrwydd ein sianeli **cyfathrebu mewnol** a sicrhau ein bod yn cyrraedd y gweithlu mwyaf posibl
- Cynnal **cyfarfodydd chwarterol ag uwch reolwyr gwasanaethau** i ddarparu cymorth mewn perthynas â materion pobl a diwylliant



Ffyrdd Newydd o Weithio

Mae ein sefydliad wedi'i ffurfio o unigolion hynod o dalentog. Roedd eu dyfeisgarwch a'u gallu i addasu i'w weld yn amlwg yn ystod argyfwng Covid-19. Roedden nhw wedi llwyddo i gefnogi ein trigolion a chynnal gwasanaethau, gan gyflwyno a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio mewn llawer o achosion ar yr un pryd. Er mwyn sicrhau llwyddiant parhaus, mae'n hanfodol ein bod yn manteisio ar y dalent hon ac yn datgloi ei photensial.

Rydym yn gweithredu mewn amgylchedd heriol gyda phwysau cyllidebol cynyddol. Er mwyn cyflawni ein hamcanion corfforaethol a chynnal gwasanaethau effeithiol ac effeithlon yr un pryd, rhaid i daith ein gweithlu fod yn un o adolygu a newid parhaus. Mae'n hanfodol ein bod yn cynnal dull arloesol ac ystywyth, yn agored ac yn gallu gwrthsefyll newid, ac yn meddu ar y sgiliau i gefnogi ffyrdd callach o weithio mewn byd digidol.

Gyda digideiddio cynyddol gweithleoedd ar draws pob lleoliad, mae cymhwysedd digidol yn hanfodol. Er mwyn cefnogi ein gweithlu yn well o ran sgiliau digidol, byddwn yn cyflwyno fframwaith cymhwysedd digidol. Bydd y fframwaith yn darparu disgwyliadau sgiliau digidol clir o ran meini prawf recriwtio a dewis, rheoli perfformiad, yn ogystal â nodi anghenion datblygu ar draws y gweithlu.

Mae ein gweithlu yn dweud wrthym fod gweithio hybrid wedi cynnig llawer o fanteision gan gynnwys cynhyrchiant gwell, llai o deithio a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Cydnabyddir yn eang hefyd bod hyblygrwydd gweithio hybrid yn gwella cyfraddau cadw a recriwtio staff. Byddwn yn adolygu ein model gweithio hybrid presennol i gynnwys y buddion hyn fel rhan o bolisi gweithio hybrid parhaol.

Ein nod yw gwella effeithlonrwydd ein prosesau a systemau mewnol gan gynnig modd i ni fesur ein perfformiad yn effeithiol. Bydd hyn yn cyd-fynd â'n cyfrifoldeb moesol a chorfforaethol tuag at gynaliadwyedd ac arferion ecogyfeillgar.





Ffyrdd Newydd o Weithio

Byddwn yn:

- Adolygu ein model **gweithio hybrid** a chynnig dull gweithredu parhaol i'w fabwysiadu
- Penodi **Swyddog Datblygu Systemau ac Integreiddio AD** i ddatblygu ein huchelgeisiau gweithio digidol
- **Datblygu dodl**, ein system e-ffurflenni, fel bod holl brosesau Pobl a Threfniadaeth yn ddi-bapur
- Datblygu **system cofnodion digidol a chreu dogfennau newydd**
- Cyflwyno **fframwaith cymhwysedd digidol** a chynnal dadansoddiad o rôl a sgiliau gweithwyr
- Cyflwyno rhaglen uwchsgilio digidol ar draws y sefydliad
- Adolygu'r holl **bolisiau Pobl a Threfniadaeth** i sicrhau eu bod yn addas i'r diben, yn cydymffurfio, yn hygyrch ac yn adlewyrchu ein diwylliant
- Cefnogi'r gwaith o gyflawni **rhaglenni trawsnewid** trwy ymgysylltu â gweithwyr a chyfleoedd datblygu



Gwireddu potensial

Rydym yn teimlo'n angerddol am ddatblygiad gweithwyr a sicrhau bod pob aelod o Dîm Ceredigion yn cael ei gefnogi ac yn cael y cyfle i wireddu ei botensial a'i ddyheadau gyrfa. Rydym eisoes yn darparu ystod eang o hyfforddiant i gefnogi anghenion dysgu a datblygu ein gweithlu. Rydym hefyd yn cynnig ystod o gymwysterau proffesiynol i helpu ein gweithwyr i ddatblygu eu gyrfaedd. Hoffem adeiladu ar y gwaith hwn trwy ddatblygu llwybrau datblygu gyrfa a sgiliau clir i sicrhau bod datblygiad ein gweithlu yn cyfateb yn llawn ag anghenion cynllunio busnes ac anghenion y sefydliad.

Fel rhan o'r gwaith hwn ac er mwyn rhoi sylw i'r bylchau sgiliau hanfodol yn y gweithlu, rydym yn bwriadu denu talent newydd trwy ein cynllun prentisiaethau yn ogystal â chyflwyno cynllun newydd i raddedigion.



Cydnabyddwn bwysigrwydd a gwerth cynllunio'r gweithlu a'r angen i ddefnyddio'r wybodaeth a'r data sydd ar gael i ragweld capasiti a gallu sefydliadol yn y dyfodol. Yn unol â hyn, byddwn yn adolygu ein proses cynllunio'r gweithlu ac yn datblygu model cynllunio olyniaeth cadarn a symlach.

Mae ein rheolwyr yn allweddol o ran sicrhau ein gallu fel sefydliad i groesawu ac ymgorffori ffyrdd newydd o weithio a chyflawni rhagoriaeth yn y dyfodol. Mae ein rheolwyr yn cael effaith sylweddol ar ein diwylliant a phrofiad cyflogaeth o ddydd i ddydd ein gweithlu. Maent yn chwarae rôl ganolog wrth i ni adeiladu timau sy'n ymgorffori agwedd gydweithredol, yn frwdfrydig ac yn gallu troi heriau yn gyfleoedd ar gyfer arloesi a rhagoriaeth.

Ochr yn ochr â'r rhaglenni datblygu rheolaeth presennol byddwn yn cynnal sesiwn ddiweddarau flynyddol er mwyn i'n rheolwyr gael gwybodaeth am y tueddiadau a'r arferion gorau diweddaraf gan sicrhau eu bod yn gallu llywio'r dirwedd sy'n newid yn barhaus a symud ein sefydliad yn ei flaen.

Gwireddu potensial

Byddwn yn:

Datblygu'r gweithlu:

- Datblygu **model cynllunio olyniaeth** sy'n lleihau risg ac amharu ar barhad busnes
- Adolygu ein **proses werthuso flynyddol** i gasglu dyheadau datblygu gweithwyr, nodi potensial yn y dyfodol ac archwilio sgiliau a chymwyseddau
- Adolygu ein **rhaglenni ymsefydlu corfforaethol a thîm** i sicrhau bod ein recriwtiaid newydd yn cael y cyflwyniad gorau i'w rôl newydd
- Gwneud y defnydd gorau o'n **system rheoli dysgu** 'Pwll Dysgu Ceredigion' i wneud defnydd llawn o'i botensial
- Er mwyn goresgyn heriau recriwtio byddwn yn mabwysiadu dull wedi'i dargedu at ein **cyfleoedd prentisiaeth**
- Datblygu a chyflwyno **cynllun i raddedigion** er mwyn denu a chadw talent yng Ngheredigion
- Parhau i gynnig amrywiaeth o gyfleoedd **datblygu'r Gymraeg** i ddiwallu anghenion darparu gwasanaethau a chefnogi ein diwylliant dwyieithog
- Datblygu ymhellach ac ehangu ein **dysgu cyfunol** i gynnig mwy o fynediad a gwella canlyniadau

Datblygu rheolwyr ac arweinwyr:

- Gan ddefnyddio ein talent a'n profiad mewnol, datblygu a chyflwyno **Cynllun Mentora / Hyfforddi Rheolwyr**
- Datblygu a chyflwyno **sesiwn ddiweddarau flynyddol** i sicrhau bod ein rheolwyr yn cael gwybodaeth am y datblygiadau a'r arferion gorau diweddaraf
- Parhau i gynnig **cyfleoedd ILM** i dyfu ein dewis o arweinwyr y dyfodol

Mesur Llwyddiant

Mae'r strategaeth hon yn ceisio esblygu gydag anghenion ein sefydliad a'n gweithwyr. Bydd y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth yn gweithio gydag uwch reolwyr i adolygu a llywio esblygiad y strategaeth gyda gwelliannau yn cael eu gwneud yn ôl yr angen ar hyd ein taith.

Byddwn yn mesur cynnydd yn barhaus gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau, gan gynnwys arolygon gweithwyr a rhanddeiliaid, gwerthusiadau ac amrywiaeth o ddangosyddion perfformiad allweddol. Bydd y pedair blaenoriaeth yn y strategaeth hon yn cael eu hadrodd arnynt yn flynyddol gan ddefnyddio'r mesurau canlynol:

Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Cynnydd yn nifer cyfartalog yr ymgeiswyr fesul ymgyrch

Nifer y cyfleoedd profiad gwaith a gynigir

Nifer y swyddi gwag corfforaethol

Ein Diwylliant

Canran y gweithwyr sy'n teimlo bod y Cyngor yn gofalu am eu hiechyd a'u llesiant

Nifer y gweithwyr sydd wedi gwella eu sgiliau Cymraeg (continwmm)

Trosiant gweithwyr

Absenoldeb salwch

Ffyrdd Newydd o Weithio

Nifer y rolau â lefelau cymhwysedd digidol a nodwyd

Nifer y gweithwyr y cafodd eu lefelau cymhwysedd digidol eu cofnodi

Nifer y ffurflenni ar dodl

Nifer y bobl sydd wedi mynychu hyfforddiant sgiliau digidol

Gwireddu Potensial

Nifer y prentisiaid a gafodd eu recriwtio

Nifer y graddedigion a gafodd eu recriwtio o dan y cynllun i raddedigion

Nifer y rheolwyr sydd â chymhwyster arweinyddiaeth a/neu reoli cydnabyddedig





Ymholiadau cyffredinol

www.ceredigion.gov.uk

01545 570881

clic@ceredigion.gov.uk

Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth

01970 633949

humanresources@ceredigion.gov.uk



Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



This **Integrated Impact Assessment tool** incorporates the principles of the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015 and the Sustainable Development Principles, the Equality Act 2010 and the Welsh Language Measure 2011 (Welsh Language Standards requirements) and Risk Management in order to inform effective decision making and ensuring compliance with respective legislation.

1. PROPOSAL DETAILS: (Policy/Change Objective/Budget saving)

Proposal Title	Workforce Plan 2023-2028				
Service Area	People & Organisation	Corporate Lead Officer	Geraint Edwards	Strategic Director	James Starbuck
Name of Officer completing the IIA	Geraint Edwards	E-mail	geraint.edwards2@ceredigion.gov.uk	Phone no	01545 572019

Please give a brief description of the purpose of the proposal

The Workforce Plan 2023-2028 sets out how we will attract, develop and retain our most valuable asset – our people. The effectiveness of our organisation hinges not just on attracting the best talent, but also in creating a strong workplace community that supports its people, and recognises the unique attributes of every Team Ceredigion member. The Workforce Plan 2023- 2028 outlines how we will develop the capacity and capability of our workforce to support the priorities identified in our Corporate Strategy 2022-2027.

Who will be directly affected by this proposal? (e.g. The general public, specific sections of the public such as youth groups, carers, road users, people using country parks, people on benefits, staff members or those who fall under the protected characteristics groups as defined by the Equality Act and for whom the authority must have due regard).

The Workforce Plan will affect Council employees, excluding those directly employed by school Governing Bodies.

VERSION CONTROL: The IIA should be used at the earliest stages of decision making, and then honed and refined throughout the decision making process. It is important to keep a record of this process so that we can demonstrate how we have considered and built in sustainable development, Welsh language and equality considerations wherever possible.

Author	Decision making stage	Version number	Date considered	Brief description of any amendments made following consideration
	<i>e.g. Budget Process, LG, Scrutiny, Cabinet etc.</i>			<i>This will demonstrate how we have considered and built in sustainable development throughout the evolution of a proposal. Have you considered and applied the sustainable development principle and Well-being Goals?</i>
Geraint Edwards	Scrutiny	V1	25/06/2023	

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



--	--	--	--	--

COUNCIL STRATEGIC OBJECTIVES: Which of the Council's Strategic Objectives does the proposal address and how?

Boosting the economy, supporting businesses and enabling employment	The Workforce Plan 2023-2028 will develop the capacity and capability of the workforce to support delivery of high quality services
Creating caring and healthy communities	The Workforce Plan 2023-2028 will develop the capacity and capability of the workforce to support delivery of high quality services
Providing the best start in life and enabling learning at all ages	The Workforce Plan 2023-2028 will develop the capacity and capability of the workforce to support delivery of high quality services
Creating sustainable, green and well-connected communities	The Workforce Plan 2023-2028 will develop the capacity and capability of the workforce to support delivery of high quality services

NOTE: As you complete this tool you will be asked for **evidence to support your views**. These need to include your baseline position, measures and studies that have informed your thinking and the judgement you are making. It should allow you to identify whether any changes resulting from the implementation of the recommendation will have a positive or negative effect. Data sources include for example:

- *Quantitative data - data that provides numerical information, e.g. population figures, number of users/non-users*
- *Qualitative data – data that furnishes evidence of people's perception/views of the service/policy, e.g. analysis of complaints, outcomes of focus groups, surveys*
- *Local population data from the census figures (such as Ceredigion Welsh language Profile and Ceredigion Demographic Equality data)*
- *National Household survey data*
- *Service User data*
- *Feedback from consultation and engagement campaigns*
- *Recommendations from Scrutiny*
- *Comparisons with similar policies in other authorities*
- *Academic publications, research reports, consultants' reports, and reports on any consultation with e.g. trade unions or the voluntary and community sectors, 'Is Wales Fairer' document.*
- *Welsh Language skills data for Council staff*

2. SUSTAINABLE DEVELOPMENT PRINCIPLES: How has your proposal embedded and prioritised the five sustainable development principles, as outlined in the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015, in its development?

Sustainable Development Principle	Does the proposal demonstrate you have met this principle? If yes, describe how. If not, explain why.	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to the principle?
Long Term	Whilst the plan responds to current challenges it also considers the longer	Each service has completed a workforce	

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Balancing short term need with long term and planning for the future.	term challenges with the aim of ensuring the workforces possesses the correct skills and capacity to meet these.	planning toolkit to identify the challenges in their areas. These were all considered as part of this plan's development.	
Collaboration Working together with other partners to deliver.	All Corporate Lead officers and thier Senior team have contributed to the plan through the completion of the Service-specific Workforce Plan toolkit. The plan will be shared with our corporate trade union partners for comment.		
Involvement Involving those with an interest and seeking their views.	The Plan has been developed by involving all Corporate Manager and Corporate Lead Officer to capture their view on the current and longer term needs of their particular service areas.		
Prevention Putting resources into preventing problems occurring or getting worse.	Focus is given to the current recruitment and retention difficulties and the impact this has on meeting future demands. The Plan introduces strategies to encourage wider employment entry paths and opportunities to meet a sustainable future workforce.	We will monitor and gather evidence on staff recruitment and turn over	
Integration Positively impacting on people, economy, environment and culture and trying to benefit all three.	Through maintaining a motivated and stable workforce, the majority of whom live within the county boundary, the Plan will positively impact on people (our staff) and the local economy.		

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



3. WELL-BEING GOALS: Does your proposal deliver any of the seven National Well-being Goals for Wales as outlined on the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015? Please explain the impact (positive and negative) you expect, together with suggestions of how to mitigate negative impacts or better contribute to the goal. We need to ensure that the steps we take to meet one of the goals aren't detrimental to meeting another.			
Well-being Goal	Does the proposal contribute to this goal? Describe the positive or negative impacts-	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to the goal?
3.1. A prosperous Wales Efficient use of resources, skilled, educated people, generates wealth, provides jobs.	The Plan's aim is to foster a skilled, outcome focussed, innovative and progressive workforce, dedicated to delivery high quality and efficient service to the people of Ceredigion.	The Council is the largest employer in the county and ensuring job security in well paid roles is key.	Develop range of employment entry opportunities and career pathways which allow staff to meet their potential
3.2. A resilient Wales Maintain and enhance biodiversity and ecosystems that support resilience and can adapt to change (e.g. climate change).			
3.3. A healthier Wales People's physical and mental wellbeing is maximised and health impacts are understood.	The Plan recognises the importance of employee health and wellbeing and through periodic surveys will identify how best this can be supported with targeted strategies if necessary	Annual staff surveys to monitor employees view of their health	Continual review of health and wellbeing guidance and strategies in response to local and nationwide issues
3.4. A Wales of cohesive communities Communities are attractive, viable, safe and well connected.			
3.5. A globally responsible Wales Taking account of impact on global well-being when considering local social, economic and environmental well-being.			

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



<p>3.6. A more equal Wales People can fulfil their potential no matter what their background or circumstances.</p> <p><i>In this section you need to consider the impact on equality groups, the evidence and any action you are taking for improvement.</i> <i>You need to consider how might the proposal impact on equality protected groups in accordance with the Equality Act 2010?</i> <i>These include the protected characteristics of age, disability, gender reassignment, marriage or civil partnership, pregnancy or maternity, race, religion or beliefs, gender, sexual orientation.</i> Please also consider the following guide:: Equality Human Rights - Assessing Impact & Equality Duty</p>	<p>Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.</p> <p><i>Using your evidence consider the impact for each of the protected groups. You will need to consider do these groups have equal access to the service, or do they need to receive the service in a different way from other people because of their protected characteristics. It is not acceptable to state simply that a proposal will universally benefit/disadvantage everyone. You should demonstrate that you have considered all the available evidence and address any gaps or disparities revealed.</i></p>	<p>What evidence do you have to support this view?</p> <p><i>Gathering Equality data and evidence is vital for an IIA. You should consider who uses or is likely to use the service. Failure to use <u>data</u> or <u>engage</u> where change is planned can leave decisions open to legal challenge. Please link to involvement box within this template. Please also consider the general guidance.</i></p>	<p>What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?</p> <p><i>These actions can include a range of positive actions which allows the organisation to treat individuals according to their needs, even when that might mean treating some more favourably than others, in order for them to have a good outcome. You may also have actions to identify any gaps in data or an action to engage with those who will/likely to be effected by the proposal. These actions need to link to Section 4 of this template.</i></p>																
<p>Age Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people because of their age? (Please tick ✓)</p> <table border="1" data-bbox="78 1031 786 1402"> <thead> <tr> <th></th> <th>Positive</th> <th>Negative</th> <th>None/ Negligible</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Children and Young People up to 18</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>People 18-50</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Older People 50+</td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Positive	Negative	None/ Negligible	Children and Young People up to 18	✓			People 18-50	✓			Older People 50+	✓			<p>The Council's Equality Report 2022 has been used to inform the Plan. The age profile of the current workforce is included in the document and the ageing workforce is evident with 45.78% being 50 years old or over. The Plan sets out how the aging workforce can be supported in their roles whilst also introducing strategies to attract young people to a career in the Council</p>	<p>The Equality Report 2022 provides data on the Council workforce by protected characteristics. The Equality Report is published annual and will be monitored</p>	
	Positive	Negative	None/ Negligible																
Children and Young People up to 18	✓																		
People 18-50	✓																		
Older People 50+	✓																		

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Disability Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people because of their disability? (Please tick ✓)				The Council's Equality Report 2022 has been used to inform the Plan. 3% of the current workforce has told use they are disabled. The Plan is expected to encourage applications from those who have a disability whilst also supporting those employees who become disabled to remain in employment.	The Equality Report 2022 provides data on the Council workforce by protected characteristics. 20% of people living in Ceredigion identified as disabled with 8.5% disabled and limited a lot, and 11.5% disabled and limited a little (2021 Census).	
Hearing Impairment	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Physical Impairment	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Visual Impairment	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Learning Disability	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Long Standing Illness	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Mental Health	Positive	Negative	None/ Negligible			
	<input checked="" type="checkbox"/>					
Other	Positive	Negative	None/ Negligible			
			<input checked="" type="checkbox"/>			
Transgender Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on transgender people? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.	The Equality Report 2022 provides data on the Council workforce by protected characteristics.	
Transgender	Positive	Negative	None/ Negligible			
			<input checked="" type="checkbox"/>			

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Marriage or Civil Partnership Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on marriage or Civil partnership? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.		
Marriage	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Civil partnership	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Pregnancy or Maternity Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on pregnancy or maternity? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.		
Pregnancy	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Maternity	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Race Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on race? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.	The Equality Report 2022 provides data on the Council workforce by protected characteristics. Race includes nationality, ethnicity and culture. 3.8% of people living in Ceredigion are from a non-white background, compared	
White	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Mixed/Multiple Ethnic Groups	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Asian / Asian British	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Black / African / Caribbean / Black British	Positive	Negative	None/ Negligible		to 6.2% across Wales (2021 Census).	
			✓			
Other Ethnic Groups	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Religion or non-beliefs Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people with different religions, beliefs or non-beliefs? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.		
Christian	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Buddhist	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Hindu	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Humanist	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Jewish	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Muslim	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Sikh	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



Non-belief	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Other	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Sex Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on men and/or women? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.		
Men	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			
Women	Positive	Negative	None/ Negligible			
			✓			

Sexual Orientation Do you think this proposal will have a positive or a negative impact on people with different sexual orientation? (Please tick ✓)				The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment.	The Equality Report 2022 provides data on the Council workforce by protected characteristics.	
Bisexual	Positive	Negative	None/ Negligible			
	✓					
Gay Men	Positive	Negative	None/ Negligible			
	✓					
Gay Women / Lesbian	Positive	Negative	None/ Negligible			
	✓					
Heterosexual / Straight	Positive	Negative	None/ Negligible			
	✓					



Having due regards in relation to the three aims of the Equality Duty - determine whether the proposal will assist or inhibit your ability to eliminate discrimination; advance equality and foster good relations.

3.6.2. How could/does the proposal help advance/promote equality of opportunity?

You should consider whether the proposal will help you to: ● Remove or minimise disadvantage ● To meet the needs of people with certain characteristics ● Encourage increased participation of people with particular characteristics

The Workforce Plan has a focus on the culture of the organisation and seeks to foster a culture where employees are supported, feel valued , and experience a safe and inclusive environment. The Council is committenet to promoting equality and valuing diverisity in all its roles as community leader, service provider and employer.

3.6.3. How could/does the proposal/decision help to eliminate unlawful discrimination, harassment, or victimisation?

You should consider whether there is evidence to indicate that: ● The proposal may result in less favourable treatment for people with certain characteristics ● The proposal may give rise to indirect discrimination ● The proposal is more likely to assist or impeded you in making reasonable adjustments

3.6.4. How could/does the proposal impact on advancing/promoting good relations and wider community cohesion?

You should consider whether the proposal with help you to: ● Tackle prejudice ● Promote understanding

Having due regard of the Socio-Economic Duty of the Equality Act 2010.

Socio-Economic Disadvantage is living in less favourable social and economic circumstances than others in the same society.

As a listed public body, Ceredigion County Council is required to have due regard to the Socio-Economic Duty of the Equality Act 2010. Effectively this means carrying out a poverty impact assessment. The duty covers all people who suffer socio-economic disadvantage, including people with protected characteristics.

3.6.5 What evidence do you have about socio-economic disadvantage and inequalities of outcome in relation to the proposal?

Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.

The Plan is expected to have a positive impact on the socio-economic situation of current and future employees of the Council through providing stable employment, skill development and career pathway opportunities.

What evidence do you have to support this view?

There are area of high and moderate deprevation in the County.

What action(s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?

Planned strategies are widely promoted to ensure awareness across the County

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



3.7. A Wales of vibrant culture and thriving Welsh language Culture, heritage and Welsh Language are promoted and protected. <i>In this section you need to consider the impact, the evidence and any action you are taking for improvement. This in order to ensure that the opportunities for people who choose to live their lives and access services through the medium of Welsh are not inferior to what is afforded to those choosing to do so in English, in accordance with the requirement of the Welsh Language Measure 2011.</i>				Describe why it will have a positive/negative or negligible impact.	What evidence do you have to support this view?	What action (s) can you take to mitigate any negative impacts or better contribute to positive impacts?
Will the proposal be delivered bilingually (Welsh & English)?	Positive	Negative	None/ Negligible	The Workforce Plan is bilingual document and any engagement or communication will be delivered in both Welsh and English		
	✓					
Will the proposal have an effect on opportunities for persons to use the Welsh language?	Positive	Negative	None/ Negligible	The Workforce Plan will actively promote the Council's bilingual culture and committed to increasing the Welsh language skills across the organisation.		
	✓					
Will the proposal increase or reduce the opportunity for persons to access services through the medium of Welsh?	Positive	Negative	None/ Negligible	The Workforce Plan is directed towards Council employees but by increasing their Welsh language skills there is expected to be a greater availability of services through the medium of Welsh.		
	✓					
How will the proposal treat the Welsh language	Positive	Negative	None/ Negligible	The Workforce Plan is bilingual document and any engagement or		
	✓					

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



no less favourably than the English language?				communication will be delivered in both Welsh and English		
Will it preserve promote and enhance local culture and heritage?	Positive	Negative	None/ Negligible	The Workforce Plan is directed towards Council employees but as a high number of these live within the County, increasing Welsh languages skills and understanding of the county's heritage will have a positive benefit.		
	✓					

4. STRENGTHENING THE PROPOSAL: If the proposal is likely to have a negative impact on any of the above (including any of the protected characteristics), what practical changes/actions could help reduce or remove any negative impacts as identified in sections 2 and 3?

4.1 Actions.

What are you going to do?	When are you going to do it?	Who is responsible?	Progress
The Workforce Plan will be reviewed annually and progress will be reported through the Council's governance structure.	Annually	People & Organisaition	

4.2. If no action is to be taken to remove or mitigate negative impacts please justify why.

(Please remember that if you have identified unlawful discrimination, immediate and potential, as a result of this proposal, the proposal must be changed or revised).

4.3. Monitoring, evaluating and reviewing.

How will you monitor the impact and effectiveness of the proposal?

The Workforce Plan will be reviewed annually and progress will be reported through the Council's governance structure.

Cyngor Sir Ceredigion County Council - Integrated Impact Assessment (IIA)

An integrated tool to inform effective decision making



5. RISK: What is the risk associated with this proposal?

Impact Criteria	1 - Very low	2 - Low	3 - Medium	4 - High	5 - Very High
Likelihood Criteria	1 - Unlikely to occur	2 - Lower than average chance of occurrence	3 - Even chance of occurrence	4 - Higher than average chance of occurrence	5 - Expected to occur

Risk Description	Impact (severity)	Probability (deliverability)	Risk Score
If Plan is not implemented, there is likely to be significant challenges in the workforce's ability to meet the future needs of of the organisation.	4	2	8

Does your proposal have a potential impact on another Service area?

The implementation of the workforce plan will have a positive and cross-cutting impact for employees across all service areas

6. SIGN OFF

Position	Name	Signature	Date
Service Manager			
Corporate Lead Officer	Geraint Edwards		25/06/2023
Strategic Director	James Starbuck		26/06/2023
Portfolio Holder	Cllr Bryan Davies		

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Cabinet
DYDDIAD	5 Medi 2023
LLEOLIAD:	Hybrid/Siambr y Cyngor
TEITL:	Adborth gan y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ar Gynllun Drafft y Gweithlu 2023-2028
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Rhoi adborth y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn dilyn y cyfarfod a gynhaliwyd ar 19 Gorffennaf 2023

Derbyniodd Aelodau'r Pwyllgor adroddiad ar Gynllun Drafft y Gweithlu a gyflwynwyd gan Arweinydd y Cyngor, gyda chymorth y swyddogion.

Mae Cynllun y Gweithlu yn ddogfen strategol sy'n amlinellu dull y Cyngor o reoli ei weithlu er mwyn bodloni ei anghenion darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol. Mae'n dadansoddi gofynion gweithlu'r sefydliad, nodi unrhyw fylchau, a chanolbwyntio ar y cynlluniau datblygu er mwyn rhoi sylw iddynt.

Adroddwyd fel yn achos Cynllun y Gweithlu 2017-2022, defnyddiwyd pecyn cymorth Cynllunio'r Gweithlu Strategol i arwain gwaith y Swyddog Arweiniol Corfforaethol a'i dimau trwy'r broses. Mae'r pecyn cymorth wedi helpu i ddadansoddi'r gweithlu presennol cyn ehangu'r dadansoddiad hwnnw i nodi'r gofynion, y sgiliau a'r cymwyseddau y bydd eu hangen ar y gweithlu yn y dyfodol i ddarparu gwasanaethau newydd neu well.

Ar ddechrau'r flwyddyn, cyfarfu'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth â phob maes gwasanaeth i gyflwyno'r pecyn cymorth a darparu ystod o ddata am y gweithlu i gynorthwyo pob maes gwasanaeth i gwblhau'r pecyn cymorth. Yna cafodd y wybodaeth hon ei chasglu, ei dadansoddi a'i hasesu yn unol ag amcanion y gweithlu yn y Strategaeth Gorfforaethol a gofynion pum ffordd o weithio'r Egwyddorion Cynaliadwyedd i ddatblygu themâu allweddol ar gyfer Cynllun y Gweithlu 2023-2028.

ARGYMHELLIAD:

Yn dilyn trafodaeth, gofynnwyd i'r Aelodau ystyried yr argymhelliad canlynol i'r Cabinet:

- Bod y Cabinet yn cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD:

- Cefnogi mabwysiadu Cynllun y Gweithlu newydd i sicrhau bod y gweithlu yn bodloni ei anghenion o ran darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol

Cytunodd Aelodau'r Pwyllgor i argymhell bod y Cabinet yn:

1. Cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028.
2. Ystyried y posibilrwydd y dylai prentisiaid barhau i weithio gyda'r Cyngor am gyfnod penodol o amser ar ôl i'w cynllun ddod i ben, os yw'r Cyngor wedi cyfrannu'n ariannol at y cynllun hwnnw.

Y Cynghorydd Rhodri Evans
Cadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol