



CYNGOR PARTNERIAETH Y GWEITHLU
WORKFORCE PARTNERSHIP COUNCIL

Adroddiad Cyngor Partneriaeth y Gweithlu

Symudedd y Gweithlu yn y
Gwasanaethau Cyhoeddus
yng Nghymru





Cynnwys

Cyflwyniad	1
Cwmpas	1
Methodoleg	2
Ymgysylltu	2
Ymgysylltu ag Undebau Llafur	2
Ymgysylltu â Chyflogwyr	3
Ymgysylltu â Llywodraeth Cymru	3
Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd y Gweithlu	3
Adolygiad o'r Llenyddiaeth	4
Dadansoddi Data	6
Undebau Llafur	6
Cyflogwyr	7
Llywodraeth Cymru	13
Y Prif Ganfyddiadau	14
Cydnabod y materion sy'n galluogi ac yn rhwystro deall symudedd gweithlu'r sector cyhoeddus	14
Adolygiad o'r mecanweithiau sy'n cynorthwyo symudedd staff	15
Atodiad 1	16
Atodiad 2	17

Cyflwyniad

1. Mae uchelgais gan Gyngor Partneriaeth y Gweithlu (CPG) i ddylanwadu ar symudedd y gweithlu a'i ddatblygu, er mwyn annog dulliau cydlynus a chydweithredol sy'n cefnogi symudiad gweithlu gwasanaethau cyhoeddus ymysg y sefydliadau sy'n bartneriaid iddo, gan ganolbwyntio ar gamau i liniaru neu gynnig dewisiadau yn lle sefyllfaoedd o ddiswyddo.

I wneud hyn, mae CPG wedi ymrwymo i wneud y canlynol:

- a. Deall symudedd gweithlu'r sector cyhoeddus a sut maent yn symud rhwng sefydliadau
 - b. Adolygu a datblygu'r mecanweithiau sy'n cynorthwyo symudedd staff ar sail partneriaeth gymdeithasol deirochrog.
2. Mae'r adroddiad hwn, a'r ymarferiad ymchwil a gynhaliwyd, yn ceisio cyfrannu at yr uchelgais hwn, a hynny drwy ddatblygu ein dealltwriaeth o'r materion cyfredol ac annog trafodaeth ynglŷn â chamau i gefnogi symudedd gweithlu gwasanaethau cyhoeddus.

Cwmpas

3. Gwnaethpwyd gwaith ymchwil i ateb nifer o gwestiynau, ac i geisio dilysu'r rhagdybiaethau ynghylch symudedd y gweithlu sydd eisoes yn bodoli er mwyn canfod:
 - Y darlun presennol o symudedd y gweithlu a deall ei gyd-destun o fewn gwasanaethau cyhoeddus
 - Sut a pham mae cyflogeion yn symud rhwng sefydliadau, a chanfod a dadansoddi'r amgylchiadau
 - Sut mae gwefan Cyfnewid Pobl Cymru yn cael ei defnyddio a'i gweld gan bartneriaid er mwyn ystyried sut gellid gwella ei nodweddion a chyflwyno cynigion ar gyfer datblygiadau pellach.
4. Ymestyn cwmpas yr adroddiad i'r rhai sydd eisoes yn gyfrannog ac yn cael eu cynrychioli yn CPG, felly:
 - Ochr Undebau Llafur CPG
 - Llywodraeth Cymru
 - Bydd Ochr Cyflogwyr Cyngor Partneriaeth y Gweithlu yn cynnwys Llywodraeth Leol, GIG Cymru, Llywodraeth Cymru, Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, Gwasanaethau Tân ac Achub, Parciau Cenedlaethol.

Methodoleg

5. Cafodd yr ymchwiler ei gynnal mewn partneriaeth gymdeithasol gan ddefnyddio astudiaeth ansoddol. Roedd arolwg o bartneriaid CPG, Cyflogwyr ac Undebau Llafur, yn darparu cwestiynau ynghylch y themâu allweddol a dyma'r cysyniadau a oedd yn deillio o'r adolygiad llenyddiaeth a'r ymchwiler ddesg:
 - Symudiad y Gweithlu – Materion sy'n Galluogi ac yn Rhwystro
 - Cyfnewid Pobl Cymru
 - Manteision ac Anfanteision Symudedd y Gweithlu
 - Gwelliannau ac Argymhellion ar gyfer Symudedd y Gweithlu.
6. Er bod geiriad y cwestiwn yn wahanol rhwng y Cyflogwyr a'r Undebau Llafur, cofnodwyd pob un o'r 4 thema allweddol. Cafodd y cwestiynau ynghylch symudedd eu dosbarthu drwy rwydweithiau presennol partneriaid Cyngor Partneriaeth y Gweithlu, sef: TUC Cymru yn ei rôl fel ysgrifenyddiaeth Ochr yr Undebau Llafur o Gyngor Partneriaeth y Gweithlu, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, Cyflogwyr y GIG, Llywodraeth Cymru, Grŵp y Sectorau Datganoledig, gydag ymatebion yn cael eu dychwelyd i Ysgrifenyddiaeth ar y cyd Cyngor Partneriaeth y Gweithlu.
7. Er mwyn cael cyfradd resymol o ymatebion, ac i sicrhau bod pob sector wedi cael cyfle i gyfrannu; pan nad oedd ymatebion wedi dod i law o fewn yr amserlenni y gofynnwyd amdanynt, cafodd sefydliadau eu hatgoffa drwy neges e-bost, a darparwyd cyfle i ateb y cwestiynau drwy gyfweiliadau ar y ffôn. Manteisiodd nifer o sefydliadau ar y cyfle.

Ymgysylltu

Ymgysylltu ag Undebau Llafur

8. Hwyluswyd hyn drwy TUC Cymru, a chafwyd ymatebion gan GMB ac Unsain ar lefel leol, gan gyfeirio at Lywodraeth Leol.

Ymgysylltu â Chyflogwyr

9. Cysylltwyd â chyfanswm o 53 o sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus drwy rwydeithiau'r Cyflogwyr.

Tabl Cyfradd Ymateb fesul Sector

Sector	Cyfanswm Nifer y Sefydliadau	Nifer yr Ymatebion a Gafwyd	Canran y Gyfradd Ymateb
Llywodraeth Cymru a Chyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru	14	11	79%
Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd y GIG	11	10	90%
Gwasanaethau Tân ac Achub a Pharciau Cenedlaethol	6	3	50%
Awdurdodau Llywodraeth Leol	22	15	68%
Cyfansymiau	53	39	74%

Ymgysylltu â Llywodraeth Cymru

10. Yn ogystal â chyfraniadau gan Lywodraeth Cymru yn ei rôl fel cyflogwr gwasanaeth cyhoeddus, cynhaliwyd ymchwil i bolisi Llywodraeth Cymru a sut gallai materion anghenrheidiol cyfredol hybu cynnydd yn y galw am symudedd y gweithlu ar draws y gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru.

Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd y Gweithlu

11. Tan fis Mawrth 2018, roedd gan CPC, dan ei drefniadau blaenorol, Is-grŵp Cynllunio'r Gweithlu a Symudedd yn archwilio symudedd y gweithlu.
12. Roedd y gwaith a wnaed gan yr is-grŵp yn cynnwys nifer o allbynnau â chysylltiad â symudedd y gweithlu:
- Dysgu gan Awdurdod Cyfun Manceinion Fwyaf, a ddatblygodd brotocol cydweithredol i geisio cefnogi symudedd y gweithlu ar draws y sector



cyhoeddus ar sail wirfoddol drwy gydnabod gwasanaeth cyflogeion gyda chyflogwyr eraill yn y sector cyhoeddus. Cydnabyddir mai'r hyn sy'n gyrru hyn yw integreiddio, sgiliau'r gweithlu a cost diswyddiadau.

- Treialu a datblygu Cyfnewid Pobl Cymru lle hysbysebir cyfleoedd ar draws y gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.
- Model "Rhannu Risg" Symudedd y Gweithlu, er mwyn i gyflogwyr allu rhannu risgiau'n gysylltiedig â diswyddo.

13. Mae gwaith presennol ar symudedd y gweithlu, dan drefniadau newydd CPG, gan gynnwys canfyddiadau'r adroddiad hwn, yn ceisio adeiladu ar lwyddiannau'r is-grŵp cynllunio'r gweithlu a symudedd.

Adolygiad o'r Llenyddiaeth

14. Cynhaliwyd adolygiad byr o'r llenyddiaeth academiaidd a chyhoeddus allweddol er mwyn deall yn well beth yw'r cysyniad o symudedd y gweithlu.
15. Mae ffocws y llenyddiaeth ar sail y DU ac mae'n rhychwantu'r sector cyhoeddus a'r gwasanaethau cyhoeddus. Ond, ymddengys fod bwlch yn y data perthnasol a chyfredol ar lefel Cymru a gwasanaethau cyhoeddus yn ymwneud â symudedd y gweithlu.
16. Er mwyn rhoi sail gwybodus i'r astudiaeth, mae'r adolygiad yn edrych ar y canlynol: beth yw ystyr symudedd y gweithlu, beth sy'n ei achosi ac a yw symudedd y gweithlu yn ymateb yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol i'r hyn sy'n ei achosi, pa effeithiau mae hyn yn ei chael ar symudedd y gweithlu, a beth sy'n galluogi ac yn rhwystro.
17. Fe wnaeth yr *Institute for Fiscal Studies*, ym Mehefin 2015, gyhoeddi ymchwil gan Cribb a Sibieta¹, 'Mobility of Private and Public Sector Workers'. Mae'r ymchwil yn seiliedig ar setiau data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ac mae symudedd yn y cyd-destun hwn yn cael ei ddisgrifio fel llif cyflogaeth o'r/i'r sector cyhoeddus a phreifat dros nifer o flynyddoedd rhwng 1998 a 2014, mae'r adroddiad yn dweud bod hyn yn digwydd yng nghyd-destun mesurau cyni'r Llywodraeth Ganol. Mae'r canfyddiadau'n adlewyrchu twf a gostyngiad yn symudedd y gweithlu mewn cysylltiad uniongyrchol ag economi'r DU a symudiad gweithwyr o swyddi anghynhyrchiol i swydd cynhyrchiol.

¹ Institute for Fiscal Studies, 2015, Mobility of public and private sector workers, Cribb, Jonathan a Sibieta, Luke, Ar gael yn: www.ifs.org.uk/publications/7775

18. Mae'r ymchwil hwn hefyd yn amlinellu effaith mesurau cyni'r Llywodraeth Ganol drwy leihau gweithlu'r sector cyhoeddus drwy symudedd anwirfoddol (dileu swyddi) neu wirfoddol (dewis y cyflogai). Disgrifir symudedd anwirfoddol a gwirfoddol yn y cyd-destun hwn fel symudiad yn y gweithlu rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat, gan ddibynnu ar ba mor drosglwyddadwy yw sgiliau. Mae Cibb a Sibieta (2015) yn dweud hefyd fod sgiliau sy'n benodol i swydd neu alwedigaeth yn debygol o gyfrannu at lefelau is o symudedd, ynghyd â ffactorau eraill megis gwahaniaeth mewn cyflog a phensiynau rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat. Mae'r ymchwil yn dweud bod lefelau uwch o symudedd wedi bodoli yn hanesyddol o fewn sectorau, yn hytrach nag ar draws sectorau.
19. Cafodd symud rhwng sectorau ei archwilio gan White (2017)². Archwiliwyd profiadau personol gweithredwyr a rheolwyr uchel sydd wedi symud rhwng y sector cyhoeddus, y sector preifat, y trydydd sector a'r sector academiaidd. (Atodiad 1 – Tabl yn Disgrifio Materion sy'n Galluogi ac yn Her i Symud rhwng Sectorau, White (2017)). Mae'r cyd-destun yn seiliedig ar niwlio sectorau sefydliadol oherwydd cyfraniad y sector preifat a'r trydydd sector yn darparu gwasanaethau, a'r cysyniad o yrfaedd "di-ffiniau".
20. Mae Caluwé et al (2014)³ yn disgrifio newid o "gyflogaeth am oes" i "gyflogaeth drwy oes" yn y sector cyhoeddus; yn hytrach na chynnig gyrfa am oes, mae disgwyl i gyflogaethion reoli eu gyrfaedd eu hunain felly bydd mwy o symudedd y gweithlu drwy yrfaedd yn symud ar draws neu drwy yrfaedd "di-ffiniau". Mae Caluwé (2014) yn dweud bod gyrfaedd di-ffiniau hefyd yn ymateb i'r ffaith fod sefydliadau cyhoeddus yn mynd yn fwy gwastad. Canfuwyd pedwar math o symudedd, ar sail symudiad corfforol a seicolegol, sy'n tynnu sylw at bwysigrwydd "meddylfryd di-ffiniau". (Atodiad 2 – Darlun o Bedwar Math o Symudedd, Caluwé (2014))
21. Yn gryno, mae'r llenyddiaeth yn dweud bod symudedd y gweithlu yn gallu ymateb i sbardun, sef cyni yn achos Cibb a Sibieta (2015). Yn yr amgylchiadau hyn, mae symudedd y gweithlu yn cael ei orfodi, oherwydd y bygythiad o ddileu swyddi. I'r gwrthwyneb, pan nad oes bygythiad o ddileu swyddi, gall y gweithlu ddewis symud yn wirfoddol, ar draws neu i fyny mewn sefydliad, neu mewn sector. Mae Cibb a Sibieta (2015) a Caluwé (2014) yn nodi bod sgiliau trosglwyddadwy yn ffactor llwyddiant ar gyfer symudedd y gweithlu.

² Prifysgol Huddersfield, 2017, Traethawd Ph.D, Inter-sector transitions: an exploration of the experiences of senior executives and managers who transitioned between the public, private, third and academic sectors, White, Susan Adrienne, Ar gael yn: <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/32659/>

³ Public Personnel Management, Ebrill 2014, Mind-sets of boundaryless careers in the public sector: The vanguard of a more mobile workforce? Caluwé, Chiara De et al.

22. Gallai'r bobl yn y gweithlu sy'n symud yn wirfoddol ddewis dod o fewn y diffiniad o ddechrau ar yrfa "ddi-ffiniau", a gellid penderfynu ar hyn fel ymateb greddfoll y cyflogai i sbardunau sy'n ymwneud â strwythurau mwy gwastad yn y gwasanaethau cyhoeddus, a diwedd y cysyniad o swydd am oes.

Dadansoddi Data

23. Cafodd yr ymatebion eu casglu a chafodd y themâu a oedd yn codi'n aml ymhob cwestiwn eu dadansoddi er mwyn darlunio'r canfyddiadau allweddol ar gyfer pob partner cymdeithasol.

Undebau Llafur

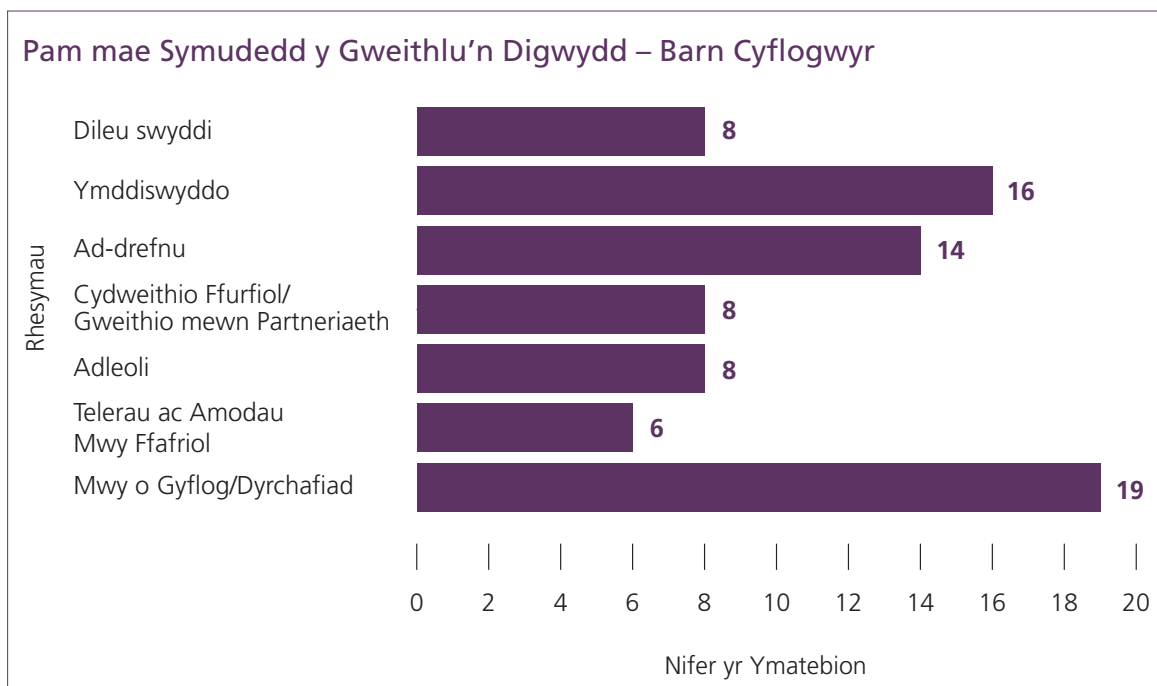
24. Cofnodwyd barn undebau llafur ar lefel leol a lefel Llywodraeth Leol, ac yn ehangach ar lefel genedlaethol ymhob rhan o'r gwasanaethau cyhoeddus.
25. Pan ofynnwyd beth sy'n rhwystro staff rhag symud rhwng cyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus pan maent yn wynebu'r perygl o ddileu swyddi, darparwyd safbwyntiau eraill gan ymatebwyr ymysg undebau llafur o fewn Llywodraeth Leol. Roedd un sefydliad yn wynebu achosion o ddiswyddo gorfodol, ond nid oedd sefydliad arall yn wynebu hynny. Ond dywedwyd bod prinder cyfleoedd yn rhwystro symudedd y gweithlu, ynghyd â gweithlu sy'n heneiddio ac amwysedd yn nisgwyliaidau cyflogwyr/cyflogeion.
26. Teimlai ymatebwyr o undebau llafur nad oedd disgwyl i'r staff chwilio am gyfleoedd newydd, neu gael eu had-leoli y tu allan i'w sefydliad eu hunain. Cyfeiriodd Undebau Llafur at anawsterau eraill, gan gynnwys: barn anffafriol tuag at gyflogeion ar restrau adleoli, a gwahaniaethau mewn gwerthusiadau swyddi ar gyfer yr un galwedigaethau ar draws Cyflogwyr Llywodraeth Leol. Un enghraifft a roddwyd oedd Gweithwyr Cymdeithasol, lle byddai cyflogeion yn symud rhwng gwahanol awdurdodau i chwilio am gyflog uwch.
27. Dywedodd ymatebwyr o'r undebau fod rhwystrau eraill yn cynnwys heriau yn gysylltiedig â phensiynau, gan gynnwys methu trosglwyddo Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol i Gyflogwyr eraill yn y gwasanaethau cyhoeddus sydd heb fod ar y gorchymyn addasu.
28. Dywedodd yr undebau fod cost dileu swyddi yn broblem, sef petai cyflogai sydd â gwasanaeth di-dor yn cael ei adleoli o un sefydliad Llywodraeth Leol i un arall, byddai'r ymrwymiaidau dileu swydd yn cael eu trosglwyddo i'r cyflogwr newydd.

29. Dyma sut cafodd ffactorau sy'n galluogi symudedd y gweithlu eu disgrifio gan yr undebau: polisïau adleoli a secondio, ymddeoliad hyblyg, a chyfathrebu â Chyflogwyr cyfagos mewn Llywodraeth Leol i rannu swyddi gwag, ond nodwyd mai ad hoc oedd hyn.
30. Rhesymau a roddwyd pam mae cyflogeion yn newid swyddi oedd chwilio am fwy o gyflog a dyrchafiad, ad-drefnu ac adleoli.
31. Cydnabuwyd y byddai symudedd y gweithlu yn dod yn bwysicach yn y dyfodol, ac er nad oedd pob undeb llafur yn ymwybodol o Gyfnewid Pobl Cymru, cafodd yr awgrymiadau a ganlyn eu gwneud i ddatblygu Cyfnewid Pobl Cymru ac i gynorthwyo symudedd y gweithlu:
- Hyrwyddo'r wefan, a'i datblygu fel y wefan integredig ar gyfer gosod yr holl gyfleoedd
 - Cynyddu a chynnwys dolen at hyfforddiant ac uwch-sgilio i staff, gan gynnwys sgiliau cyfweld
 - Rhoi eglurder i gyflogeion ynghylch telerau ac amodau, pensiynau a gwasanaeth di-dor er mwyn iddynt allu gwneud dewisiadau ar sail gwybodaeth
 - Gwarantu cyfweiliadau yn y gwasanaethau cyhoeddus pan fo staff mewn perygl o gael eu diswyddo
 - Datrys Rheoliadau Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol er mwyn sicrhau cydraddoldeb â Phensiynau'r GIG a Chynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil er mwyn i gyflogai gael hawl i gael ei gadw yn y cynllun os bydd yn symud
 - Darparu cydnabyddiaeth awtomatig i undeb llafur pan fo cyflogeion yn symud i sefydliad arall lle nad yw'r undeb llafur hwnnw mor amlwg.

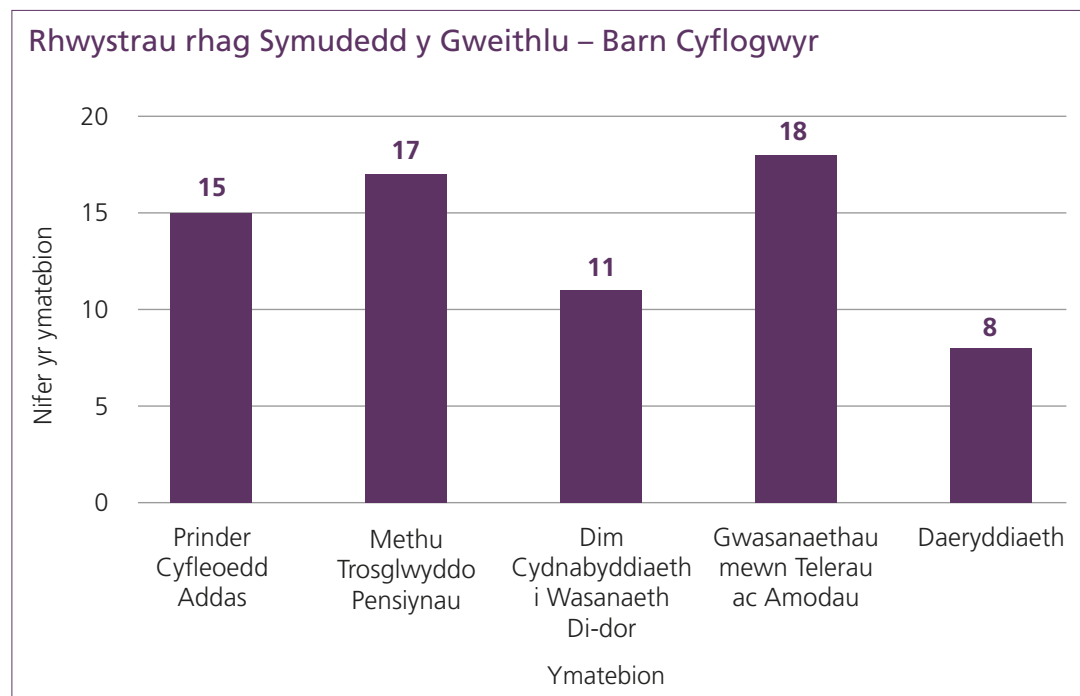
Cyflogwyr

32. Er mwyn canfod y mecanweithiau presennol sy'n galluogi cyflogeion i symud, ac er mwyn asesu pa mor effeithiol ydynt, gofynnwyd i gyflogwyr amlinellu beth sy'n galluogi'r gweithlu i symud.
33. Roedd adborth gan gyflogwyr yn dweud bod cyfleoedd i gael secondiad yn gymorth mawr i symudedd y gweithlu, ac roedd adleoli yn gymorth hefyd, ond i raddau llai. Canfu rhai ymatebwyr fod cydweithio, gwaith rhanbarthol a gweithio mewn partneriaeth hefyd yn cyfrannu at hwyluso symud. Roedd rhagor o wybodaeth yn dweud bod secondiadau o'r tu mewn a'r tu allan i sefydliadau yn digwydd yn arferol.
34. Mae'r ymchwil yn awgrymu bod cyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus yn drefnus wrth ddelio â dileu swyddi a sicrhau cyflogaeth arall resymol fel rhan o'r broses adleoli yn eu sefydliad eu hunain.

35. Canfuwyd bod adleoli yn digwydd, naill o ganlyniad i ad-drefnu neu yn lle dileu swyddi. Yn ôl rhagor o wybodaeth a gafwyd gan gyflogwyr Llywodraeth Leol, mae adleoli mewnol yn arfer cyffredin mewn sefydliadau unigol. Roedd un enghraifft o gyflogwr o'r fath yn dweud bod arian diswyddo yn cael ei ailgyfeirio i ailhyfforddi cyfloggeion sydd mewn perygl, a hynny i geisio sicrhau cyflogaeth barhaus o fewn y sefydliad drwy adleoli. Nid oedd fawr o dystiolaeth i awgrymu bod adleoliadau'n digwydd ar draws ffiniau sefydliadau yn yr un sector, ni waeth beth yw'r sector hwnnw.
36. O fewn GIG Cymru, canfu cyflogwyr fod polisiau'n bodoli ar gyfer Cymru gyfan, megis Polisi Newid Sefydliadol ar gyfer delio ag adleoli a Pholisi Secondiadau ar gyfer Cymru gyfan. Nid oedd fawr o dystiolaeth i awgrymu bod cyfloggeion yn symud rhwng Ymddiriedolaethau a Byrddau'r GIG dan y polisiau hyn, ond darparwyd un enghraifft o bolisi Newid Sefydliadol ar waith, gyda'r adleoli'n digwydd rhwng Ymddiriedolaethau cyfagos ar sail perthnasoedd gweithio da.
37. Cafwyd rhesymau gan Gyflogwyr ac yn y prif ganfyddiadau a gasglwyd ynglŷn â pham mae symudiadau'n digwydd yn y gweithlu.



38. Drwy drafodaethau pellach llwyddwyd i gael barn y Cyflogwyr fod dileu swyddi'n digwydd fel arfer oherwydd ad-drefnu, neu oherwydd bod contract cyfnod penodol yn dod i ben, naill ai oherwydd bod arian yn dod i ben neu oherwydd bod aseiniad gorchwyl a gorffen yn dod i ben.
39. Roedd ymatebwyr o blith y Cyflogwyr yn awgrymu mai dyma'r prif rwystrau rhag symudedd y gweithlu mewn gwasanaethau cyhoeddus:



40. Esboniodd ymatebwyr o blith y cyflogwyr beth yw effaith daearyddiaeth ar symudedd y gweithlu:
- Lleoliadau gwledig – roedd lleoliadau gwledig yn cynnig cyfleoedd prin am gyflogaeth, yr unig gyflogwyr lleol yw Llywodraeth Leol, y GIG neu Gyrrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru; nid yw cyflogeion eisiau teithio y tu hwnt i'w hardal leol am waith (dywedwyd bod hyn yn gyffredin ymysg gweithwyr sy'n cael cyflog isel, neu bobl sydd â mynediad cyfyngedig at drafnidiaeth);
 - Lleoliadau trefol – pan fo cysylltiadau trafnidiaeth mawr ar gael, roedd cyflogeion yn gallu dewis eu cyflogwr oherwydd eu bod yn gallu teithio.

41. Hefyd, cafwyd nifer o ymatebion ar gyfradd ddychwelyd is gan gyflogwyr. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Prinder sgiliau a gwybodaeth arbenigol
- Prinder dealltwriaeth o sectorau cyhoeddus eraill
- Cost TAW am Secondiadau
- Methu rhyddhau staff ar secondiad oherwydd bod ganddo brinder staff ei hun
- Anodd recriwtio a chadw Gweithwyr Cymdeithasol
- Blaenoriaethau sefydliadol/gwleidyddol
- Gwahaniaethau diwylliannol fewn y sefydliad/sector
- Sgiliau Cymraeg a methu darparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg

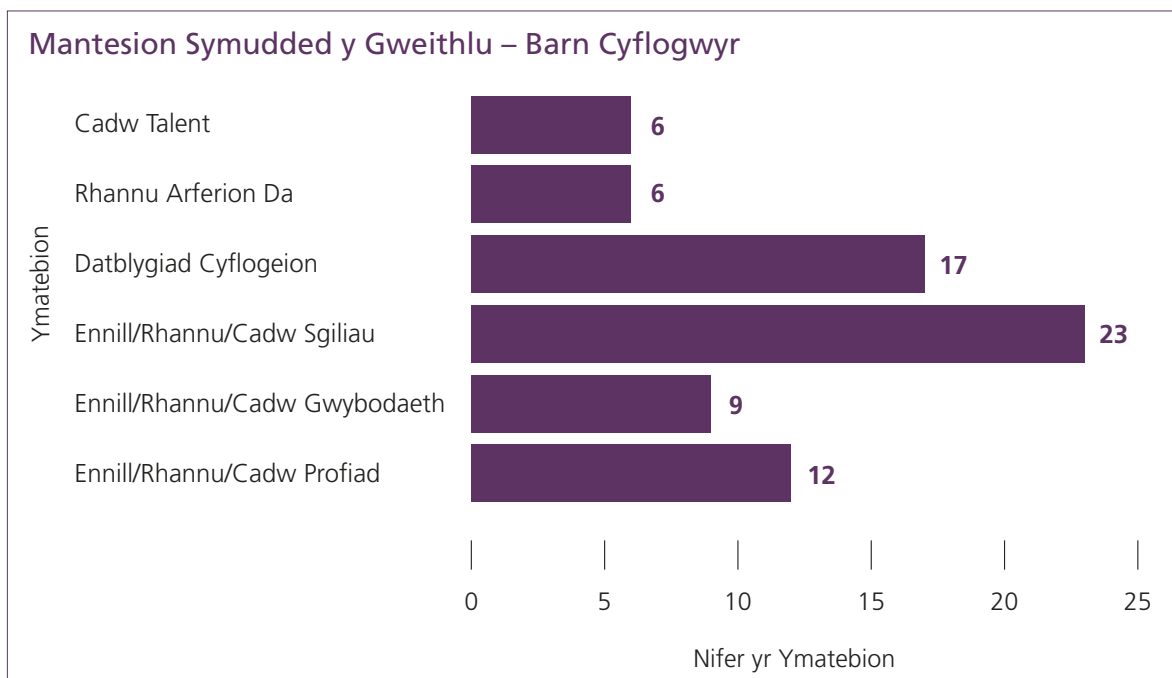
42. Mae diogelu gwasanaeth di-dor yn ffactor pwysig i'w ystyried ymhob corff yn y sector cyhoeddus, oherwydd bod hynny'n cael dylanwad ar gyfrifo hawliau cyflogaeth statudol, e.e. taliad statudol am ddileu swydd a thâl mamolaeth statudol. Cydnabyddir nad oes mecanwaith yn bodoli ar hyn o bryd i gyflogeion drosglwyddo'r gwasanaethau maent wedi'i gronni mewn llywodraeth leol i'r GIG ac fel arall.

43. Her arall yw'r gallu i drosglwyddo pensiynau a'r gallu sydd gan gyflogeion i barhau i dalu i'r un cynllun gyda chyflogwr/sector newydd, a gallai hyn lesteirio symudedd y gweithlu ar draws y sector cyhoeddus.

44. Pan ofynnwyd am ddylanwadau eraill a allai effeithio ar symudedd y gweithlu, cafwyd amrywiaeth eang o ymatebion gan gyflogwyr. Yr un a gafwyd amlaf oedd y gwahaniaethau rhwng strwythurau cyflog a graddfeydd cyflogwyr gwasanaethau cyhoeddus. I raddau llai, cyfeiriwyd at Ofal Cymdeithasol drwy sôn am brinder staff, effeithiau'r broses o ddechrau Cofrestru Gweithwyr Gofal yn y Cartref, bod angen denu cyflogeion newydd i faes gofal cymdeithasol, a bod angen creu galw am gyflogeion i ddilyn gyrfa ym maes gofal.

45. Gofynnwyd am wybodaeth am bwysigrwydd symudedd y gweithlu yn yr hinsawdd sydd ohoni drwy fod Cyflogwyr yn rhoi sgôr rhwng 1 a 5, lle mae 1 yn golygu dim yn bwysig o gwbl, a 5 yn golygu eithriadol bwysig. Roedd y rhan fwyaf o ymatebwyr yn dweud mai canfyddiad cyflogwyr oedd bod hyn yn "bwysig i raddau" ar hyn o bryd. Ond roedd arwydd hefyd y byddai hyn yn mynd fwy pwysig ac y byddai symudedd y gweithlu yn "bwysig iawn" yn y 5 mlynedd nesaf.

46. Dywedodd y cyflogwyr y byddai pwysigrwydd cynyddol symudedd y gweithlu oherwydd y pwysau ymddangosiadol yn y dyfodol ar:
- Iechyd a Gofal Cymdeithasol, soniodd GIG Cymru a Llywodraeth Leol am hyn
 - Cyllidebau a'r angen i ddarparu gwasanaethau gyda llai o adnoddau, soniodd Llywodraeth Leol a Chyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru am hyn
 - Prinder sgiliau a swyddi sy'n anodd i'w llenwi, mae'r rhain yn bodoli nawr a rhagwelir y byddant yn parhau i'r dyfodol, soniodd GIG Cymru, Llywodraeth Leol a Chyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru am hyn.
47. Mae'r ymatebion i fanteision symudedd y gweithlu yn dangos bod manteision i gyflogwyr a chyflogeion fel ei gilydd.



48. Pan ofynnwyd am anfanteision symudedd y gweithlu, roedd ymatebion y cyflogwyr yn cefnogi i raddau y rhwystrau rhag symudedd y gweithlu, ond roeddent yn amrywio ac yn digwydd yn anaml.

Ymateb	Pa mor aml oedd yr ymateb
Gwahaniaethau mewn Telerau ac Amodau	9
Colli Sgiliau	9
Colli Gwybodaeth	5
Cost Ail-lenwi/Recriwtio	5
Diffyg Sefydlogrwydd yn y Gweithlu	5
Colli Profiad	4
Gwahaniaethau mewn Cyflog a Graddfa	4
Diffyg Cydnabyddiaeth i Wasanaeth Di-dor	3
Methu Trosglwyddo Pensiynau	3

49. Cafwyd ymateb cadarnhaol gan Gyflogwyr pan ofynnwyd iddynt a ddylid gwella symudedd y gweithlu rhwng sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus. Hefyd, pan ofynnwyd a ddylid gwella symudedd y gweithlu rhwng y gwasanaethau cyhoeddus a'r sector preifat, cafwyd ymateb cadarnhaol ond i raddau llai.
50. Gofynnwyd cwestiwn agored i gyflogwyr ynglŷn â pha welliannau y gellid eu gwneud i hwyluso symudedd y gweithlu. Dyma'r 5 ateb mwyaf aml:

Ymateb	Pa mor aml oedd yr Ymatebion
Symleiddio Telerau ac Amodau	8
Hyrwyddo Gwasanaethau Cyhoeddus: - Gwerthoedd - Buddion - Hyfforddiant - Storïau Newyddion Da am Symudedd Cyflogeion	5
Diogelu Parhad Gwasanaeth	5
Galluogi Trosglwyddo Pensiynau	4
Cydnabod Sgiliau Trosglwyddadwy	3

51. Dyma awgrymiadau gan gyflogwyr Llywodraeth Leol am hyrwyddo gwasanaethau cyhoeddus:
- “Hyrwyddo’r math o sefydliad ydym ni, ei werthoedd, nid dim ond y cyflog. Hyrwyddo mynediad at hyfforddiant a dilyniant prentisiaethau” a “... denu pobl drwy hyrwyddo’r fantais ychwanegol sef gwasanaeth cyhoeddus a chyfrannu at y gymuned”.
52. Roedd gwybodaeth gan gyflogwyr ynglŷn â’r defnydd o Gyfnewid Pobl Cymru yn cadarnhau’r canlynol:
- Dywedodd 20 o ymatebwyr eu bod yn defnyddio Cyfnewid Pobl Cymru
 - Dywedodd 10 o ymatebwyr nad oeddent yn defnyddio Cyfnewid Pobl Cymru
 - Dywedodd 2 ymatebwr nad oeddent yn gwybod am Gyfnewid Pobl OCymru.
53. Pan ofynnwyd pa sgôr rhwng 1 a 5, o safbwynt Cyflogwr, a roddwyd i’r ffordd roedd Cyfnewid Pobl Cymru yn edrych ac yn teimlo, lle mae 1 yn golygu ddim yn hoffi’n gryf a 5 yn golygu ardderchog, nid oedd y canlyniadau’n glir. Ond, pan ofynnwyd a ellid gwneud gwelliannau neu newidiadau i’r wefan, roedd yr awgrymiadau’n cynnwys:
- Cynigiodd 10 o ymatebwyr fod angen ei gwneud hi’n haws i ddefnyddio’r wefan
 - Cynigiodd 6 o ymatebwyr y dylai Cyfnewid Pobl Cymru gael dolen i wefan y sefydliad ei hun
 - Cynigiodd 5 o ymatebwyr fod angen codi’r proffil a chreu mwy o ymwybyddiaeth.

Llywodraeth Cymru

54. Mae nifer o bolisiâu Llywodraeth Cymru yn canolbwyntio ar gyd-gysylltu gwasanaethau cyhoeddus er mwyn gwella gwasanaethau i ddinasyddion neu i wella effeithlonrwydd. Gall symudedd rhwng sectorau fod yn gymorth i gyflawni hyn. Ni fydd pob un o’r polisiâu a rhaglenni hyn yn cael goblygiadau uniongyrchol neu anuniongyrchol i’r gweithluoedd perthnasol neu â chysylltiadau â symudedd y gweithlu. Er enghraifft, nid yw cyd-leoli yn y gwasanaethau goleuadau glas er mwyn rhannu safleoedd a hybu cydweithio rhwng cyrff yn gofyn am symudedd staff bob amser.
55. Nid oes datganiad polisi na deddfwriaeth benodol gan Lywodraeth Cymru ynghylch symudedd gweithlu gwasanaethau cyhoeddus, ond dylai rhai agweddau ar y rhaglen waith bresennol roi cymorth i symudedd yn ymarferol. Mae Llywodraeth Cymru wedi dweud ei bod yn cydnabod



gwerth symudedd i unigolion mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus, a bod angen gweithlu cyfrannog, llawn cymhelliad a hyblyg i ddarparu gwasanaethau da a chyfrannu at lesiant Cymru yn ehangach.

56. Mae Ffyniant i Bawb: y Strategaeth i Gymru yn nodi meysydd eang o bolisi a allai fod yn berthnasol, gan gynnwys meysydd sy'n golygu cyd-leoli neu integreiddio gwasanaethau.
57. Un enghraifft yw cynllun Llywodraeth Cymru ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol, Cymru Iachach, sy'n amlinellu dull sy'n seiliedig ar gymunedau wrth ddarparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol y tu allan i ysbytai i helpu dinasyddion i aros yn iach ac annibynnol. Mae hyn yn golygu bod angen i'r GIG a gofal cymdeithasol weithio gyda'i gilydd i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel ac o bosibl yn integredig, a gallai hyn hybu cynnydd yn symudedd y gweithlu.

Y Prif Ganfyddiadau

Cydnabod y materion sy'n galluogi ac yn rhwystro deall symudedd gweithlu'r sector cyhoeddus

58. Mae cytundeb rhwng y Cyflogwyr a'r Undebau Llafur fod y darlun presennol o symudedd y gweithlu yn un lle mae symudedd y gweithlu yn cael ei annog yn wirfoddol gan gyflogeion er mwyn chwilio am fwy o gyflog a dyrchafiad ac i gael sgiliau a phrofiad newydd mewn amgylcheddau gwahanol.
59. Pan fo symudedd y gweithlu yn ymddangos yn wirfoddol, mae'r Cyflogwyr a'r Undebau Llafur yn rhannu'r farn fod hyn yn digwydd oherwydd ad-drefnu, sicrhau adleoli, cydweithio ffurfiol/trefniadau gweithio mewn partneriaeth neu ddileu swyddi.
60. Mae'r ymchwil yn dweud bod polisïau ar gael ar gyfer secondio ac adleoli, ac maent yn cael eu defnyddio fel y prif faterion sy'n cynorthwyo symudedd y gweithlu yn y gweithle hwnnw.
61. Mae'r ymatebion a gafwyd yn dangos bod llawer o fanteision i symudedd y gweithlu, sef datblygu a gwella gwasanaeth, datblygu gyrfa unigolion, cadw talent mewn gwasanaethau cyhoeddus, ac mae'r Cyflogwyr a'r Undebau Llafur yn cytuno y dylid gwella symudedd rhwng sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus.
62. Roedd tir cyffredin rhwng Cyflogwyr ac Undebau Llafur ynglŷn â'r rhwystrau rhag symudedd y gweithlu, ac awgrymwyd mai hyn yw: methu trosglwyddo pensiynau, gwahaniaethau mewn telerau ac amodau cyflogaeth rhwng sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus, a diffyg cyfleoedd addas.



Adolygiad o'r mecanweithiau sy'n cynorthwyo symudedd staff

63. Mae mecanwaith yn bodoli ar gyfer hwyluso symudedd gweithlu gwasanaethau cyhoeddus, sef Cyfnewid Pobl Cymru, ac yn unol â'r canfyddiadau nid yw hwn mor effeithiol â phosibl oherwydd roedd nifer o ymatebwyr naill ai ddim yn defnyddio'r wefan neu heb fod yn gwybod amdani.
64. O'r ymarferiad ymchwil, ymddengys nad oes galw mwyach i Gyfnewid Pobl Cymru ganolbwyntio ar fynd i'r afael â dileu swyddi i ymateb i gyni, fel yr oedd pethau pan gafodd ei greu. Er hynny, ofnir o hyd y bydd rhagor o doriadau yng nghyllidebau Llywodraeth Leol a Chyrff a Noddir yng Nghymru.
65. Wrth ddelio â Chyfnewid Pobl Cymru, cafwyd amrywiaeth eang o awgrymiadau gan y Cyflogwyr a'r Undebau Llafur ynghylch sut gellid ei ddatblygu a sicrhau ei fod yn addas i'r pwrpas yn yr hinsawdd sydd ohoni. Hynny yw, sut gallai fod yn gymorth i gynyddu symudedd gwirfoddol i gyflogeion gael mwy o sgiliau, gwybodaeth a phrofiad er mwyn tyfu a datblygu eu gyrfaedd eu hunain.
66. Mae cyflogwyr Llywodraeth Leol, drwy'r ymchwil, wedi dangos eu bod yn gallu mynd ati'n effeithiol i adleoli cyflogeion sydd mewn perygl o gael eu diswyddo yn eu sefydliadau eu hunain, a thbyr mai busnes fel arfer yw hyn.
67. Cafwyd awgrymiadau eang gan y Cyflogwyr a'r Undebau Llafur ynglŷn â beth a sut gellir gwella symudedd y gweithlu. Roedd y rhain yn cynnwys hyrwyddo gwasanaethau cyhoeddus, cydnabod sgiliau trosglwyddadwy, a chefnogi symudiad gwirfoddol er mwyn i staff allu ehangu eu sgiliau a'u profiad. Roedd amrywiaeth yr ymatebion a ddaeth i law yn cau allan unrhyw gonsensws, ond gellid archwilio rhagor ar yr awgrymiadau a'u gwerthuso gyda phartneriaid er mwyn penderfynu a oes unrhyw un yn cynnig atebion i gefnogi'r nodau a'r uchelgeisiau sydd gan CPG ynglŷn â symudedd y gweithlu.



Atodiad 1

Tabl yn Disgrifio Materion sy'n Galluogi ac yn Herio Pontio rhwng Sectorau, White (2017)

Materion sy'n cyfrannu at Symud yn Llwyddiannus	Heriau i Symud yn Llwyddiannus
cyn symud, bod yn gyfarwydd â'r sector y symudir iddo	diwylliannau sefydliadol
gwerthoedd gwaith sy'n cyd-fynd â rhai'r sefydliad y symudir iddo	cwestiynu hunaniaeth broffesiynol
sgiliau proffesiynol priodol	materion hunan-barch
cymorth mentora	

Atodiad 2

Darlun o Bedwar Math o Symudedd, Caluwé (2014)

