

Cyngor Bro Morgannwg

VALE of GLAMORGAN



BRO MORGANNWG

**Adroddiad Blynyddol Dyletswydd
Partneriaeth Gymdeithasol 2024-25**

Crynodeb o'r Adroddiad

Mae'r adroddiad blynyddol hon yn manylu ar y gwaith a wnaed mewn partneriaeth rhwng Cyngor Bro Morgannwg ac undebau llafur mewn perthynas âg amcanion llesiant corfforedig wedi'i osod [o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#), gan amlygu cydymffurfiaeth â'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol rhwng y cyfnod Ebrill 2024 - Mawrth 2025.

Mae'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol yn rhwymedigaeth gyfreithiol a gyflwynwyd gan [Ddeddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus \(Cymru\) 2023](#). Mae'r Ddeddf yn gosod gofyniad statudol ar Awdurdodau Lleol yng Nghymru i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol gydag undebau llafur cydnabyddedig (neu gynrychiolwyr staff eraill) wrth osod amcanion llesiant o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a gwneud penderfyniadau strategol sydd â'r nod o gyflawni'r amcanion hynny.

Mae'r adroddiad blynyddol hwn yn manylu ar sut mae'r Cyngor yn gweithio gyda phartneriaid undebau llafur trwy ddull partneriaeth gymdeithasol, gan werthfawrogi'r egwyddorion gwerth cymdeithasol, ymgynghori ag undebau llafur i sicrhau bod adborth yn cael ei gasglu ar gam ffurfiannol a'i ystyried drwy gydol y broses ddatblygu pan:

- datblygu ein hamcanion llesiant fel rhan o Gynllun Corfforaethol y Cyngor, Y Fro 2030
- ystyried penderfyniadau strategol sy'n effeithio ar ein gweithle wrth i ni weithio i gyflawni'r amcanion yma

Bydd yr adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'n ffyrdd o weithio er mwyn sicrhau bod ein partneriaid yn cael gwybodaeth dda i gynyddu **cyfranogiad**, sicrhau cydweithio ystyrllon a sicrhau **enillion i'r ddwy ochr**. Mae'r adroddiad hwn wedi cael ei drafod gyda'n cynrychiolwyr undebau llafur ac wedi cytuno arno.

Ein Dull ym Mro Morgannwg

Mae Cyngor Bro Morgannwg yn **gweithio ar y cyd** â'n hundebau llafur i sicrhau bod gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar ein hasedau mwyaf, ein staff, yr **un mor fuddiol** ar sail perthnasoedd cryf a dealltwriaeth ag adeiladwyd trwy **barch ac ymddiriedaeth**. Gyda hyn mewn golwg, mae'r Cyngor yn ymgysylltu'n weithredol â phartneriaid undebau llafur i sicrhau bod eu **lleisiau'n** cael eu clywed yn rheolaidd trwy **gyfranogiad** yn y Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd (JCF), y Fforwm Newid a'r Fforwm Telerau ac Amodau, gyda'r ddau gyfarfod olaf yn ymgynnull bob mis. Yn ogystal, mae pob cyfarwyddiaeth yn cynnal cyfarfodydd ymgynghorol rheolaidd gyda'n hundebau llafur ar faterion sydd o ddiddordeb i bob cyfarwyddiaeth ynghyd â chefnogaeth undebau llafur a mynychu cyfarfodydd iechyd a diogelwch bob mis. Mae'r Fforymau hyn yn ychwanegol at yr ystod

o gyfarfodydd a sgysiau sy'n digwydd yn rheolaidd rhwng y cyngor a'r undebau llafur a dyna gonglfaen ein cydweithio.

Mae'r Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd yn galluogi cydweithio rhwng aelodau etholedig, swyddogion y Cyngor a chynrychiolwyr gweithwyr. Er bod y JCF yn ymdrin â materion ar draws y sefydliad, mae gan bob Cyfarwyddiaeth y Cyngor (gydag eithriad Adnoddau Corfforaethol, o ystyried ei chylch gwaith, yn adrodd yn uniongyrchol i'r JCF) hefyd eu Fforwm Ymgynghorol Cyfarwyddiaeth eu hunain i sicrhau ymgysylltiad ar bob lefel o wneud penderfyniadau. Yn ogystal â'r Fforymau hyn, mae'r Fforwm Newid yn rhoi cyfle i ymgysylltu ar bynciau gan gynnwys cyllidebau, cynlluniau corfforaethol, cynllunio strategol, strategaethau newydd, ailstrwythuro a thrawsnewid gwasanaethau. Mae'r Fforwm Telerau ac Amodau yn dod â chydweithwyr a chynrychiolwyr gweithwyr ynghyd gan ganolbwyntio'n benodol ar lunio polisi a gweithdrefnau ac ystyried newidiadau i gontractau.

Ateir y ffordd hon o gydweithio gan Ddatganiad Partneriaeth y Cyngor sydd wedi'i gynnwys yng Nghynllun Corfforaethol 2030 y Fro fel ['Ein Hymrwymiad i'r rhai sy'n gweithio gyda ni' sy'n adlewyrchu ein gwerthoedd o fod yn agored, gyda'n gilydd, yn uchelgeisiol ac yn falch](#) yn y ffordd rydym yn gweithio gydag eraill.

Mae gan y Cyngor hefyd nifer o fecanweithiau i ymgysylltu'n effeithiol â staff gan gynnwys gwahanol rwydweithiau, sesiynau datblygu rheolwyr a chaffis dysgu. Darperir gwybodaeth am y gwaith hwn yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.

Datblygu ac Ymgynghori ar Amcanion Llesiant Corfforaethol Newydd

Yn ystod 2024/25 datblygwyd Cynllun Corfforaethol newydd Cyngor Bro Morgannwg gyda phedwar amcan llesiant Cynllun Corfforaethol 2020 - 2025 blaenorol yn cael eu disodli gan bum amcan llesiant newydd.

Gosododd Cynllun Corfforaethol Cyngor Bro Morgannwg ar gyfer [2020-2025](#) bedwar amcan llesiant i gyflawni ein gweledigaeth o Gymunedau Cryf gyda Dyfodol Disglair:

1. Gweithio gyda'n cymunedau ac ar eu rhan
2. Cefnogi dysgu, cyflogaeth a thwf economaidd cynaliadwy
3. Cefnogi pobl gartref ac yn eu cymuned
4. Parchu, gwella a mwynhau ein hamgylchedd

Mae Cynllun Corfforaethol newydd Cyngor Bro Morgannwg ar gyfer 2025 - 2030, o'r enw [Bro 2030, a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2025](#) yn cynnwys pum amcan llesiant newydd i gyflawni ein gweledigaeth ar gyfer y cyfnod o bum mlynedd:

1. Creu lleoedd gwyb i fyw, gweithio ac ymweld â nhw
2. Parchu a dathlu'r amgylchedd
3. Rhoi dechrau da mewn bywyd i bawb

4. Cefnogi ac amddiffyn y rhai sydd ein hangen
5. Bod y Cyngor gorau y gallwn fod

Fel rhan o'r gwaith o ddatblygu a chwblhau'r amcanion llesiant newydd, gweithiodd cydweithwyr gyda phartneriaid undebau llafur i gasglu eu mewnwelediadau drwy gydol y broses i sicrhau bod llais staff a chynrychiolwyr undebau yn cael eu clywed a'u hadlewyrchu. Mae'r adran isod yn nodi tystiolaeth o ymgysylltiad ac ymgynghoriad y Cyngor â'i undebau llafur cydnabyddedig wrth osod yr amcanion llesiant hyn a gwneud penderfyniadau strategol sydd â'r nod o'u cyflawni.

Er mwyn sicrhau bod partneriaid undebau llafur yn cymryd rhan weithredol wrth lunio'r amcanion llesiant newydd yn gynnar yn y broses, cafodd cydweithwyr eu cynnwys fel rhan o'r ymgynghoriad ar ddatblygu fersiynau drafft o'r Cynllun Corfforaethol newydd. Dangosir hyn drwy ymgysylltu â'r Fforwm Newid a JCF i adlewyrchu barn mynychwyr yn gynnar yn 2024 ac eto yn 2025. Roedd y trafodaethau'n cynnwys cwestiynau ynghylch sut y byddai'r Cynllun yn ystyried gofod ar gyfer datblygiad personol staff a gweithio o gartref, roedd ystyriaethau i'r elfennau hyn wedi'u cynnwys yn fersiwn derfynol y Cynllun. Codwyd cwestiynau hefyd ynghylch cael mwy o dryloywder ar gyllid y Cyngor ac amlygwyd ei bod yn bwysig i aelodau staff. Rhannwyd mwy o wybodaeth am y gyllid a chynlluniau ariannol gan Lywodraeth Cymru â staff drwy amrywiaeth o ddulliau gan gynnwys Negeseuon Diwedd Wythnos y Prif Weithredwr. Gwnaed ymdrech hefyd i gysylltu'r ymgynghoriad ar y Cynllun Corfforaethol a'r ymgynghoriad ar Bennu Cyllideb er mwyn tynnu sylw at synergeddau a chodi proffil y ddau gyfle ymgynghori. Bu cydweithwyr Undebau Llafur yn myfyrio'n ddefnyddiol ar eu profiadau o'r materion sy'n wynebu cymunedau yn y Fro, gan groesawu ffocws y Cynllun ar drechu tlodi ac anghydraddoldebau a dangos bod hyn yn cyd-fynd â'u profiadau.

Yn dilyn trafodaethau cychwynnol gyda'r Fforwm Newid, fel rhan o'r ymgynghoriad ffurfiol bu trafodaeth yn y JCF ym [mis Rhagfyr 2024](#) yn tynnu sylw at sut roedd y Cynllun Corfforaethol drafft wedi'i ddatblygu hyd yma, gan gynnwys draft Newydd y pump amcan llesiant corfforaethol, a throsolwg o'r ymgynghoriad arfaethedig ar y drafft i ymgysylltu â chymunedau, partneriaid a staff. Anogwyd y rhai a oedd yn bresennol i ofyn unrhyw gwestiynau yn uniongyrchol yn y cyfarfod neu i fynd ar drywydd swyddogion perthnasol ar ôl hynny, anogwyd partneriaid Undebau Llafur i gymryd rhan yn yr ymgynghoriad eu hunain ac i annog eraill i wneud hynny.

Yn dilyn yr ymgynghoriad ffurfiol ar y Cynllun Corfforaethol newydd a'i amcanion llesiant corfforaethol, bu trafodaeth bellach yn y Fforwm Newid ym mis Ionawr 2025 pan gafodd diweddariadau a wnaed i'r Cynllun yn dilyn ymgynghoriad eu bwydo yn ôl i'r Fforwm. Cafodd y Fforwm ei ddiweddarau hefyd ar ganfyddiadau [Asesiad Perfformiad y Panel](#) ag oedd yn dangos bod y Fro yn 'Gyngor da a meddylgar'. Darparwyd diweddariad ar broses derfynol y Cynllun yn y Fforwm Newid ym mis Chwefror 2025 i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i aelodau cyn iddo gael ei gyhoeddi ym mis Ebrill 2025.

Ymgynghoriad Strategol Ehangach i Gyflawni Amcanion Llesiant Corfforaethol Presennol

Yn ogystal â gweithio'n agos gyda phartneriaid undebau llafur i ddatblygu a chwblhau'r Cynllun Corfforaethol newydd a'r amcanion llesiant corfforaethol ar gyfer 2025 - 2030, drwy gydol y flwyddyn, gofynnodd y Cyngor am eu hadborth ar ystod o benderfyniadau strategol i'n helpu i gyflawni ein hamcanion llesiant ar gyfer 2024/25. Mae trosolwg o'r ymgysylltu hwn wedi'i ddarparu isod wedi'i alinio gan amcan; fodd bynnag, dylid nodi bod gwaith yn aml yn ategu mwy nag un amcan yn ymarferol.

Amcan Llesiant Un: Gweithio gyda'n cymunedau ac ar eu rhan

Mae mewnwelediad gan bartneriaid undebau llafur wedi helpu'r Cyngor i gefnogi sawl elfen sy'n gysylltiedig â lles staff a chynwysoldeb yn Llyfr Diwylliant y Cyngor, dewis amgen y Cyngor yn lle llawlyfr gweithwyr. Enghraifft yw'r adborth a'r gefnogaeth ar gyfer datblygu nifer o rwydweithiau staff gan gynnwys GLAM – rhwydwaith staff LGBTQ+ y Cyngor, Diverse — rhwydwaith staff mwyafrifol byd-eang y Cyngor, a sefydlu Abl - rhwydwaith staff anabledd y Cyngor. Mae'r gwaith hwn i gefnogi ac annog ein gweithlu amrywiol gan bartneriaid yn cyd-fynd ag ymrwymïadau a chydabyddiaeth y Cyngor fel Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd a Chyflogwr Hyrwyddwr Amrywiaeth Stonewall. Yn gysylltiedig â'r gwaith hwn, mae partneriaid undebau llafur wedi cael eu cysylltu i helpu i lunio datblygiad y Cynllun Diwylliant drafft ac maent wedi tynnu sylw at waith i gynyddu ymwybyddiaeth ar draws y gweithlu o niwroamrywiaeth.

Amcan Llesiant Dau: Cefnogi dysgu, cyflogaeth a thwf economaidd cynaliadwy

Drwy gydol y flwyddyn, mae'r Cyngor a'r undebau llafur wedi cydweithio i rannu diweddariadau a llunio gwelliannau i nifer o bolisiâu allweddol a datblygiadau deddfwriaethol. Mae hyn wedi sicrhau, pan gânt eu cyflwyno i'r gweithle a'r staff, eu bod yn cael eu cyflwyno'n effeithiol a'u hymgorffori'n ddi-dor a chydag eglurder, gan ddarparu amgylchedd gwaith cyfoethog a chefnogol. Un agwedd allweddol oedd yr adolygiad strategol o recriwtio a chadw staff a phroses ceisiadau recriwtio'r Cyngor. Er mwyn cefnogi ymrwymïadau sy'n gysylltiedig â chyflogaeth a gwella cyfleoedd lleol ar gyfer ystod amrywiol o gefndiroedd a sgiliau, mae gwaith wedi'i wneud i archwilio dulliau newydd, gwahanol a phriodol o annog darpar staff i ymgeisio am swyddi yn y Cyngor, gan gynnwys mabwysiadu CVs, cefnogi gweithwyr tramor a hysbysebu manteision gweithio i'r sefydliad. Mae partneriaid wedi trafod sut i helpu i hysbysebu'r hyblygrwydd a'r buddion staff i ddarparu recriwtiaid newydd ac mae gwaith wedi digwydd

ar y cyd i hyrwyddo buddion gweithwyr, cymhwyso'r cyflog byw go iawn ac ychwanegiadau grymoedd y farchnad i staff presennol gan gynnwys codi ymwybyddiaeth o wobrau gwasanaeth tymor hir. Ym mis Gorffennaf, cymeradwyodd y Cabinet fod y Cyngor yn gwneud cais am achrediad ffurfiol i ddod yn gyflogwr Cyflog Byw Gwirioneddol a fydd yn cynnwys gwaith gyda'i gyflenwyr i'w galluogi i ddod yn gyflogwyr Cyflogau Byw Go iawn.

Yn ogystal, mae ein hundebau llafur wedi darparu cefnogaeth ac arweiniad sylweddol i'n gweledigaeth o ddatblygu diwylliant diogelwch, drwy fynychu cyfarfodydd lechyd a Diogelwch yn rheolaidd a thrwy'r Fforwm Telerau ac Amodau i adolygu ein polisïau a'n harferion gwaith lechyd a Diogelwch, gan ddarparu mannau gwaith cynhwysol diogel y gall ein holl staff eu mwynhau. Mae hyn wedi cynnwys mabwysiadu arferion Gweithio Hybrid ac adolygu polisïau gan gynnwys Gweithiwr Unigol ac Alcohol a Chyffuriau.

Mae'r Cyngor hefyd wedi gweithio gyda phartneriaid undebau llafur ar ddatblygu'r Strategaeth Recriwtio a Chadw gan sicrhau bod amrywiaeth o safbwyntiau yn cael eu casglu i lywio ei ddatblygiad.

Mae'r camau gweithredu o dan yr amcanion llesiant hyn yn cael eu cefnogi gan waith ar draws Cyfarwyddiaethau, yn enwedig Dysgu a Sgiliau. O fewn y Gyfarwyddiaeth Dysgu a Sgiliau mae ymgysylltiad Fforwm Ymgynghorol gyda phartneriaid undebau llafur eleni wedi cynnwys trafodaethau ar ddatblygu pecyn cymorth ar Rywiaeth ac Aflonyddu Rhywiol, diogelu, dyddiadau gwyliau ysgol, menopos, cymorth mamolaeth ac addysgu heddwch.

Amcan Llesiant Tri: Cefnogi pobl gartref ac yn eu cymuned

Mae'r amcan llesiant hwn yn cynnwys ymrwymadau i sicrhau bod gan bobl y cyngor, y gofal a'r cymorth angenrheidiol pan fydd eu hangen arnynt. *Mae galluogi'r Cyngor a phartneriaid undebau llafur i gael y wybodaeth ddiweddaraf am arferion gorau ac argymhellion sy'n dod i'r amlwg mewn perthynas â gwasanaethau cymdeithasol yn cefnogi camau gweithredu'r Cyngor a thrafodaethau wedi'u llunio yn ystod y cyfnod hwn yn seiliedig ar waith [Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol \(ADSS\) Cymru](#) sy'n dod i'r amlwg.* Mae'r ADSS yn cynrychioli barn gyfunol holl adrannau gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol ledled Cymru ac yn dylanwadu ar ddeddfwriaeth, polisïau ac arferion yn y sector. Yn dilyn argymhellion i rannu'r adroddiad blynyddol gyda'r holl JCFs yng Nghymru rhannwyd gwybodaeth am [astudiaeth ADSS Cymru](#) fel rhan o Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliol Cymru i archwilio recriwtio a dilyniant gofalwyr ar gyfer staff o gefndiroedd mwyafrifol byd-eang mewn gofal cymdeithasol. Nod canfyddiadau'r adroddiad yw dileu hiliaeth o fewn y gweithlu gofal cymdeithasol yn seiliedig ar brofiadau byw staff mwyafrifol byd-eang yn y sector a dadansoddi data.

Mae llawer o'r camau gweithredu o dan yr amcan llesiant hwn yn gysylltiedig â gwaith o fewn y Gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymdeithasol. O fewn Fforwm Ymgynghorol

Cyfarwyddiaeth y Gwasanaethau Cymdeithasol, mae partneriaid undebau llafur wedi bod yn ymgysylltu ar amrywiaeth o bynciau gan gynnwys swyddi gwag, symudiadau swyddfa Eich Lle, dilyniant gwaith cymdeithasol a Chyfarpar Diogelu Personol.

Amcan Llesiant Pedwar: Parchu, gwella a mwynhau ein hamgylchedd

Mae gwaith Cyfarwyddiaeth yr Amgylchedd a Thai yn cyd-fynd yn agos iawn â llawer o gamau gweithredu o dan yr amcan llesiant hwn ac o ganlyniad trafodwyd sawl pwnc gyda phartneriaid undebau llafur gyda Fforwm Ymgynghorol Gwasanaethau Gweladwy ac Undebau Llafur Tai. Gyda'i gilydd mae partneriaid wedi trafod effeithiau a chytundebau grymoedd y farchnad ar staff gyrwyr gwastraff, ailstrwythuro tîm wrth reoli gwasanaethau adeiladu ochr yn ochr â chyllidebu ac effeithiau ar dargedau arbedion. Mae'r Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd hefyd wedi derbyn diweddariadau ar y gwaith sy'n cael ei wneud o dan y rhaglen Prosiect Sero.

Ymgysylltu â Staff

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ymgysylltu â staff, gan gydnabod ei rôl hanfodol wrth feithrin diwylliant gwaith cadarnhaol a sbarduno llwyddiant sefydliadol. Yn ogystal â'r gwaith a nodir uchod gydag undebau llafur, mae'r Cyngor wedi gweithredu sawl menter gan gynnwys cynnal arolygon staff bob dwy flynedd i fesur ymgysylltu a grŵp ymgysylltu â staff. Mae gwaith sylweddol hefyd yn cael ei wneud i gefnogi rhwydweithiau amrywiaeth y Cyngor, gyda GLAM a Diverse yn dod yn fwy sefydledig ac Abl yn cael eu cefnogi i ddatblygu. Mae'r grwpiau hyn yn darparu cymorth, yn trafod materion sy'n effeithio ar grwpiau penodol, ac yn codi ymwybyddiaeth ac yn helpu i roi adborth a llywio polisïau a phrosesau pobl yn ogystal â chael cysylltiadau uniongyrchol â SLT. Yn 2024, daeth y Cyngor yn un o'r 100 cyflogwr gorau ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall yn ogystal â chyflawni statws Silver Trailblazer gan Race Equality Matters. Mae'r Cyngor yn cynnal rhaglen datblygu rheolaeth ddwywaith y flwyddyn ac mae'r holl gydweithwyr sydd â chyfrifoldeb rheoli llinell yn cael eu gwahodd i fynychu. Mae ffocws y rhaglen dros y cyfnod hwn wedi bod ar ddatblygu'r Cynllun Corfforaethol a'r Rhaglen Ail-lunio. Mae gan gydweithwyr undebau llafur wahoddiad agored i fynychu'r sesiynau hyn a gwneud hynny'n rheolaidd.

[Mae'r Caffi Dysgu](#) yn ddull datblygu staff unigryw sy'n hyrwyddo cydweithio, yn chwalu rhwystrau, ac yn meithrin dysgu parhaus ac yn darparu cyfleoedd i holi ac ateb ar faterion allweddol gan gynnwys datblygu'r Cynllun Corfforaethol newydd.

Y Camau Nesaf

Bydd y Cyngor yn parhau i weithio mewn partneriaeth gydweithredol gyda chynrychiolwyr undebau llafur mewn cyfarfodydd a fforymau rheolaidd i sicrhau'r canlyniadau gorau i'n gweithlu, gan gydnabod heriau'r hinsawdd bresennol a dyheadau a gweledigaeth y

sefydliad. Bydd partneriaid yn parhau i ddatblygu perthnasoedd gwaith cryf sy'n cyd-fynd â'r ymrwymïadau yn Natganiad Partneriaeth y Cyngor, er mwyn cyflawni'r camau gweithredu a amlinellir yn y Fro 2030 a nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru). Mae hyn yn cynnwys datblygu cysylltiadau â Chyngor Merthyr drwy gyfarfodydd partneriaeth chwarterol gyda Hyrwyddwyr Partneriaeth Gymdeithasol cynrychiolwyr cyflogaeth ac undeb llafur sydd newydd eu penodi.

Bydd amcanion llesiant corfforaethol y Cyngor yn cael eu hadolygu'n flynyddol a'u cyhoeddi fel rhan o Ddatganiad Blynyddol y Cyngor bob mis Ebrill.

Bydd gwaith yn cael ei wneud i ddatblygu dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth bellach o'r Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol ar draws y sefydliad a chyda chydweithwyr undebau llafur ac i ystyried sut y gallwn barhau i wella sut rydym yn gweithio gyda'n gilydd ac yn ymgysylltu ar faterion pwysig gan gynnwys gosod cyllideb a Strategaeth Pobl newydd.

Statws Cytundeb:

Cytunwyd ar yr adroddiad blynyddol hwn gyda phartneriaid undebau llafur yng nghyfarfod y Fforwm Ymgynghorol ar y Cyd a gynhaliwyd ar 12^{fed} o Ionawr 2026.