

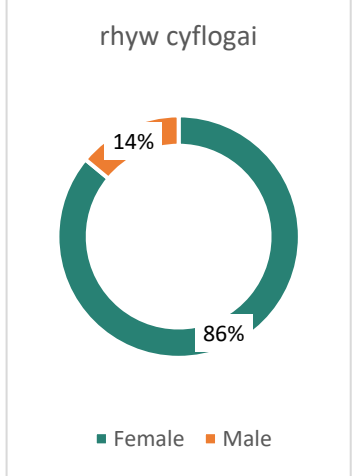
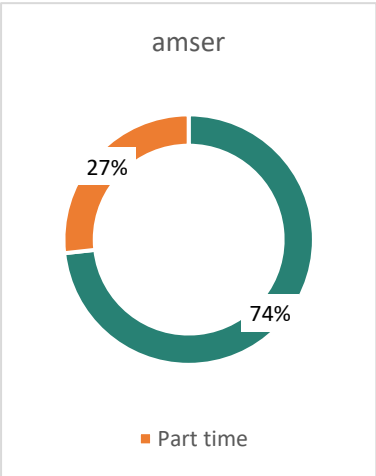
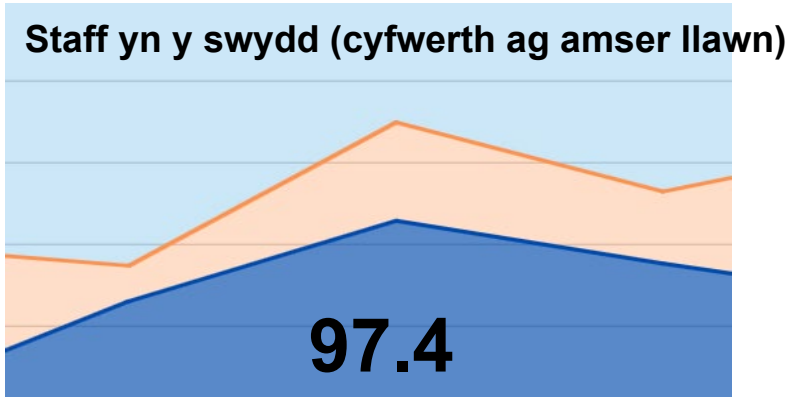


Eich llais mewn iechyd a gofal cymdeithasol | Your voice in health and social care

Dangosfwrdd perfformiad pobl

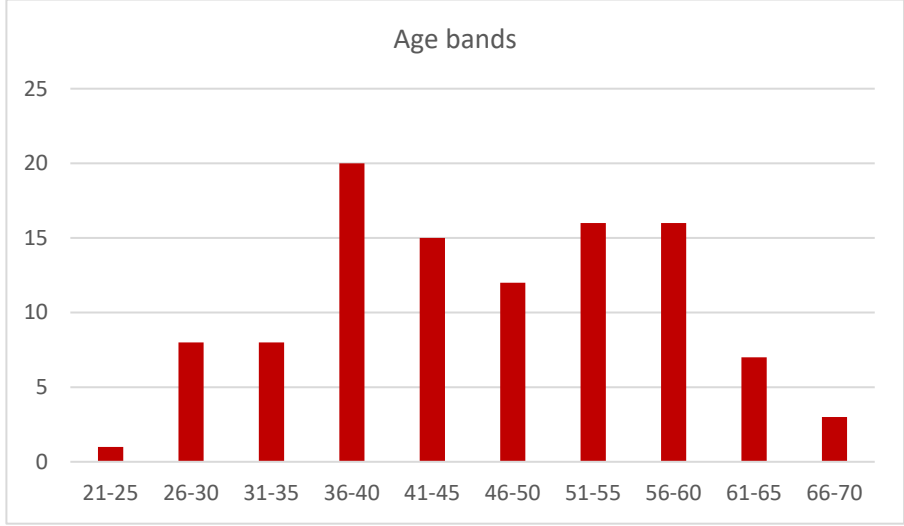
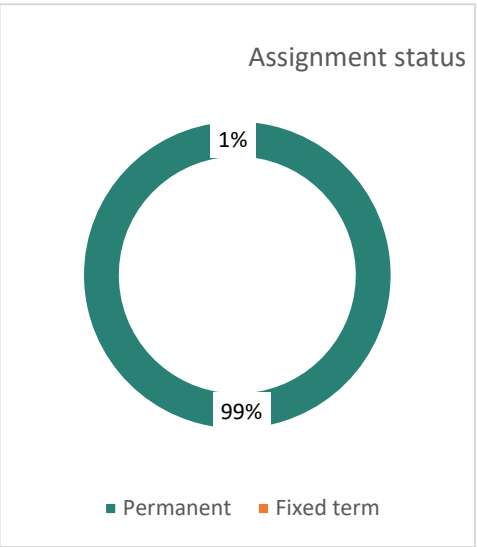
Hydref 2024 - Rhagfyr 2024

Trawsnewid gweithwyr a chynaliadwyedd y gweithlu



Cyfanswm staff mewn swydd:

106



Trawsnewid gweithwyr a chynaliadwyedd gweithlu

	Gwryw	Benyw
Band 3	1	4
Band 4	1	23
Band 5	0	12
Band 6	5	32
Band 7	3	10
Band 8a	1	0
Band 8b	3	7
Band 8c	0	1
Band 8d	1	1
VSM	0	1

Swyddi a hysbysebwyd

October 2024 – December 2024

2

Staff Banc/Asiantaeth:

October 2024 – December 2024

4

Gwerthusiad swydd ddisgrifiad:

October 2024 – December 2024

2

Dechreuwyr newydd:

October 2024 – December 2024

2

Rhyw:

Benyw

2



Gwryw

0



Teitl swydd	Statws
EDI & arweinydd llesiant	Penodiad wedi'i wneud (gwiriadau cyn cyflogaeth)
Cyfarwyddwr Cyfathrebiadau, Ymgysylltu a Mewnwelediad	Disgwyl am restr fer
Swyddog Mewnwelediad ac Ymgysylltu	Penodiad wedi'i wneud (dyddiad dechrau 13 Ionawr 2025)

Beth mae'r siart yn ei ddweud wrthym	Meysydd sy'n Peri Pryder	Camau gweithredu/Liniaru
<p><u>Staff yn y swydd</u> Ddiwedd mis Rhagfyr 2024 roedd Llais yn cyflogi 106 aelod o staff gyda chyfwerth ag amser cyfan o 97.4 o staff</p> <p>Mae 1% (1) o'r gweithlu ar gontract cyfnod penodol ar hyn o bryd</p> <p>Mae 86% (91) o'r gweithlu yn fenywod</p> <p>Mae 14% (15) yn gweithio'n rhan-amser</p> <p><u>Swyddi Gwag / Recriwtio</u></p> <p>Hysbysebwyd 3 rôl yn allanol:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arweinydd Tegwch, Amrywiaeth, Cynhwysiant a Lles 2. Cyfarwyddwr Cyfathrebu, Mewnwelediadau ac Ymgysylltu 3. Swyddog Mewnwelediad ac Ymgysylltu <p>Ar 8 Ionawr 2024, mae un rôl yn aros am restr fer, mae un yn cael ei gwirio cyn cyflogaeth ac mae gan un ddyddiad dechrau wedi'i gadarnhau ar 13 Ionawr 2025.</p>	<p><u>Staff yn y swydd</u> Dim ond un contract tymor penodol sydd ar gael. Hysbysebwyd y swydd fel cyfnod penodol am 20 mis i gwmpasu cyfnod sabothol i gyflogai. Ers hynny, mae'r gweithiwr hwnnw wedi gadael y sefydliad trwy VERS (Cynllun Rhyddhau Cynnar Gwirfoddol)</p> <p><u>Staff banc/asiantaeth</u> Roedd 4 unigolyn yn gweithio i Llais naill ai fel staff Banc neu Asiantaeth ar ddechrau'r cyfnod adrodd.</p> <p>Mae gwybodaeth yn cael ei chadw gan y rheolwr recriwtio ac nid o fewn y tîm pobl.</p>	<p>Dylid parhau i adolygu unrhyw rolau cyfnod penodol yn llym o fewn amserlen briodol</p> <p>Mae gwrywod sy'n gweithio gyda Llais yn bennaf ar lefel uwch (Band 6 ac uwch). Mae angen dadansoddiad a thrafodaethau pellach i edrych ar atyniad swyddi wrth symud ymlaen.</p> <p>Cynhyrchwyd dogfen canllaw / gweithdrefn sylfaenol i'w rhannu â rhanbarthau er mwyn sicrhau bod data sylfaenol yn cael ei gadw o fewn y Tîm Pobl.</p> <p>Mae taenlen wedi'i chreu ac yn cael ei chadw o fewn y Gweithlu.</p>

<p>Yn ystod y cyfnod hwn, roedd 3 disgrifiad swydd yn cael eu gwerthuso. Dychwelwyd un ohonynt, gan ofyn am ragor o wybodaeth.</p> <p>Ymunodd cyfanswm o 2 ddechreuwr newydd â Llais yn ystod y cyfnod adrodd, roedd y ddau yn fenywod.</p>		
---	--	--

Lle gwych i weithio

Trosiant - canran y staff yn cael eu cadw

100%

Nid oedd neb wedi gadael yn ystod y cyfnod hwn

Beth mae'r siart yn ei ddweud wrthym

Trosiant

Mae trosiant yn dangos cyfradd o 0% yn ystod y cyfnod Hydref - Rhagfyr 2024.

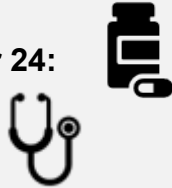
Cyfradd trosiant iach ar gyfer y DU 10% gyda'r DU yn amcangyfrif o 15%

Roedd gan Llais dros y chwarter diwethaf gyfradd cadw gweithwyr o 100%.

Iechyd a Llesiant Gweithwyr

Canran absenoldeb salwch Hyd – Rhagfyr 24:

3.84%



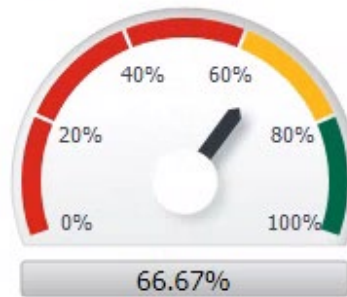
Absenoldeb salwch: Nifer cyfartalog y staff sy'n cael eu colli bob mis:

4.12 WTE

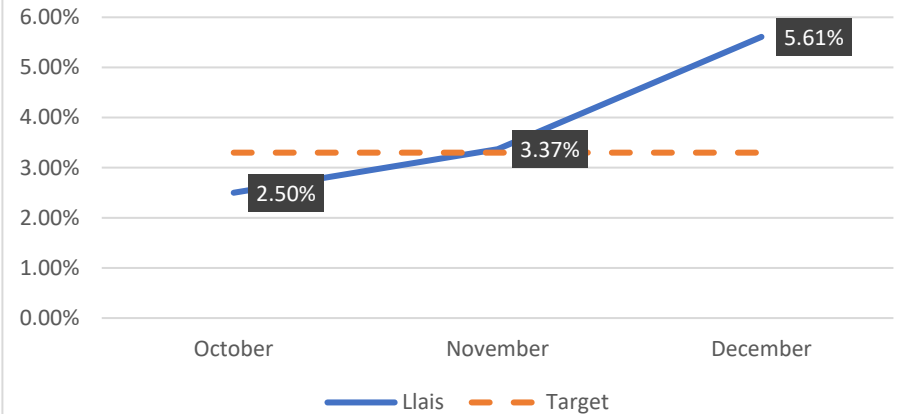


Return to work discussions %

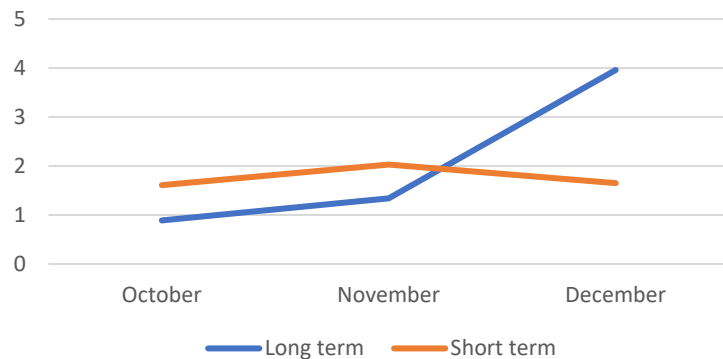
0% - 60% 60% - 80% 80% - 100%



Llais sickness absence timeline



Absence Long Term / Short Term

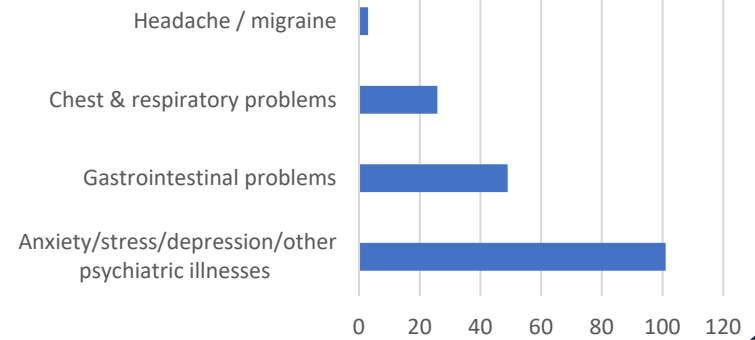


Cyfanswm y diwrnodau a gollwyd yn ystod Chwarter 3 oherwydd absenoldeb salwch:

373



Top 4 absence reasons by days lost



Beth mae'r siart yn ei ddweud wrthym	Meysydd sy'n peri pryder	Camau gweithredu/Lliniaru
<p><u>Absenoldeb Salwch</u> Adroddwyd bod salwch ar gyfer Ch3 yn 3.84%, sy'n gynydd bach ar gyfartaledd y chwarter diwethaf o 3.70%. Y targed ar gyfer y sefydliad yw 3.30%</p> <p>Mae'r cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a gofnodwyd ar ESR am y chwarter yn parhau i fod yn 66.67%.</p> <p>Er i'r gyfradd salwch ostwng y chwarter hwn, gwelsom gynydd yn y golled o staff cyfwerth ag amser llawn (WTE) i 4.12.</p> <p>Roedd cyfanswm y diwrnodau a gollwyd yn ystod y cyfnod adrodd yn is, fodd bynnag, ar 373 diwrnod a gollwyd, o'i gymharu â'r chwarter blaenorol, sef 508.</p> <p>Mae un absenoldeb wedi'i gofnodi fel un sy'n gysylltiedig â gwaith.</p> <p>Mae'r pedwar prif reswm dros salwch yn atebol am tua hanner yr holl salwch yn ystod y cyfnod adrodd. Dyma'r rhain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pryder / straen/iselder/salwch seiciatrig arall (colli 101 diwrnod) 2. Problemau gastroberfeddol (colli 49 diwrnod) 3. Problemau anadlu ar y frest a'r frest (25.8 diwrnod wedi'u colli) 	<p><u>Mae gorbryder/straen/iselder yn cyfrif am bron i chwarter yr absenoldeb salwch a gofnodwyd a dyma'r prif achos o salwch hirdymor yn ystod y cyfnod hwn.</u></p> <p><u>Cyfweiliadau Dychwelyd i'r Gwaith</u> Mae'n bwysig bod y cyfarfod dychwelyd i'r gwaith yn cael ei gynnal (a'i gofnodi ar ESR) ar y diwrnod cyntaf o ddychwelyd i'r gwaith neu cyn gynted â phosibl ar ôl i'r gweithiwr ddychwelyd.</p> <p>Mae'n rhoi cyfle i adolygu iechyd y gweithwyr ac i gynnig unrhyw gymorth priodol iddynt wrth ddychwelyd i'r gwaith. Bydd hyn yn sicrhau eu bod yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt ac yn derbyn unrhyw addasiad rhesymol priodol sy'n angenrheidiol. Bydd hyn yn arwain at brofiad mwy cadarnhaol iddynt pan fydd yn anodd dychwelyd i'r gwaith.</p>	<p><u>Cyfweiliadau Dychwelyd i'r Gwaith</u> Adolygu nifer y cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith a gynhaliwyd yn ystod y chwarter a chysylltu â Rheolwyr i ddeall y rhesymau dros beidio â chwblhau unrhyw gyfweiliadau</p> <p>Creu dogfen gyfarwyddyd/gweithdrefn sylfaenol i'w chyhoeddi i reolwyr gan gynnwys canllawiau ar gofnodi ar ESR.</p> <p>Darparu gweithdai/cyfarfodydd cymorth i reolwyr i'w cynorthwyo gyda rheoli absenoldeb. Bydd hyn yn cael ei gyflwyno i grŵp bach yn y lle cyntaf i sicrhau bod manylion yn digwydd ac i ganiatáu adborth i wneud unrhyw newidiadau/gwelliannau ar gyfer sesiynau yn y dyfodol.</p> <p>Cymryd camau rhagweithiol i gefnogi ac annog llesiant yn y gwaith, gan gynnwys hyrwyddo'r egwyl llesiant 15 munud a chynnal cyfarfodydd 1:1 rheolaidd gyda staff.</p>

- Cur pen/meigrin (3 diwrnod wedi'i golli)

Trawsnewid gweithwyr a chynaliadwyedd gweithlu

ESR Gorfodol e-Ddysgu Cyrsiau

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol

Diogelwch Tân

Iechyd, Diogelwch a Lles

Atal a Rheoli Heintiau

Llywodraethu Gwybodaeth

Symud a Thrafod

Dadebru

Diogelu Pobl

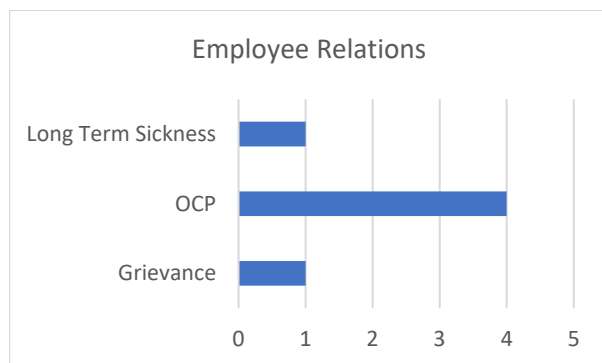
Modiwl Trais ac Ymddygiad Ymosodol (Cymru) A

Gwella Ansawdd Gyda'n Gilydd - Lefel Efydd

Trais yn erbyn menywod, cam-drin domestig a thrais rhywiol

ESR Gorfodol e-Ddysgu Cyrsiau

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Hawliau Dynol



Diweddariad e-ddysgu – 8 Ionawr 2025

Canran cydymffurfic

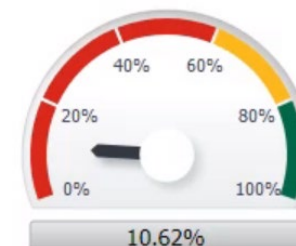
Diogelwch Tân	34.90%
Iechyd a Diogelwch	52.77%
Atal a Rheoli Heintiau	34.90%
Llywodraethu Gwybodaeth	18.87%
Fy nhrin yn Deg (Cydraddoldeb ac Amrywiaeth)	61.32%

Cyfanswm Canran Cyfartaledd 40.75%

Appraisal Reviews

Team Appraisals

0% - 60% 60% - 80%
80% - 100%



Beth mae'r siart yn ei ddweud wrthym	Meysydd sy'n Peri Pryder	Camau gweithredu/Lliniaru
<p><u>E-Ddysgu gorfodol</u> Mae canran y cydymffurfiad wedi gostwng ers y chwarter blaenorol. Mae hyn yn debygol o ganlyniad i'r terfyn mewn rhai cyrsiau, cynnydd yn nifer y staff ers y cyfnod adrodd diwethaf, yn ogystal â rhai anghysondebau a nodwyd o'r trosglwyddo data drwy NWSSP.</p> <p><u>Arfarniad Perfformiad a Datblygu</u> Mae'r system ESR yn dangos bod y gyfradd gydymffurfio ar gyfer cofnodi Cyfarfodydd Perfformiad Arfarnu a Dilyniant Cyflog 10.62% yn gynydd bach ers Ch2.</p> <p><u>Cysylltiadau gweithwyr</u> Rydym yn parhau i dderbyn ymholiadau a chwestiynau ynghylch Cysylltiadau Gweithwyr lle rydym yn darparu cefnogaeth a chyngor parhaus. Mae'r dull rhagweithiol hwn yn helpu i leihau nifer yr achosion sy'n cael eu trin yn ffurfiol.</p> <p>Roedd un achos ffurfiol parhaus mewn perthynas ag Absenoldeb Salwch Tymor Hir.</p> <p>Mae'r newidiadau sefydliadol mewn perthynas ag adleoli swyddfeydd posibl wedi parhau gydag un rhanbarth ychwanegol yn mynd drwy'r broses ymgynghori yn ystod y cyfnod hwn.</p>	<p><u>ESR E-Ddysgu gorfodol</u> Nodwyd nad yw cydymffurfio ag ESR yn gywir ar hyn o bryd. Rhoddodd cyfarfod diweddar gyda NWSSP sicrwydd ar ddarparu adroddiadau a throsglwyddo data, fodd bynnag, mae materion yn parhau i gael eu nodi.</p> <p><u>Arfarniad Perfformiad a Datblygiad</u> Dylid cynnal cyfarfodydd Perfformiad Arfarnu a Dilyniant Cyflog ar gyfer staff a chofnodi ar system ESR</p>	<p><u>ESR E-Ddysgu gorfodol</u> Mae angen dadansoddiad data pellach i nodi'r meysydd anghysondeb a'r adborth a ddarperir i NWSSP i gynorthwyo i gywiro unrhyw faterion.</p> <p><u>Arfarniad Perfformiad a Datblygiad</u> Canllawiau / dogfen weithdrefn i'w llunio a'i rhannu gyda rheolwyr i sicrhau eu bod yn digwydd a hefyd yn cael eu cofnodi ar y system ESR. Ychwanegwyd at wefan People SharePoint.</p>