

ARFARNU SWYDDI

TAFLEN FFEITHIAU A CHWESTIYNAU A OFYNNIR YN AML

Cyflwyniad

Byddwch yn gwybod oddi wrth negeseuon i staff yn ddiweddar fod Prosiect Arfarnu Swyddi'r Cyngor wedi aildddechrau ac y bydd yn cael ei yrru ymlaen gan y Grŵp Llywio Arfarnu Swyddi sydd wedi ei ailffurfio. Bydd nifer o'r staff cyfredol yn gwybod am y cynllun arfarnu swyddi a fu'n destun gweithgaredd a thrafodaethau corfforaethol dros nifer o flynyddoedd. Rhoddwyd negeseuon yn rheolaidd i staff i'w diweddarau am y broses dros y cyfnod hwn a hyd yn ddiweddar, roedd pob un o'r bwletinâu blaenorol ar gael ar MonITor neu ar safle'r fewnrwyd.

I gyd-fynd ag ail-lansio'r prosiect ac ailffurfio'r Grŵp Llywio newydd, rydym wedi adolygu ein negeseuon i staff ac wedi cymryd y penderfyniad i ddileu'r bwletinâu hanesyddol ac unrhyw wybodaeth oedd wedi dyddio ac nad yw efallai'n cyd-fynd â statws cyfredol y prosiect. Archifwyd y wybodaeth hon ac mae'n parhau i fod ar gael os gwneir cais amdani, ond er budd pob aelod o staff sydd wedi ymuno â ni yn ddiweddar, ac er mwyn gwneud y sefyllfa yn eglur i bawb fel y mae ar hyn o bryd, rydym wedi paratoi'r daflen ffeithiau hon o 'wybodaeth sylfaenol' ar ffurf rhestr o gwestiynau sy'n cael eu gofyn yn aml. Mae yna hefyd 'Gyfeirlyfr Termau' i helpu gyda rhai o'r geiriau a'r ymadroddion a ddefnyddir yng nghyswllt arfarnu swyddi.

Wrth greu ein Strategaeth Gyfathrebu, rydym yn cydnabod bod cyfathrebu agored ac ystyrlon yn rheolaidd yn allweddol. Rydym felly wedi penderfynu ceisio cyfathrebu â chi yn fisol er ein bod yn cydnabod na fydd gennym bob amser unrhyw wybodaeth o bwys i'w hadrodd yn ôl. Byddwn yn defnyddio nifer o ddulliau a chyfryngau i gyfathrebu, a byddwn yn dibynnu'n helaeth ar e-byst a'r fewnrwyd ac er ein bod yn gwybod mai mynediad eithaf cyfyngedig sydd gan rai staff i'r cyfleusterau hyn, byddwn hefyd yn dibynnu ar reolwyr i'n helpu ni i raeadru ein negeseuon. Ar amseroedd priodol byddwn hefyd yn ceisio darparu cyfleoedd i gael cyfathrebu wyneb yn wyneb, er na fydd yn bosibl efallai i ni allu gweld pawb.

Ar unrhyw amser, hoffem sicrhau'r staff y gallant ofyn am wybodaeth o nifer o ffynonellau – eich rheolwr llinell, eich cynrychiolydd undeb llafur, a'r Tîm Arfarnu Swyddi. Trwy gydol y prosiect, hoffem glywed eich cwestiynau, eich pryderon ac unrhyw atborth, i'n helpu ni i ddatblygu ein cyfathrebu ymhellach.

CWESTIYNAU A OFYNNIR YN AML

Beth yw arfarnu swyddi?

Proses ydyw lle edrychir ar bob swydd yn erbyn gwahanol feini prawf er mwyn cael asesiad gwrthrychol o 'faint' y swydd. Trwy wneud hyn gallwn osod pob swydd yn y sefydliad mewn trefn ranc. Mae yna nifer o gynlluniau arfarnu swyddi eraill mewn bodolaeth sy'n defnyddio gwahanol feini prawf a gwahanol ddulliau o sgorio. Mae'r Cyngor wedi penderfynu, mewn cytundeb gyda'i undebau llafur cydnabyddedig, y bydd yn defnyddio Cynllun Arfarnu Swyddi Hay ar gyfer ei uwch-reolwyr a'r Cynllun Cyd Gyngor Cenedlaethol (NJC) i'r holl swyddi sy'n dod o dan delerau ac amodau NJC. Bydd hyn yn eithrio rhai categorïau o swyddi gan eu bod yn dod o dan gydgytundebau gwahanol (fel staff dysgu).

Beth yw pwrpas arfarnu swyddi?

Bwriad arfarnu swyddi yw cael dull cyson o asesu gwerth cymharol swyddi yn seiliedig ar gyfres o feini prawf cyffredin y cyfeirir atynt fel 'ffactorau'. Mae'n ei gwneud yn bosibl i swyddi gael eu gosod mewn trefn ranc briodol i gael eu halinio wedyn gyda strwythur tâl a graddfeydd. Oherwydd ei fod yn canolbwyntio ar swyddi yn hytrach na phobl, mae'n wrthrychol ac mae'n cymryd egwyddorion tâl cyfartal am waith o werth cyfartal i ystyriaeth. Mae'r Cyngor am sicrhau, am resymau cyfreithiol a moesol, bod ei agwedd tuag at dâl a graddfeydd yn rhydd o wahaniaethu.

Pam mae arfarnu swyddi'n cael ei wneud yn awr?

Ym 1997 fe arwyddwyd cytundeb allweddol rhwng undebau llafur a chyflogwyr mewn llywodraeth leol ar lefel genedlaethol. Yr oedd y Cytundeb Statws Sengl hwn yn ymrwmo'r ddwy ochr i weithio gyda'i gilydd i gyfuno'r hen grwpiau gweinyddol, proffesiynol, technegol a chlarcyddol (APT&C) a gweithwyr llaw o dan un set o delerau ac amodau, oedd yn cael ei alw 'y llyfr gwyrdd'.

Mae'r angen i bob Cyngor gynnal adolygiadau tâl a graddfeydd wedi bod mewn bodolaeth ers yr amser hwnnw ac fe ddaeth yn ymrwymiad pendant yng nghytundeb dyfarniadau tâl cenedlaethol 2004.

Pa gynnydd a welwyd ym Môn?

Diweddarwyd ddiwethaf 20 Mawrth 2013

Bydd llawer o staff yn gwybod bod y Cyngor wedi bod yn gweithio ar arfarnu swyddi am nifer o flynyddoedd, a bod llawer o gynnydd wedi ei wneud. Er yr amser a'r ymdrech a fuddsoddwyd yn y broses hyd yn hyn, nid ydym wedi dod i gytundeb â gweithrediad llawn hyd yma. Nid yw hyn oherwydd bod diffygion yn y broses neu fod diffyg ymrwymiad ar ochr y cyflogwr neu'r undebau llafur, ond nid ydym hyd yn hyn wedi cyrraedd man lle bo'r ddwy ochr yn cytuno bod y broses wedi ei chwblhau a bod gennym strwythur tâl a graddfeydd cytunedig sy'n barod ar gyfer ei weithredu.

Mae cyfran fawr o swyddi eisoes wedi eu sgorio o dan y cynllun, ac ers hynny fe roddwyd prosesau yn eu lle i sicrhau bod disgrifiadau swyddi yn cael eu cynnal a'u diweddarau'n briodol ac yn y fformat cywir er mwyn sicrhau y gall y gwaith gwerthfawr hwn drosglwyddo i mewn i gyfnod diweddaraf y prosiect. I grynhoi, felly nid oes raid i ni ddechrau popeth o'r cychwyn ond y mae'n parhau i fod yn brosiect dwys o ran amser ac adnoddau, yn un sy'n dal i fod angen cynllun prosiect manwl ac oddeutu blwyddyn i'w gwblhau'n llawn.

Bellach fe welwyd penodi Grŵp Llywio newydd a chreu tîm prosiect. Mae cynllun prosiect yn cael ei lunio a bydd yn adeiladu ar y cynnydd a wnaed gyda'r cytundeb blaenorol hefo'r undebau llafur, ac a fydd yn sicrhau y gellir symud ymlaen yn effeithiol i'r cyfnodau nesaf.

Ydi'r holl swyddi wedi eu cynnwys yn y broses?

Mae'r rhan fwyaf o'r swyddi yn y Cyngor yn dod o dan y broses arfarnu swyddi, ond dim y cyfan. Mae'n cynnwys y swyddi sy'n dod o dan delerau ac amodau'r Cyd Gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol (y 'Llyfr Gwyrdd'). Nid yw'n cynnwys athrawon, y rhai sydd ar JNC ar gyfer telerau Prif Swyddog na gweithwyr sydd ar Soulbury, na thelerau ac amodau gweithwyr ieuentid neu weithwyr crefft. Daw Penaethiaid Gwasanaeth a swyddi uwch dan y cynllun arfarnu swyddi ond o dan gynllun gwahanol i'r un a fabwysiadwyd ar gyfer swyddi llyfr gwyrdd.

Sut mae'r broses arfarnu swyddi'n gweithio?

Yn gryno, cesglir gwybodaeth ar nodweddion a gofynion pob swydd ac yna cânt eu gwerthuso yn erbyn y cynllun arfarnu swyddi'n seiliedig ar ffactor dadansoddol ac fe roddir sgôr iddynt. Ar ôl cael sgôr gellir cael mesur o faint cymharol y swyddi mewn perthynas â swyddi eraill yn y sefydliad, ac fe ellir ffurfio trefn ranc y gellir wedyn ei halinio i strwythur tâl a graddfeydd.

Beth mae'r cynllun arfarnu swyddi yn ei fesur?

Fel nifer o awdurdodau lleol eraill, mae'r Cyngor wedi dewis defnyddio'r cynllun a grëwyd gan y Cyd Gyngor Cenedlaethol (NJC), ac a ddyluniwyd yn benodol i roi dadansoddiad a gwerthusiad gwrthrychol o'r ystod wahanol o swyddi sy'n bodoli o fewn llywodraeth leol. Mae'n gynllun sy'n seiliedig ar ffactorau sy'n mesur yr wybodaeth, y sgiliau, y gofynion a'r cyfrifoldebau sydd mewn unrhyw swydd (ac nid sgiliau a gallu'r unigolyn). Rhestrir yr 13 ffactor isod:

Gwybodaeth a Sgiliau

- Gwybodaeth
- Sgiliau meddyliol
- Sgiliau rhyngpersonol
- Sgiliau corfforol

Ymdrech a Gofynion

- Blaengaredd ac annibyniaeth
- Gofynion corfforol
- Gofynion meddyliol
- Gofynion emosiynol

Cyfrifoldebau

- Cyfrifoldeb am bobl
- Cyfrifoldeb am arolygu
- Cyfrifoldeb am adnoddau ariannol
- Cyfrifoldeb am adnoddau ffisegol

Gofynion Amgylcheddol

- Amodau gwaith

Sut byddwch chi'n gwybod beth yw fy ngwaith i?

Diweddarwyd ddiwethaf 20 Mawrth 2013

Mae'r rhan fwyaf o swyddi'r Cyngor wedi eu gwerthuso dros y cyfnod o amser ers i'r adolygiad tâl a graddfeydd gychwyn nifer o flynyddoedd yn ôl. Bryd hynny, fe ddefnyddiwyd holiadur manwl i gasglu gwybodaeth fel y gellid cynnal y gwerthusiadau. Gwahoddwyd staff i gymryd rhan yn y broses hon. Ers y cyfnod hwnnw, rydym wedi ceisio cadw'r wybodaeth yn gyfredol trwy gadw trac o newidiadau mewn swyddi. Rydym hefyd wedi cyflwyno'r broses 'cymharu ffactorau' sy'n ei gwneud yn bosib i ni gymharu swyddi newydd neu swyddi sydd wedi newid er mwyn meincnodi swyddi fel y gallwn eu gwerthuso heb yr angen am yr holiadur llawn neu gyfweid deilydd y swydd. Cyn y bydd unrhyw swydd yn cael ei chyflwyno i'w gwerthuso a'i sgorio, rydym yn gwneud yn siŵr fod gennym ddigon o wybodaeth a byddwn yn gofyn i reolwyr gadarnhau fod y manylion yn adlewyrchu'r hyn y mae deilydd y swydd yn ei wneud yn ymarferol.

Sut byddaf yn gwybod fy mod i'n cytuno â'r wybodaeth sy'n cael ei defnyddio?

Nid yw'n ymarferol cynnal trafodaethau manwl gyda phob aelod o staff ynglŷn â'u swyddi, ac rydym yn ymwybodol bod angen symud ymlaen yn hytrach na mynd yn ôl dros wybodaeth a gasglwyd ynghynt. Rydym yn sylweddoli bod swyddi yn naturiol yn newid dros amser, ond mae'r mesurau a ddisgrifiwyd uchod wedi ei gwneud yn bosib i ni nodi pan fo newidiadau yn rhai digon sylweddol i gael effaith ar y sgôr ffactor. Pan fyddwn ni yn ysgrifennu atoch i gadarnhau sgôr eich swydd, byddwch yn derbyn gwybodaeth yn dweud wrthych sut y mae pob ffactor wedi ei sgorio. Byddwn hefyd yn sicrhau bod swydd ddisgrifiadau ar gael a bod y cynllun arfarnu swyddi a'i ddiffiniadau o'r ffactorau (a dehongliadau lleol o rai ffactorau a elwir yn 'gonfensiynau lleol') ar gael i chi eu gweld.

Beth os byddaf yn teimlo bod fy swydd wedi ei sgorio yn anghywir?

Bydd gennych hawl i apelio yn erbyn eich sgôr, er y bydd rhaid ichi ystyried pam yr ydych yn teimlo ei fod yn anghywir yn hytrach na'ch bod yn syml yn teimlo'n anhapus gyda'r canlyniad. Cytunwyd ar y broses ar gyfer apelio, ac mae pecyn wedi ei baratoi sy'n egluro'r seiliau a'r broses ar gyfer apelio. Bydd angen i chi ddarparu tystiolaeth i gefnogi eich rhesymau dros apelio, er y gall eich cynrychiolydd undeb eich helpu a dod gyda chi i gyfarfodydd os byddwch yn dymuno hynny. Mae'n bwysig nodi y gall apeliadau olygu y bydd rhai sgorau yn mynd i fyny, eraill yn aros yn yr un lle neu, mewn rhai achosion, yn mynd i lawr.

Fyddaf i yn gallu dweud a fydd fy sgôr yn effeithio ar fy nghyflog?

Na, nid oes a wnelo arfarnu swyddi â phenderfynu graddfeydd tâl, ond yn hytrach ynglŷn ag asesu maint y swydd a phenderfynu trefn ranc o fewn sefydliad. Mae'n bwysig ceisio edrych ar eich sgoriau'n wrthrychol ac asesu a yw'r disgrifiadau ffactor a ddewiswyd yn teimlo'n iawn ar gyfer eich rôl chi yng nghyd-destun y sefydliad. Ni fyddir yn derbyn apeliadau gwamal mewn ymdrech i sicrhau cyflog uwch yn unig. Byddwn yn ystyried apeliadau gwirioneddol a bydd y broses apelio yn dechrau gyda chyfnod anffurfiol a ddyluniwyd i helpu'r partïon i egluro unrhyw ddryswch, nodi a datrys camgymeriadau gwirioneddol a sefydlu'r rhai sydd angen gwrandawriad apêl ffurfiol.

Pa bryd fydd penderfyniadau cyflog yn cael eu gwneud?

Bydd y Cyngor yn symud ymlaen i weithredu strwythur tâl a graddfeydd newydd unwaith y bydd y broses arfarnu swyddi wedi ei chwblhau ac y byddir wedi delio â'r holl apeliadau. Mae'r ymarfer arfarnu swyddi yn cael ei wneud ar y cyd gyda'r undebau llafur, ac mae'r ddwy ochr yn parhau i weithio tuag at weithredu strwythur tâl newydd erbyn y flwyddyn nesaf.

Fyddaf i yn colli cyflog os bydd fy ngradd yn mynd i lawr?

Mae'r broses o gymhathu swyddi ar y strwythur newydd, ac effaith hynny ar ddeilyddion swyddi unigol yn rhan o'r trafodaethau sy'n parhau gydag undebau llafur wrth ddatblygu ein polisi tâl.

Ai ymarfer torri costau yw hyn?

Na. Er gwaethaf pwysau parhaol ar gyllideb, nid yw'r ymarfer hwn yn un ar gyfer torri costau. Yn wir, bydd yr ymarfer ynddo'i hun yn gofyn am ymrwymiad amser ac adnoddau, ac mae sawl awdurdod sydd eisoes wedi gweithredu'r broses arfarnu swyddi yn tystio iddynt weld cynnydd net yn eu bil cyflog cyffredinol. Prif ffocws arfarnu swyddi yw tegwch a chydaddoldeb, er y bydd rhaid i unrhyw strwythur tâl a graddfeydd yn y dyfodol fod yn un a fydd yn fforddiadwy i'r Cyngor. Ni fyddwn yn gwybod beth yw'r goblygiadau cyllidebol hyd nes y bydd y gwaith modelu cyflog a dylunio'r strwythur tâl a graddfeydd wedi ei gwblhau.

Beth mae'r Cyngor yn ceisio ei gyflawni?

Nod cyffredinol yr adolygiad tâl hwn yw darparu strwythur tâl a gwobr fydd yn:

- Helpu i ddenu, cadw a datblygu gweithlu sgilgar a hyblyg

- Sicrhau gwerth am arian yn narpariaeth y gwasanaeth
- Cefnogi'r gwaith o ddarparu amcanion y Cyngor
- Cydymffurfio ag ymrwymadau cyfreithiol a moesol y Cyngor o ran cydraddoldeb a thegwch.