DINAS A SIR ABERTAWE

COFNODION CYFARFOD Y PWYLLGOR CYNGHORI'R CABINET – GWASANAETHAU CORFFORAETHOL

A GYNHALIWYD YN YSTAFELL BWYLLGOR 5, NEUADD Y DDINAS, ABERTAWE DYDD MERCHER, 27 GORFFENNAF 2016 AM 4.00 PM

YN BRESENNOL: Y Cynghorydd E T Kirchner (Cadeirydd) yn llywyddu

Y Cynghorydd(wyr)	**Y Cynghorydd(wyr)**	**Y Cynghorydd(wyr)**
T J Hennegan	Y V Jardine	A J Jones
D J Lewis	M Thomas	

Hefyd yn bresennol
Y Cynghorydd C E Lloyd — Aelod y Cabinet dros Drawsnewid a Pherfformiad

Swyddog(ion)

Linda Phillips	Swyddog Prosiectau Datblygu Sefydliadol
Jeremy Parkhouse	Swyddog y Gwasanaethau Democrataidd

Ymddiheuriadau am absenoldeb
Y Cynghorydd(wyr): J A Hale a/ac L V Walton

10 **DATGELIADAU O FUDDIANNAU PERSONOL A RHAGFARNOL.**

Yn unol â'r Côd Ymddygiad a fabwysiadwyd gan Ddinas a Sir Abertawe, datganwyd y buddiannau canlynol: -

Y Cynghorydd M Thomas - yr agenda yn ei chyfanrwydd - mae fy ngwraig yn gweithio i'r awdurdod.

NODWYD bod y Cynghorydd M Thomas wedi cael goddefeb gan y Pwyllgor Safonau o ran ei wraig.

11 **COFNODION.**

PENDERFYNWYD cytuno bod cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 29 Mehefin 2016 yn gofnod cywir.

12 **AGWEDD AR GYSWLLT CWSMERIAID - CYLCH GORCHWYL. (LLAFAR)**

Aeth y Cynghorydd C E Lloyd, Aelod y Cabinet dros Drawsnewid a Pherfformiad, i'r cyfarfod a rhoddodd yr wybodaeth ddiweddaraf i'r pwyllgor am gylch gorchwyl yr Agwedd Cyswllt Cwsmeriaid. Amlinellodd ei bod hi'n bwysig asesu gwasanaethau cyswllt cwsmeriaid yr awdurdod a sut gellir eu gwella.

Cyfeiriodd at y pethau canlynol a nodwyd yn y Cylch Gorchwyl: -

- Model Cefnogi Gwasanaethau Cwsmeriaid;
- Dull o gysylltu a ffefrir;
- Cyswllt Digidol - costio llai;
- Oriau agor/y tu allan i oriau;
- Dilynol/Hysbysu’r cwsmer yn gyson - lleihau aml-gyswllt;
- Siarter Cwsmeriaid/Safon Abertawe - Effaith?;
- Arfer nad yw'n wynebu cwsmeriaid - trafod galwadau ffôn, e-byst;
- Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Gofynnodd y Pwyllgor nifer o gwestiynau i Aelod y Cabinet a ymatebodd yn briodol. Roedd trafodaethau'n ymwneud â'r canlynol yn bennaf: -

- Gwasanaethau a ddarperir gan y Ganolfan Gyswllt, Canolfan Ddinesig a chanoli staff i wella cyswllt cwsmeriaid;
- Sut mae'r elfen ddigidol wedi gwella cyswllt cwsmeriaid, gan gynnwys hunanwasanaeth ar gyfer staff mewnol/cynghorwyr;
- Canfyddiad y cyhoedd bod gwasanaethau'r cyngor yn cael eu dylanwadu gan y cyswllt cychwynnol a wneir drwy'r Ganolfan Gyswllt a derbyn adborth perthnasol gan gwsmeriaid ynghylch eu profiadau;
- Adeiladu ar waith yr archwiliad craffu ar y Diwylliant Corfforaethol;
- Rheoli disgwyliadau cwsmeriaid;
- Angen cyflwyno systemau awtomataidd ar gyfer ymholiadau dros y ffôn ac ar y we.

Diolchodd y Cadeirydd i Aelod y Cabinet am ei adroddiad.

PENDERFYNWYD ar y canlynol: -

1) Dylid nodi cynnwys yr adroddiad;
2) Dylid gwahodd Pennaeth Cyfathrebu a Chynnwys Cwsmeriaid a Rheolwr Gwasanaethau Cwsmeriaid y Ganolfan Gyswllt i'r cyfarfod nesaf a drefnir i drafod yr Agwedd Gofal Cwsmeriaid.

13 DIWEDDARIAD - PROSIECT BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU.

Rhoddwyd adroddiad gan Linda Phillips, Swyddog Prosiect Datblygu Sefydliadol – gyda’r wybodaeth ddiweddaraf am y prosiect bwlch rhwng tâl y rhywiau.

Yn dilyn trafodaethau blaenorol y pwyllgor, dywedodd fod Dr Alsion Parken o Brifysgol Caerdydd, y prif arbenigwr ymchwil yn y maes hwn, wedi ymgymryd â dadansoddiad pellach o ddata gweithlu'r cyngor ac wedi adrodd yn ôl i Bennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ar 12 Gorffennaf 2016.

Dyma drosolwg o grynodeb data mis Mehefin 2016 Dr Parken:

- 10,665 o weithwyr (cyfrif pen) ar fin lawrlwytho'r data i'r offeryn.

- Cyfansoddiad y rhywiau: menywod 72% a dynion 28%.
- Stoc swyddi: 35% yn rhai amser llawn a 65% yn rhai rhan-amser
- 62% o swyddi'n rhai parhaol, 37% yn rhai dros dro, 1% yn rhai achlysurol.
- Cynigir hanner y swyddi parhaol ar sail amser llawn, hanner ar sail rhan-amser.
- Mae dynion yn meddu ar 35% o'r holl swyddi parhaol (gor-gynrychiolaeth)
- Mae menywod yn meddu ar 65% o'r holl swyddi parhaol (tan-gynrychiolaeth)
- Mae dynion yn meddu ar 16% o'r holl swyddi dros dro, a menywod yn meddu ar 84% (gor-gynrychiolaeth)
- Mae dynion yn meddu ar 57% o'r holl swyddi amser llawn (gor-gynrychiolaeth); mae menywod yn meddu ar 88% o'r holl swyddi rhan-amser (gor-gynrychiolaeth) (3815 o swyddi amser llawn, 6850 o swyddi rhan-amser)
- Mae menywod ddwywaith yn fwy tebygol o fod mewn swyddi dros dro na dynion.
- Mae menywod wedi'u gor-gynrychioli mewn swyddi parhaol rhan-amser a swyddi dros dro.

Ychwanegwyd pwynt pwysig hefyd sef bod dynion yn meddu ar 60% o'r holl swyddi parhaol amser llawn - y llwybr dilyniant. Dyma'r llwybr hefyd i 'wneud i waith dalu' ar gyfer swyddi graddau is (roedd y *mwyafrif llethol* o fenywod yn gweithio mewn swyddi graddau is, rhan-amser).

Roedd yr 'elit' - rolau amser llawn, parhaol yn cael eu cyflawni gan ddynion yn bennaf; ac mae 28% o'r gweithlu'n meddu ar 60% o'r swyddi hyn, gyda 69% o'r holl ddynion yn gweithio yn y patrwm/math hwn o gontract.

Roedd gwaith amser llawn yn fwyaf cysylltiedig fel arfer â gwaith graddau canol i uwch, ac roedd gwaith rhan-amser yn gysylltiedig â'r tair radd isaf. Yn anochel. byddai'r patrymau hyn yn creu ac yn cynnal bylchau cyflog rhwng y rhywiau.

Mae'r rhan fwyaf o swyddi dros dro yn rhai rhan-amser, felly mae ychwanegu swyddi amser llawn yn dod â'r ganran o fenywod sy'n gweithio amser llawn i 21%.

Barn Dr Parken oedd, ar y cyfan, fod yr awdurdod yn awdurdod lleol 'arferol', gydag un eithriad, maint y gweithlu dros dro. Mae stoc uwch o swyddi amser llawn yn y gyflogaeth hon o'i chymharu â gweithluoedd llywodraeth leol eraill yng Nghymru, ond nid oes gwahaniaeth yng nghanran y stoc honno o swyddi a wneir gan fenywod sef 17%.

Nodwyd bod y gweithlu dros dro yn uwch oherwydd nid yw'r awdurdod yn cynnig 'contractau tymor penodol' yn gyffredinol mwyach. Maent oll yn cael eu hystyried yn rhai 'dros dro', a allai gyfrif am y ffigur uchel, ond byddwn yn ymchwilio ymhellach i hyn fel rhan o'r prosiect.

Yn dilyn y cyfweliad cychwynnol, awgrymodd Dr Parken y pethau canlynol: -

1. Ymchwilio i ddata gweithwyr achlysurol ymhellach;
2. Ymchwilio i ddeiliaid swyddi 'lluosog' a maint y 'mater' hwn;
3. Ymchwilio i ddata Prif Swyddogion/Penaethiaid Gwasanaeth yn yr offeryn GEPA;
4. Dadansoddi teuluoedd swyddi;
5. Dadansoddi rhan-amser;
6. Cymharu ag awdurdodau lleol eraill;
7. Dadansoddi polisi;
8. Cynnwys y gweithlu mewn dadansoddiad cyd-destun manwl.

Ychwanegwyd y byddai gwaith yn parhau i ddadansoddi data 'oriau go iawn' ar gyfer staff achlysurol/cyflenwi a llunio adroddiad teuluoedd swyddi a nodi hynny yn yr offeryn GEPA. Darperir mwy o wybodaeth ym mis Hydref 2016.

Gofynnodd y Pwyllgor gwestiynau i'r Swyddog, a ymatebodd yn briodol. Roedd trafodaethau'n ymwneud â'r canlynol yn bennaf: -

- Diffiniadau o weithwyr, e.e. 'gweithwyr achlysurol';
- Cyfansoddiad y gweithlu, yn arbennig staff sy'n meddu ar fwy nag un swydd;
- Cymharu'r gweithlu â gweithluoedd awdurdodau lleol eraill;
- Nifer y gweithwyr sy'n defnyddio'r opsiwn o ymddeoliad hyblyg;
- Gwaith rhan-amser sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd i fenywod;
- Cynnwys y gweithlu;
- Rheoli disgwyliadau'r gweithlu.

PENDERFYNWYD ar y canlynol: -

1) Dylid nodi cynnwys yr adroddiad;
2) Dylid darparu adroddiad diweddaraf ym mis Hydref 2016 ar eitemau 1 i 6 ar y rhestr uchod.

14 **<u>RHAGLEN WAITH 2016-2017.</u>**

Cyflwynodd y cadeirydd raglen waith wedi'i diweddaru ar gyfer 2016/2017.

PENDERFYNWYD ar y canlynol: -

1) Dylid nodi cynnwys yr adroddiad;
2) Dylid gwahodd y Pennaeth Cyfathrebu a Chynnwys Cwsmeriaid a Rheolwr Gwasanaethau Cwsmeriaid y Ganolfan Gyswllt i'r cyfarfod a drefnwyd ar gyfer 31 Awst 2016.

Daeth y cyfarfod I ben am 5.05 pm

CADEIRYDD