

Agenda – Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Lleoliad:	I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch a:
Ystafell Bwyllgora 3 – Y Senedd	Fay Bowen
Dyddiad: Dydd Llun, 16 Ebrill 2018	Clerc y Pwyllgor
Amser: 13.45	0300 200 6565
	SeneddArchwilio@cynulliad.cymru

(Rhag-gyfarfod)

(13.45 – 14.00)

1 Cyflwyniad, ymddiheuriadau, dirprwyon a datgan buddiannau

(14.00)

2 Papur(au) i'w nodi

(14.00 – 14.05)

(Tudalennau 1 – 2)

2.1 Heriau digideiddio: Llythyr oddi wrth Llywodraeth Cymru (4 Ebrill 2018)

(Tudalennau 3 – 5)

2.2 Plant a phobl ifanc sydd wedi bod mewn gofal: Gwybodaeth ychwanegol gan CLLC (Ebrill 2018)

(Tudalennau 6 – 8)

2.3 Plant a phobl ifanc sydd wedi bod mewn gofal: Gwybodaeth ychwanegol gan Y Rhwydwaith Maethu (Ebrill 2018)

(Tudalennau 9 – 20)

2.4 Caffael Cyhoeddus: Llythyr oddi wrth Llywodraeth Cymru (20 Ebrill 2018)

(Tudalennau 21 – 24)

3 Cyfoeth Naturiol Cymru: Craffu ar Gyfrifon Blynyddol 2015–16

(14.05 – 14.10)

(Tudalen 25)

PAC(5)–10–18 Papur 1 – Craffu ar Gyfrifon Blynyddol 2015–16 – Y wybodaeth ddiweddaraf am y cynllun gweithredu

4 Archwiliad o Gydberthynas Gytundebol Bwrdd Iechyd Prifysgol

Caerdydd a'r Fro gydag RKC Associates Ltd a'i Berchennog

(14.10 – 14.15)

(Tudalennau 26 – 47)



PAC(5)-10-18 Papur 2 - Llythyr gan Maria Battle, Cadeirydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

PAC(5)-10-18 Papur 2A - Atodiad

5 Craffu ar Gyfrifon 2017-18: Ystyried ymatebion i adroddiad y Pwyllgor

(14.15 - 14.30)

(Tudalennau 48 - 116)

PAC(5)-10-18 Papur 3 - Ymateb gan Gyngor Celfyddydau Cymru

PAC(5)-10-18 Papur 4 - Ymateb gan Gomisiwn y Cynulliad

PAC(5)-10-18 Papur 5 - Llythyr gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru

PAC(5)-10-18 Papur 6 - Ymateb gan Lyfrgell Genedlaethol Cymru

PAC(5)-10-18 Papur 7 - Ymateb gan Chwaraeon Cymru

PAC(5)-10-18 Papur 8 - Papur gan Lywodraeth Cymru

6 Gwasanaethau Gwybodeg GIG Cymru: sesiwn dystiolaeth 1

(14.30 - 16.00)

(Tudalennau 117 - 145)

Papur briffio gan y Gwasanaeth Ymchwil

PAC(5)-10-18 Papur 9 - Papur gan Wasanaeth Gwybodeg GIG Cymru

Andrew Griffiths - Cyfarwyddwr Gwasanaeth Gwybodeg GIG Cymru a Phrif Swyddog Gwybodaeth Cymru

Steve Ham - Prif Weithredwr, Ymddiriedolaeth GIG Felindre

7 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42 i benderfynu gwahardd y cyhoedd o'r cyfarfod ar gyfer y busnes a ganlyn:

(16.00)

Eitemau 8, 9 a 10 ac Eitem 1 y cyfarfod ar 23 Ebrill 2018

8 Gwasanaethau Gwybodeg GIG Cymru: Trafod y dystiolaeth a ddaeth i law

(16.00 - 16.10)

9 Adnoddau ar gyfer craffu ar Brexit: Llythyr gan y Llywydd (16 Mawrth 2018)

(16.10 – 16.20)

(Tudalennau 146 – 151)

PAC(5)-10-18 Papur 10 – Llythyr gan y Llywydd (16 Mawrth 2018)

10 Cyllid cychwynnol Llywodraeth Cymru ar gyfer prosiect Cylchffordd Cymru: Trafod yr adroddiad drafft

(16.20 – 17.00)

(Tudalennau 152 – 208)

PAC(5)-10-18 Papur 11 – Gohebiaeth â Chwmni Datblygu Blaenau'r Cymoedd

PAC(5)-10-18 Papur 12 – Gohebiaeth â Llywodraeth Cymru

PAC(5)-10-18 Papur 13 – Adroddiad drafft

Cofnodion cryno – Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Lleoliad:

Gellir gwyllo'r cyfarfod ar [Senedd TV](#) yn:

Ystafell Bwyllgora 4 – Tŷ Hywel

<http://senedd.tv/cy/4511>

Dyddiad: Dydd Llun, 19 Mawrth 2018

Amser: 14.49 – 15.45

Yn bresennol

Categori	Enwau
Aelodau'r Cynulliad:	Nick Ramsay AC (Cadeirydd) Mohammad Asghar (Oscar) AC Adam Price AC Lee Waters AC
Swyddfa Archwilio Cymru:	Huw Vaughan Thomas – Archwilydd Cyffredinol Cymru Matthew Mortlock
Staff y Pwyllgor:	Fay Bowen (Clerc) Claire Griffiths (Dirprwy Clerc)

1 Cyflwyniad, ymddiheuriadau, dirprwyon a datgan buddiannau

- 1.1 Croesawodd y Cadeirydd yr Aelodau i'r cyfarfod.
- 1.2 Derbyniwyd ymddiheuriadau gan Neil Hamilton AC, Vikki Howells AC a Rhianon Passmore AC. Ni chafwyd dirprwyon.

2 Papur(au) i'w nodi

- 2.1 Cafodd y papurau eu nodi.



2.1 Amseroedd Aros y GIG ar gyfer Gofal Dewisol yng Nghymru a Gwasanaethau Orthopedig: y wybodaeth ddiweddaraf gan Lywodraeth Cymru

3 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42 i benderfynu gwahardd y cyhoedd o'r cyfarfod ar gyfer y busnes canlynol:

3.1 Derbyniwyd y cynnig.

4 Rhaglen Cefnogi Pobl Llywodraeth Cymru: Trafod yr adroddiad drafft

4.1 Bu'r Aelodau yn ystyried yr adroddiad drafft a nodwyd y bydd fersiwn ddiwygiedig yn cael ei pharatoi gan ystyried eu sylwadau.

5 Caffael Cyhoeddus: Ystyried Cylch Gorchwyl Adolygiad o'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol

5.1 Bu'r Aelodau'n ystyried ac yn trafod Cylch Gorchwyl Adolygiad Llywodraeth Cymru o'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol.

5.2 Cytunwyd y byddai'r Cadeirydd yn ysgrifennu at Lywodraeth Cymru gyda sylwadau'r Pwyllgor ar y cylch gorchwyl ynghyd â'u barn gychwynnol o'r ymchwiliad hwn ac yn dychwelyd ato, ar ôl cyhoeddi'r Adolygiad, yn yr hydref.



Grŵp Yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol
Economy, Skills and Natural Resources Group

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Nick Ramsay AC
Cadeirydd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

3 Ebrill 2018

Annwyl Gadeirydd

Cyfarfod y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar 15 Ionawr 2018: Gwasanaeth Digidol Llywodraeth y DU

Diolch ichi am eich llythyr dyddiedig 8 Mawrth a gododd nifer o gwestiynau ynghylch y berthynas rhwng Llywodraeth Cymru â Llywodraeth y DU mewn cysylltiad â chaffael gwasanaethau digidol.

Cwestiwn 1 – I ba raddau y mae Llywodraeth Cymru mewn gwirionedd yn defnyddio fframweithiau Digidol, Data a Thechnoleg (DDat) Gwasanaeth Digidol y Llywodraeth (GDS)?

Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r fframweithiau caffael hyn yn helaeth, yn benodol y fframwaith GCloud a'r fframwaith Digital Outcomes and Specialists. Mae'r tabl isod yn dangos sut y mae'n gwariant wedi cynyddu bob blwyddyn drwy'r fframwaith GCloud. Rydym yn defnyddio GCloud i fodloni'n gofynion digidol llai.

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	Cyfanswm
G-Cloud	£86,800	£111,699	£51,883	£187,856	£530,987	£602,182	£1,571,407

Ffynhonnell: Gwasanaeth Masnachol y Goron

Rydym yn defnyddio'r fframwaith Digital Outcomes and Specialists ar gyfer ein gofynion digidol mwy.

Mae'r fframwaith hwn ar waith ers Chwefror 2016. Nid yw Gwasanaeth Masnachol y Goron wedi rhoi inni'r wybodaeth gyfatebol am wariant drwy'r fframwaith Digital Outcomes and Specialists. Felly, rwyf wedi rhestru'r contractau yr ydym wedi'u dyfarnu hyd yma, a'u gwerthoedd cysylltiedig. Rydym wrthi hefyd yn caffael cymorth drwy'r fframwaith hwn ar



BUDDSODDWYR | INVESTORS
MEWN POBL | IN PEOPLE

Parc Cathays • Cathays Park
Caerdydd • Cardiff
Tudalen y pecyn 3 CF10 3NQ

Ffôn • Tel 03000 256162
Andrew.Stade@gov.wales
Gwefan • website: www.llyw.cymru
www.gov.wales

gyfer Camau Darganfod y Prosiect Cofrestru Tir yn Electronig a'r prosiect Cyllid Myfyrwyr Cymru.

Dyddiad	Gofynion Digital Outcomes and Specialists	Gwerth y Contract
Gorffennaf 2017	Partner cyflenwi system ddigidol casglu a rheoli trethi Awdurdod Cyllid Cymru	£1,794,730
Hydref 2017	Cau Dysgu Cymru	£45,000
Tachwedd 2017	Prosiect Porth Cymru	£587,336

Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio Microsoft Azure ar gyfer gwasanaethau cwmwl ond rydym wedi caffael hwn drwy Fframwaith Nwyddau a Gwasanaethau TG y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol (GCC). Drwy hyn gallwn sicrhau mai Canolfan Ddata Microsoft yng Nghymru sy'n darparu'r gwasanaethau.

Cwestiwn 2 – Rhowch resymau pam na fyddai Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r fframweithiau caffael hyn yn uniongyrchol ac yn hytrach yn creu fersiynau ar wahân

Mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r fframweithiau caffael DDat y GDS ar gyfer y rhan fwyaf o'n caffael digidol. Nid oes gennym ein fersiynau gwahanol ein hunain.

Fodd bynnag, rydym wedi cynnal asesiad o'r farchnad, a nodwyd dau faes i roi sylw iddynt. Y meysydd yw:

1. llwybr hawdd a chyflym i'r farchnad i fusnesau bach a chanolig Cymru ddiwallu anghenion prosiectau bach. Yn y gorffennol, nid yw'r busnesau hyn wedi'u rhestru yn y Fframweithiau Digidol.
2. y cyfle i ddarparu fframwaith y gall sefydliadau'r sector cyhoeddus brynu meddalwedd a gwasanaethau drwyddo sy'n ateb gofynion safonau'r Gymraeg.

Ar hyn o bryd nid yw'r ddau faes hyn wedi'u cynnwys yn fframweithiau DDat y GDS presennol.

Cwestiwn 3 – Yn Lloegr maent yn defnyddio'r mecanweithiau newydd, fel y nodwyd yn eich llythyr, sy'n darparu ar gyfer caffael cyflym a dull arbrolfod ailadroddol. Mae'n ymddangos bod yn well gan Lywodraeth Cymru y contractau TG mawr ar yr hen ffurf sydd yn para am lawer o flynyddoedd ac yn cymryd cryn dipyn o amser i'w caffael. Yn yr achos hwn, a allwch chi egluro beth yw'r amserau arweiniol ar gyfer fframweithiau caffael Llywodraeth Cymru o'u cymharu â'r rhai yn Lloegr a pham nad yw'n ymddangos eu bod yn cael eu defnyddio, ynghyd â faint sydd wedi'i wario ar y fframweithiau caffael yn Lloegr.

Fel y nodwyd eisoes, mae Llywodraeth Cymru yn defnyddio'r ffyrdd newydd o contractio. Fodd bynnag, mae ganddi rywfaint o hen contractau sy'n dirwyn i ben. Un enghraifft yw ein contract ag Atos (a'i ragflaenydd, Siemens Business Services) sy'n dod i ben ar 11 Ionawr 2019. Ar ôl Ionawr 2019, bydd Llywodraeth Cymru yn defnyddio trefn fodern amlffynhonnell ac mae eisoes yn symud fesul cam i drefn gyflenwi amlffynhonnell lle bydd y rhan fwyaf o'n gwasanaethau TGCh a digidol yn dod o dan ein rheolaeth uniongyrchol ni. Dangosir hyn gan y gwariant drwy contract Atos, sydd wedi gostwng o £51 miliwn yn y flwyddyn ariannol 2012/13 i £34 miliwn yn y flwyddyn ariannol 2017/18.


Yn ogystal, nid yw'n gwasanaethau digidol bellach yn cael eu caffael yn rheolaidd drwy gcontract Atos. Yn hytrach, defnyddir amrywiaeth o fframweithiau GDS (GCloud a Digital Outcomes) a Gwasanaeth Masnachol y Goron ynghyd â fframweithiau'r GCC. Mae nifer y prosiectau sy'n cael eu cynnal drwy ddefnyddio adnoddau mewnol a chontractwyr allanol yn cynyddu. Mae'r tabl isod yn dangos gwariant Llywodraeth Cymru drwy'r gwahanol fframweithiau yn ystod y tair blynedd diwethaf. Nid yw'r tabl yn cynnwys y gwariant o dan y fframwaith Digital Outcomes and Specialists fel yr esboniais uchod.

	2015/16	2016/17	2017/18
Fframweithiau Gwasanaeth Masnachol y Goron	£ 2,617,246	£ 1,336,196	£ 490,838
G-Cloud	£ 187,856	£ 530,987	£ 602,182
Fframweithiau TGCh GCC	£ 545,607	£ 3,085,472	£ 4,994,385
	£3,350,709	£4,952,655	£6,087,405

Ffynhonnell: Gwasanaeth Masnachol y Goron a Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol

Gobeithio y bydd yr wybodaeth hon o gymorth i chi.

Yn gywir



ANDREW SLADE

Cyfarwyddwr Cyffredinol – Grŵp yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol

Eitem 2.2

Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus / Public Accounts Committee
PAC(5)-10-18 PTN2

WLGA Response to Supplementary Questions:

**Public Accounts Committee
Care Experienced Children and Young People**

April 2018

1. Additional detail on how a preventative care fund could look like to provide real focus on prevention and developing those preventative and early intervention services for children.

The WLGA has welcomed the Integrated Care Fund established by Welsh Government (originally the Intermediate Care Fund) but has also called for this Fund to be accompanied by a separate transformation fund with the aim of implementing new prevention strategies that will drive real change and improvements in the availability of preventative services. Increasing demand and financial pressures mean there is an urgent need to focus and invest more on prevention, reducing the demand for more complex and expensive services and making the most efficient and effective use of health and social care resources. We would like to see a Preventative Integrated Care Fund established, which builds on the success factors from the Integrated Care Fund (e.g. joint decision-making; focused interventions based on need and demand) to develop more preventative services, speed up service integration, particularly in relation to primary and community based services so that communities can benefit from a more coordinated and holistic approach to health management, social care and well-being.

While local government already receive funding for social care, and they have the freedom in principle to spend other sources of income on these types of preventative initiatives, they cannot do it within existing budgets at the scale required and during this prolonged period of austerity. It is also difficult for local authorities to build a business case to invest scarce resources in initiatives where the financial benefits will in the main accrue to other agencies such as the NHS or the benefits system, or where the financial return won't be realised for many years.

We recognise that providing additional financial support is exceptionally challenging, especially given the financial pressures across the public sector. However, the alternative is that without resources specifically for community, primary and secondary prevention, there is a risk that we won't see the radical step change required to reduce impacts on the NHS and social care.

We need to shift from a service that reacts when people have acute need or a crisis to one which focuses on prevention to reduce demand for acute services. We believe a new and additional fund specifically for this purpose is necessary to provide a stable funding environment for existing services to make the shift to a system geared more towards

prevention – which would include easing the transition from hospital to community-based services.

The introduction of a Preventative Integrated Care Fund would enable some double running of new investment in preventative services alongside ‘business as usual’ in the current system, until savings can be realised and reinvested into the system – as part of wider local prevention strategies.

There is general recognition of the benefits of prevention – and it is now codified in the Social Services and Well-being (Wales) Act – but very little has been done at the scale that will be necessary to see meaningful impact.

There is a need for flexibility at the local level, provided through additional funding, to enable local authorities and partners to make the scale of changes necessary, with a focus on transformation of preventative services rather than a fund that maintains the existing provision of services. This includes a need to consider:

- Integrated primary and community based teams
- Strong community services linked with social care provision
- Examining how our nursing and residential home residents can be cared for in a fundamentally different way.
- Carving out space and time for people to do the work

2. The issue of some anomalies in spend between local authorities. The figures referred to in Committee were that Monmouth have increased their expenditure by 105 per cent and Wrexham have cut their expenditure by 30 per cent.

Following consultation with the local authorities referred to in Committee it appears that the data that was referenced is misleading because there have been changes to the Welsh Government forms that collect the data.

The data used to calculate the 30 per cent reduction in Children Looked After Services expenditure for Wrexham was taken from the Line 10 total from the social services out-turn return for each year from 2011-12 to 2016-17. However, the Line 10 total is an area where there have been some classification changes in the services included. It is this that distorts the data time series and so does not reflect the true picture.

The total Children’s and Families Services expenditure for Wrexham (Line 26 of the social services out-turn forms) actually increased by 24.74% between 2011-12 and 2016-17.

3. Is there any evidence that the pupil development grant is being well spent in delivering outcomes for the children?

The WLGA has previously submitted evidence to the Children, Young People and Education Committee’s inquiry on targeted funding to improve educational outcomes. The full submission can be found [here](#).

The WLGA fully supports the policy intentions behind the PDG in the current economic climate and the purpose of the grant as it recognises the adverse impact that poverty and deprivation having on educational outcomes.

Whilst the WLGA itself does not hold or collect information about individual pupil or school experiences of the PDG all 22 authorities have been consulted for their views and experiences. There is no doubt that schools value the additional resources provided by the PDG in the current financial climate of continuing austerity, but it is far more difficult to assess fully and effectively the impact of the funding. Assessing the impact of targeted resources is more problematic as it is difficult to establish a causal relationship between any educational intervention and outcomes. The WLGA has therefore always advocated a whole system approach and a holistic strategy to addressing the impact of poverty on attainment. Such strategies need to be part of a whole authority approach to school improvement and raising standards and a fully integrated part of service delivery and financial planning.

Public Accounts Committee

Inquiry into Care Experienced Children and Young People: Additional information from the Fostering Network Wales

Best practice examples of measuring the impact of fostering

Details of a project that has been running in England and is now starting to work in Wales are below. The project is run by Coram Voice together with the University of Bristol and is called Bright Spots. It helps local authorities to understand better the well-being of their children in care (aged 4–18) and care leavers (18–25).

The programme started because currently official statistics provide only a partial picture of children in care and care leavers' lives. Data focuses on areas such as where children live, how many moves they have and how they are doing in terms of education and employment. None of this information tells us about the experience of care from children's own viewpoints: are they happy, safe and feel they are doing well?

The [Bright Spots programme](#) directly addresses these gaps in our knowledge. The project has created a set of well-being indicators to allow services to design their work around what young people say is important to them. The indicators are measured by two new online surveys – 'Your Life, Your Care' (YLYC) and 'Your Life Beyond Care' (YLBC). The tools are strongly evidence based, they were developed with young people and have been carefully tested and piloted. The design process involved gathering the views of nearly 200 looked after children and care leavers, literature reviews, cognitive interviews and we also included the perspectives of professionals and policy-makers ([Wood & Selwyn, 2017](#) and [Baker, 2017](#)).

Bright Spots is currently working with the Children's Commissioner for Wales on a pilot to run the survey with six local authority areas in Wales, funded by the Welsh Government.

The Pilot areas are:

- Flintshire
- Rhondda Cynon Taff

- Cardiff
- Swansea
- Pembrokeshire
- Caerphilly

The pilot will be completed by the summer of 2018.

Also attached are the two latest reports from the programme.



Our Lives Our Care
2017 full report.pdf



Our Lives Our Care
2017 summary.pdf

Additional information Fostering Wellbeing Masterclasses

It is envisaged that Foster Carers, supervising social workers, children's social workers, 16+ and YOS, Health and Education staff across Cwm Taf come together to take part in this programme.

The Fostering Wellbeing Programme

What is Fostering Wellbeing?

The Fostering Network has been funded by Welsh Government to work in partnership with Cwm Taf Social Services and Well-being Partnership Board over the next 2 years. This work is part of the 'Improving Outcomes for Children' ministerial advisory groups work programme and aims to test and evaluate social pedagogy principles (focused on education and the upbringing of children) in a foster care environment.

What are Social Pedagogy Principles?

Good relationships are at the centre of a person's wellbeing and **what has happened cannot be undone, but can be understood to provide lessons for the future. Shared values and attitudes** of all those involved with a child/young person being looked after, need to be made explicit and underpin decisions that are made about their wellbeing. These are key principles of social pedagogy, as is the need for all those involved with a child/young person being looked after, including

the foster carers and the children/young person, having **equality of status** in the relationship.

What will the programme deliver?

The Fostering Network will work directly with foster carers and co-professionals in the Merthyr and Rhondda Cynon Taf areas, delivering learning, bringing people together and sharing best practice across service boundaries.

How will this be achieved?

There will be **five core masterclasses** and these will be delivered three times in various venues across the region. The classes will bring health, social care and education professionals together with foster carers and those who are or have been looked after, for shared learning and development. The first series of masterclasses was completed in December 2017 and the second will complete in March 2018. Both series have been very well received by all participants. They found it particularly challenging at times but by entering wholeheartedly into an authentic and shared enterprise to improve the wellbeing of our most vulnerable children and young people, have gained both professionally and personally.

Masterclass Series Three – Dates and Venues

Course Title and Facilitator	Learning Outcomes	Date Time and Venue
Fostering Wellbeing Programme Masterclasses Facilitated by The Fostering	Masterclass 1 – Knowing and Meeting Needs All the child's needs have to be met i.e. it is essential to understand and respond to the whole child/young person to improve his/her wellbeing.	Central South Consortium Tŷ Dysgu, Nantgarw CF15 7QQ 18.04.18

<p>Network</p> <p>Participants should attend all five classes.</p>	<p>Each person's view of life and the wider world will differ, arising from their background, experiences and own mind-set.</p> <p>Masterclass 2 - Living and Growing What has happened cannot be undone but can be understood and provide lessons for the future. Encouraging aspiration and ambition is essential in the development of positive attitudes.</p> <p>Masterclass 3 - Me, You, Us and Them Good relationships are at the centre of a person's wellbeing. Those working with a child/young person being looked after need to know the difference between the behaviours of the professional self, personal self and private self and in what situations the appropriate behaviour applies</p>	<p>Central South Consortium Tŷ Dysgu, Nantgarw CF15 7QQ</p> <p>25.04.18</p> <p>University South Wales Conference Centre, Llantwit Road, Treforest, Pontypridd CF37 1DL</p> <p>14.05.18</p> <p>University South Wales Conference Centre, Llantwit Road, Treforest, Pontypridd CF37 1DL</p> <p>24.05.18</p> <p>University South Wales Conference Centre, Llantwit Road, Treforest,</p>
--	--	---

	<p>Masterclass 4 – Hands On Positive values and attitudes are best nurtured through practical activities shared between child/young person and carer. Learning to help oneself is just as important as learning to build relationships with others.</p> <p>Masterclass 5 – Working as One The shared values and attitudes of all those involved with a child/young person being looked after need to be made explicit and underpin decisions about their wellbeing. All those involved with a child/young person being looked after, including the foster carers and the children/young person, have equality of status in the relationship.</p>	<p>Pontypridd CF37 1DL</p> <p>12.06.18</p> <p>All Masterclasses run from 9.30am – 1.30pm (registration and coffee at 9.00am)</p> <p>Lunch will be served at 1.30pm for those who are able to stay</p>
--	--	--

Masterclass Outline

Masterclasses	Title	Principles (based on	Masterclass outline	What participants from series one
---------------	-------	----------------------	---------------------	-----------------------------------

		social pedagogy)		said about the day.....
1	<i>Knowing and Meeting Needs</i>	<p>All the child's needs have to be met i.e. it is essential to understand and respond to the whole child/young person to improve his/her wellbeing.</p> <p>Each person's view of life and the wider world will differ, arising from their background, experiences and own mind-set.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • What children and young people who are looked after want us to know. • The what and why of the Fostering Wellbeing Programme 10 principles. • Wellbeing and meeting the needs of children and young people. • Life stories – those in care, foster carers, social workers, health professionals • Engaging with children and young people – the PACE model • Person centred planning • Reflecting, learning and 	<ul style="list-style-type: none"> – “10 principles and 5 needs, hearing from a range of agencies, importance of reflection were all really useful.” (Deputy headteacher) – “Fantastic speakers – well chosen” (Foster carer) – “The stories of the care leaver and foster carer, it's a reminder of why I do my role” (Registered manager) – “I enjoyed it all, listening to the speakers sharing their personal experiences was so powerful” (LSA) – “Speakers were fabulous” (Kinship carer) – “All of it was enjoyable – very

			applying lessons	<p>informative on lots of topics including PACE & PCP in schools.” (Headteacher)</p> <p>– “I understand better how a child may feel, being more aware of what my role is and should be.” (Social worker)</p> <p>– “I found the health presentation to be very informative.” (Foster carer)</p>
2	<i>Living and Growing</i>	<p>What has happened cannot be undone but can be understood and provide lessons for the future.</p> <p>Encouraging aspiration and ambition is essential in the</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Understanding loss and trauma—more than just theory • The Four Fs • Turning points 1: Emotion coaching, nurturing trust and confidence • Turning points 2: a foster carer’s 	<p>– “Once again, as with last week, the whole day was both useful and enjoyable” (Social worker)</p> <p>– “great information, I enjoyed listening and will do further research at home...” (Foster carer)</p> <p>– “I enjoyed it all again. The</p>

		development of positive attitudes.	<p>story</p> <ul style="list-style-type: none"> • Turning points 3: raising aspiration – a young person looked after • Reflecting, learning and doing 	<p>personal stories are inspirational” (Early Years LSA)</p> <ul style="list-style-type: none"> – “Excellent speaker about loss and trauma left me wanting more.” (Social worker) – “Emotion coaching – a really useful tool I can use going forward.” (Foster carer) – “Emotion coaching, brain science, – Fantastic!” (Wellbeing Officer, Special school)
3	<i>Me, You, Us and Them</i>	<p>Good relationships are at the centre of a person’s wellbeing.</p> <p>Those working with a child/young person</p>	<ul style="list-style-type: none"> • What are the characteristics of a ‘good’ relationship? • The psychology of identity and relationships • The 3 Ps and appropriate behaviours; 	<ul style="list-style-type: none"> – “Another fantastic masterclass” (Talk and Play co-ordinator) – “Inspirational...t ime out from office to pause and reflect on current practice and how we can do things

		<p>being looked after need to know the difference between the behaviours of the professional self, personal self and private self and in what situations the appropriate behaviour applies.</p>	<p>setting and crossing boundaries; attitudes to risk.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication and behaviour • Developing positive relationships in the school and at home – the ELSA effect • Reflection, learning and doing 	<p>differently” (CLA team manager).</p> <ul style="list-style-type: none"> – “The variety of speakers all bring a wealth of information and experience” (Headteacher) – “ I enjoyed everything...the combination of topics keeps it fresh” (Foster carer)
4	<i>Hands On</i>	<p>Positive values and attitudes are best nurtured through practical activities shared between child/young person and carer.</p> <p>Learning to help oneself is just as</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The Common Third – a practical approach to building relationships • Educational context in Wales – a freeze-frame insight • A good school experience: (a) foster carer (b) senior 	<ul style="list-style-type: none"> – “...fantastic, real life stories [from a foster carer] are always a great learning frame” (Registered manager RCT) – “Hearing schools ideas and experiences of promoting the education and emotional wellbeing of CLA was very useful” (Senior

		<p>important as learning to build relationships with others.</p>	<p>leaders in school and Learning Support Assistants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Building self-sufficiency and resilience; learning to learn and The Learning Zone • School based play therapy – lessons to carry over into the home • Reflecting, learning and doing 	<p>social worker)</p> <ul style="list-style-type: none"> – “I enjoyed the activities and speakers, play therapy great” (Foster carer) – “Practical tips to take back to the setting” (LSA secondary school) – “Everyone is working towards improving the best outcomes for our children, not feeling like you are on your own.” (Foster carer) – “Every child matters, importance of recognition, self regulation. Ensure the common third is prominent to enhance togetherness, time and space, side by side experiences and emotional growth.” (Deputy
--	--	--	---	--

				headteacher)
5	<i>Working as One</i>	<p>The shared values and attitudes of all those involved with a child/young person being looked after need to be made explicit and underpin decisions about their wellbeing.</p> <p>All those involved with a child/young person being looked after, including the foster carers and the children/young person, have equality of status in the</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Roles and responsibilities of foster carers and co-professionals . • Values and attitudes of foster carers and co-professionals – perceptions and reality; barriers and bridges; status and equality. • What works and what needs to change for the better? – insider views from a care leaver, foster carer, social worker, teacher, family court solicitor, director of education and director 	<ul style="list-style-type: none"> – “Very useful listening to various roles of the speakers” (LSA) – “Another fantastic masterclass, despite the snow disruption” (Talk and Play co-ordinator) – “Reflecting on the experiences of Sam as a care leaver, he is an inspiration to us all” (ACM Fostering) – “Table discussions with social workers and foster carers – sharing the same vision.” (Advisory teacher) – “Inclusion and shared minds – focus on resilience.” (Care leaver)

		relationship.	of social services. <ul style="list-style-type: none">• The Fostering Wellbeing Programme 10 principles – how can they work in practice?• Reflecting, learning and applying lessons	<ul style="list-style-type: none">– “Loved it all, best day so far” (Education officer and foster carer)– “Sam!! Amazing speech! Inspirational! What he said will help us look at what we do and make changes that will benefit looked after children” (Social worker)
--	--	---------------	--	---

**Grŵp yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol
Economy, Skills and Natural Resources Group**

Cyfarwyddwr Cyffredinol - Director General



**Llywodraeth Cymru
Welsh Government**

Nick Ramsay AC
Cadeirydd
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

20 Mawrth 2018

Annwyl Gadeirydd

Ymchwiliad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus i Gaffael Cyhoeddus yng Nghymru

Gofynnodd am ragor o wybodaeth gan Lywodraeth Cymru yn dilyn ein sesiwn gyda'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar 5 Mawrth 2018, ac mae'r wybodaeth honno wedi'i darparu isod.

- **Cytunodd Andrew Slade i anfon copi o Gylch Gorchwyl yr Adolygiad ynghyd â rhestr o aelodau Grŵp Rhanddeiliaid yr Adolygiad**

Mae Cylch Gorchwyl yr Adolygiad o'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol / Gwerth Cymru i'w weld yn Atodiad 1, a rhestr o aelodau Grŵp Rhanddeiliaid yr Adolygiad yn Atodiad 2.

- **Cytunodd Andrew Slade i anfon y data sydd ar gael ar nifer presennol y personél caffael cymwys o gymharu â £6 biliwn o wariant y sector cyhoeddus ynghyd ag amcangyfrif o faint y diffyg o ran staffio.**

Yn ôl gwybodaeth a ddarparwyd gan y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS) mae 384 o aelodau CIPS yn gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, ond dim ond 326 o'r rheiny sy'n gwbl gymwys (mae 58 ar lefel myfyriwr).

Mae'n anodd amcangyfrif unrhyw ddiffyg o ran staffio, gan fod hynny'n dibynnu ar y fethodoleg a ddefnyddir i bennu gwerth gwariant fesul swyddog caffael proffesiynol, ac mae'r swyddogion yn ymwybodol o sawl cymhareb y gellid ei defnyddio. Maent yn amrywio o fethodoleg McClland sy'n argymhell un swyddog caffael proffesiynol am bob £10m o wariant, i fethodoleg Llywodraeth y DU sy'n seiliedig ar un swyddog caffael proffesiynol am bob £20m o wariant.

Wrth edrych ar £6bn o wariant blyneddol, byddai nifer y staff caffael CIPS cymwys sy'n ofynnol ar draws sector cyhoeddus Cymru yn amrywio rhwng 300 a 600 yn ôl methodoleg Llywodraeth y DU a McClland yn eu tro. Felly mae defnyddio gwahanol gymarebau yn arwain at gasgliadau gwahanol iawn am gapasiti yn amrywio o ddim diffyg o gwbl (neu, mewn gwirionedd, 26 yn ormod o swyddogion proffesiynol cymwys) i ddiffyg o 274 aelod staff caffael cymwys.

Parc Cathays / Cathays Park
Caerdydd/Cardiff
CF10 3NQ

Ffôn / Tel: 02920 82 6162
E-Bost/E-Mail: andrew.slade@gov.wales

Fel rhan o'r adolygiad sy'n mynd rhagddo, byddwn yn ystyried cymarebau gwariant fesul swyddog caffael proffesiynol. Byddwn yn trafod gyda'r rhanddeiliaid er mwyn cadarnhau a yw'n bosibl nodi methodoleg sy'n berthnasol i Gymru gyfan, gan gofio bod gwahanol gyrrff cyhoeddus yn rhoi sylw i'r materion hyn mewn gwahanol ffyrdd, gan adlewyrchu eu hanghenion a'u hamgylchiadau eu hunain.

- **Cytunodd Andrew Slade i ddarparu nodyn o asesiad Llywodraeth Cymru o Ymchwil Prifysgol Caerdydd yn 2012 ynghylch canfyddiad o brinder personél caffael.**

Nid yw Llywodraeth Cymru wedi cynnal asesiad manwl, ffurfiol o bapur 2012 gan yr Athro Kevin Morgan o Brifysgol Caerdydd dan y pennawd "Values for Money", lle mae'n cyfeirio at brinder personél caffael. Roedd y papur yn dyfynnu 'rheol arfer da syml' gan argymhell y dylai pob £15 miliwn o wariant cyhoeddus gyfateb i un rheolwr CIPS cymwys. (Mae hyn yn gysylltiedig â'r wybodaeth uchod o ran personél caffael). Ar sail y rheol arfer da hon, cyfrifodd yr Athro Morgan ddiffyg o tua 174 swyddog proffesiynol ar draws sector cyhoeddus Cymru ar y pryd.

Er i bapur yr Athro Morgan gyfrannu at y drafodaeth ar y pryd, roedd Llywodraeth Cymru yn bryderus nad oedd i'w weld yn cyfeirio at waith pwysig ac arloesol gan Gwerth Cymru mewn perthynas â Budd i'r Gymuned ac effeithiau economaidd-gymdeithasol ehangach. Roedd y gwaith hwn wedi cael cydnabyddiaeth o sawl cyfeiriad arall.

- **Cytunodd Sue Moffatt i ddarparu copi o arolwg cyflog blynyddol diweddaraf Hays, sy'n dangos y gwahaniaeth rhwng cyfraddau cyflog staff caffael yn y sectorau cyhoeddus a phreifat**

Ceir dolen i'r arolwg isod:

<https://www.cips.org/knowledge/procurement-topics-and-skills/people-and-skills/career-development/#tabs-4>

Mae croeso i chi gysylltu â mi os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch.

Yn gywir



ANDREW SLADE

Cyfarwyddwr Cyffredinol

Yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol

Adolygiad o'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a Gwerth Cymru

Cylch Gorchwyl

1. Pwrpas yr Adolygiad yw edrych eto ar rôl y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a Gwerth Cymru o fewn Llywodraeth Cymru.
2. Bydd yn datblygu cynigion sefydliadol ar gyfer defnyddio £6bn o wariant caffael blynyddol y sector cyhoeddus i sicrhau cymaint â phosib o lesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol cenedlaethau'r dyfodol ym mhob rhan o Gymru.
3. Bydd y cynigion yn cynnwys ystod, cwmpas a model y gwasanaethau y gall Llywodraeth Cymru eu darparu i'r sector cyhoeddus; y graddau y gall y gwasanaethau hynny ariannu eu hunain; a'r goruchwyllo a'r craffu gofynnol er mwyn iddynt weithredu'n effeithiol.
4. Bydd yr Adolygiad yn cael ei gynnal mewn partneriaeth rhwng Llywodraeth Cymru a'i phartneriaid sector cyhoeddus mewn cydweithrediad â'r byd busnes. Bydd yn:
 - Ymateb i gyfleoedd sy'n cael eu cyflwyno gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol a chyflawni'r nodau llesiant cenedlaethol
 - Dysgu o dair blynedd o brofiad y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol
 - Dysgu o brofiad ac adborth cwsmeriaid
 - Dysgu o ganfyddiadau adroddiadau Swyddfa Archwilio Cymru ar Gaffael Cyhoeddus a'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol
 - Helpu i gyflawni Ffyniant i Bawb
 - Helpu i gyflawni'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi
 - Manteisio ar unrhyw gyfleoedd caffael a all godi drwy ymadael â'r UE.
5. Mae'r Adolygiad yn cynnwys pedwar pecyn gwaith:
 - Pecyn Gwaith 1 - sefydlu gwaelodlin o wasanaethau presennol
 - Pecyn Gwaith 2 - y Model ar gyfer Gwasanaethau - datblygu model gweithredu ar gyfer y dyfodol i helpu i gyflenwi gwasanaethau cyhoeddus
 - Pecyn Gwaith 3 - gosod dull gweithredu newydd i oruchwyllo gwasanaethau yn effeithiol a meithrin perchnogaeth gan gwsmeriaid
 - Pecyn Gwaith 4 - datblygu model cyllido cynaliadwy er mwyn helpu i gyflenwi gwasanaethau sy'n cael eu diffinio dan Becyn Gwaith 2.
6. Bydd yr Adolygiad yn cael ei reoli drwy Fwrdd Goruchwyllo'r Adolygiad a Grŵp Rhanddeiliaid yr Adolygiad. Bydd Grŵp Cyflawni'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol yn gyfrwng ar gyfer cyflawni'r pecynnau gwaith.
7. Bwriedir cwblhau'r Adolygiad erbyn mis Medi 2018. Erbyn hynny bydd yr argymhellion terfynol wedi'u cyflwyno i Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyllid.

Aelodau'r Grŵp Rhanddeiliaid

Enw	Swydd	Sefydliad
Andrew Falvey (Cadeirydd)	Cyfarwyddwr Masnachol	DVLA
Howard Allaway	Rheolwr Caffael	Consortiwm Pwrcasu Addysg Uwch Cymru
Paul Ashley-Jones	Pennaeth Caffael	Cyngor Sir Penfro
Judith Budding	Pennaeth Gwasanaethau Caffael Corfforaethol	Llywodraeth Cymru
Ben Cottam	Pennaeth Materion Allanol	Ffederasiwn Busnesau Bach Cymru
Richard Dooner	Rheolwr Rhaglenni	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Neil Frow	Cyfarwyddwr	Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru
Jonathan Hopkins	Dirprwy Gyfarwyddwr, Gwerth Cymru	Llywodraeth Cymru
Sophie Howe	Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol	Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru
Umar Hussain	Prif Swyddog Cyllid	Heddlu De Cymru
Liz Lucas	Pennaeth Caffael	Cyngor Caerffili
Eurgain Powell	Gwneuthurwr Newid	Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru
Arwel Staples	Pennaeth Caffael	Cyngor Sir Ddinbych
Marion Stapleton	Dirprwy Gyfarwyddwr Strategaeth (a swyddog polisi arweiniol yr Adolygiad)	Llywodraeth Cymru
Nick Sullivan	Pennaeth Polisi Masnachol, Gwerth Cymru (a Rheolwr Prosiect yr Adolygiad)	Llywodraeth Cymru
Geraint Thomas	Pennaeth Cyllid a Chaffael	Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru
Karen Wolliner	Pennaeth Caffael	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru



Ein cyf/Our ref: NRW17-058 **Eitem 3**

Ty Cambria / Cambria House
29 Heol Casnewydd / 29 Newport Road
Caerdydd / Cardiff
CF24 0TP / CF24 0TP

Ebost/Email:

paul.subacchi@naturalresourceswales.gov.uk

Ffôn/Phone: 0300 065 4323

Mr Nick Ramsey
Chair, National Assembly for Wales, Public
Accounts Committee
National Assembly for Wales
Cardiff Bay
CF99 1NA

6 April 2018

Dear Nick,

Natural Resources Wales Response to Annual Report and Accounts Scrutiny 2015/16

Claire Pillman, has asked me to update you on the latest position with regards to the progress NRW has made in addressing the recommendations of the Committee in respect of the above.

Following our last update in November 2017, we have continued to implement the measures outlined in our Action Plan and this progress was reviewed by our Audit and Risk Assurance Committee on 2nd March.

Wales Audit Office have now commenced an audit of the Action Plan and have this week asked NRW to respond to a number of questions relating to the transitional arrangements NRW put in place following the termination of the Long-Term Timber Contracts awarded to BSW Timber. Considering WAO's on-going audit it would seem sensible for us to allow this to conclude and to defer the April 9th update to the PAC to a future date and I trust this is acceptable.

A copy of this letter has been sent to Andrew Slade, Director of Environment and Rural Affairs at Welsh Government, and our sponsorship team.

With best wishes,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Subacchi', is written over a light blue circular stamp.

Paul Subacchi

Pennaeth Gwasanaethau Cymorth Busnes, Cyfoeth Naturiol Cymru
Head of Business Support Services, Natural Resources Wales



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Bwrdd Iechyd Prifysgol
Caerdydd a'r Fro
Cardiff and Vale
University Health Board

Ysbyty Athrofaol Cymru
University Hospital of Wales
UHB Headquarters

Heath Park
Cardiff, CF14 4XW

Parc Y Mynydd Bychan
Caerdydd, CF14 4XW

Eich cyf/Your ref:
Ein cyf/Our ref: MB-sdd-04-6839
Welsh Health Telephone Network:
Direct Line/Llinell uniongychol: 02920 745684

**Maria Battle
Chair**

9 April 2018

Mr Nick Ramsay AM
Chair Public Accounts Committee
National Assembly for Wales
By email: SeneddPAC@assembly.wales

Dear Mr Ramsay

I write further to our attendance at the Public Accounts Committee on 25 September 2017 to provide an update as requested in your letter of 31 October 2017.

I attach a copy of the updated action plan which has been monitored by our Audit Committee (at its meetings in September and December 2017 and February 2018) and considered at the September 2017 and March 2018 meetings of the UHB Board, all in public session.

The action plan reflects the progress that has been made since the last report to the Public Accounts Committee. A review has also been conducted by Internal Audit to establish if the reported improvements being made by the Health Board are occurring as stated, and I am pleased to say that this has resulted in a finding of Substantial assurance. Three recommendations for improvement were made by Internal Audit; these were accepted and responded to as part of the report presented to the February Audit Committee. A copy of the completed Internal Audit report is also provided with this letter.

The NHS Wales Audit and Assurance Services undertook a similar review specifically within NHS Wales Procurement Services in August 2017.

As referenced by the Public Accounts Committee, Internal Audit is also to conduct a review within the Health Board of contracts. This will take place this financial year and the outcome reported to our Audit Committee, I will also share the final Internal Audit report with the Committee.

Summary of action plan progress

Of the 26 actions contained within the action plan, only 4 now remain outstanding.

The action around review of the procedures used to recruit Executive Directors and other Senior Managers has been amended as partially complete acknowledging that even though the review of the procedures was conducted by July 2017, amendment of the Recruitment and Selection Policy and Procedure is needed to reflect the



changes in practice to fully conclude this action and provide robust assurance. The updated policy and procedure is due for approval in May 2018.

Full closure of the Action Plan was intended for March 2018, the following 4 actions have not yet been concluded:

- Full implementation of the no purchase order no payment system – the initial date set for completion of this action has been extended to ensure there are no unintended consequences to patients or impact on continuity of service, this will now be achieved by June 2018;
- Development of an internal protocol providing a system for senior leaders to raise concerns – a number of systems are currently in place. The Safety Valve and Freedom to Speak Up were launched in 2013 and 2016 respectively. However, the Executive Nurse Director, the Head of Corporate Governance and I, taking into account the observations of the Public Accounts Committee, have ensured further work is undertaken and there will be a re-launch of the procedure for NHS staff, including senior leaders, to raise concerns. A Working Group chaired by the Executive Nurse Director has been established to take this work forward and a report is to be presented to the UHB Management Executive on 9 April 2018. This is in addition to work outlined below in relation to culture;
- Circulation of a bulletin to the UHB Board and throughout the UHB reinforcing the Nolan principles of Good Governance – finalisation of this communication will form part of the Working Group's agenda to ensure the content aligns with outcomes of the Group and will be launched at the same time as the procedure.
- Standing Financial Instructions and Standing Orders – revision will take place to reflect the model Standing Financial Instructions and Standing Orders being developed on an All Wales basis. This National work is not yet concluded.

UHB Culture

In 2016 we launched our Freedom to Speak Up helpline, supported by a number of information sources. This was on the basis of research in partnership with Cardiff University and our own cultural workshop in which we explored the experience of those who had raised concerns previously.

The learning from this has been integrated in our Values Programme and we have recently commissioned an evaluation of Freedom to Speak Up activity. The evaluation shows us that since its launch in July 2016, the Freedom to Speak Up pages have been accessed over 4300 times, the YouTube videos 590 times and the information about how to raise a concern 718 times. The next phase of evaluation will collect further information about staff awareness and feedback from those who have used the helpline. This intelligence will be fed into the aforementioned Working Group to enable us to develop further resources to improve UHB culture and increase confidence around raising concerns.

We continue to make a significant investment in our Values Programme. Throughout 2017 we heard from staff, patients and their families and carers about their experiences and these have formed the basis of a Values Behaviour Framework which we launched at the end of 2017. We are explicit in the Framework about our expectation that staff speak out. More than 3000 staff were involved in its development and trained on how to give feedback about issues of concern. We also now include this training in all our leadership, management and supervisor programmes. Our Assistant Director of Organisational Development chairs the All Wales Staff Survey Project Board and has ensured the 2018 survey contains questions about raising concerns, enabling us to monitor our progress over time.

The All Wales Procedure for NHS Staff to Raise Concerns was updated in December 2017, and the revised version adopted by the UHB's Resource and Delivery Committee on 30 January 2018. This provides that the CEO and Vice-Chair can be contacted should a staff member feel they cannot raise a concern with their manager. In addition I am joined by our Independent Member (Legal) as the named Independent Member for Freedom to Speak Up. Again the Working Group is looking at how we can continue to strengthen the internal processes that support this procedure and ensure that the system adequately serves those that speak up and gives all staff the confidence to do so.

Review of payments

As the Public Accounts Committee is aware, following an internal review of all manual payments made to Consultants or individuals, we referred two contracts to NHS Counter Fraud Service Wales in addition to the referral made by the Wales Audit Office. These investigations are nearing conclusion and I will provide an update to the Committee as soon as the outcome is available.

Following final completion of the action plan, closure reports will come back to the Audit Committee and Board and I will of course share the completed signed off action plan with the Public Accounts Committee.

Yours sincerely



Maria Battle
Chair

Encs:

- Action plan dated 5 April 2018
- Internal Audit report dated 14 February 2018

Action Plan in Response to the Wales Audit Office Report in Respect of Cardiff and Vale University Health Board's Contractual Relationships with RKC Associates Ltd and its Owner

Conclusion 1 - The way in which the Cardiff and Vale University Health Board (UHB) procured and managed HR consultancy contracts awarded to RKC Associates fell well short of the standard that the public has a right to expect of a public body

- Tudalen 7 pecyng 109
- a) The UHB failed to comply with its own procurement procedures when it awarded consultancy contracts to RKC Associates in November 2014 and June 2015 and in consequence both the contracts and payments made under them are potentially unlawful.
 - b) The award of consultancy contracts to RKC Associates breached public procurement rules.
 - c) The UHB failed to undertake due diligence checks of RKC Associates resulting in the UHB being exposed unnecessarily to financial and reputational risk.
 - d) The UHB was in breach of its own Standing Financial Instructions when it agreed contracts with RKC Associates which had been drafted by the owner of RKC Associates.
 - e) The UHB appointed the owner of RKC Associates to deliver consultancy projects, but the UHB utilised her as a senior member of staff and, in consequence, was potentially over-claimed VAT amounting to £58,162.
 - f) As the Officer who signed the contracts with RKC Associates in November 2014 and June 2015, the UHB's Chief Operating Officer had a duty to ensure proper process had been followed. The failure to do so has cast doubt on whether the decisions to award these contracts were based entirely on valid considerations.
 - g) The UHB did not exercise effective financial monitoring of its contracts with RKC Associates, with payments exceeding the contracted value and contractual expenses not being verified.

UHB Response to Conclusion 1

Following publication of the Wales Audit Office report, a full report was received at the UHB's Board meeting on 27 July 2017 and discussion conducted in the public session of that meeting. In addition, the report has been raised at the meetings of our Management Executive (ME) and Health Systems Management Board (HSMB), and discussed with Senior Trade Union / Staff Side representatives and at our Local Partnership Forum (LPF).

As acknowledged by the Wales Audit Office, the UHB has a number of detailed policies and procedures covering this area. These have been developed to standardise processes based on best procurement practice and set out the governing principles for public procurement, for example, the Scheme of Delegation, Standing Orders, Standing Financial Instructions and Financial Control Procedures. Regrettably, these processes were not followed on this occasion, and there was no reference to the UHB's Head of Procurement as provided for in our Scheme of Delegation.

The Procurement Guide for Staff which was developed in conjunction with NHS Wales Shared Services Partnership Procurement Services, and approved through the All Wales Directors of Finance Sub Group in 2015, is provided to UHB staff as part of the training delivered by the UHB Procurement Department and will be further reinforced throughout the UHB.

Prior to the Wales Audit Office report, a review of our processes was already in train in response to changes to the IR35 legislation¹ relating to off-payroll working in the public sector. In addition, the process around requesting approval of contracts has been changed, a procurement checklist that sets out a defined approval hierarchy has been implemented to ensure compliance with Standing Orders and EC Regulations and that more than one signatory is obtained. All external Consultancy contracts are now signed off by the CEO.

The UHB, in conjunction with its colleagues in Procurement and Human Resources / Workforce, has developed this action plan to make the necessary further improvements to ensure no similar incidents of this kind occur in the future. The Action Plan will be presented to the UHB Board on 28 September 2017 and its Audit Committee on 26 September 2017 and will thereafter be monitored by the Audit Committee. The Action Plan has also been shared with Wales Audit Office.

Tudalen Yr Eidd
30

¹ Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC) introduced the 'intermediaries legislation' commonly known as IR35 or off-payroll rules in April 2000. This legislation is intended to combat tax abuse by an individual who would be treated as an employee were it not for the fact that they provide their services via their own company, called 'disguised employees' by HMRC. From April 2017, where a public sector organisation engages an off-payroll worker through their own limited company, that organisation will become responsible for determining whether the rules should apply, and, if so, for paying the right tax and National Insurance Contributions.

Conclusion 1 Action Plan	Lead	Completion	Update	Status
Training				
1. Provide training for all Board members on the law, rules and regulations relating to employment and procurement at the August Board Development Day.	Director of Corporate Governance	Aug 2017	Complete Training delivered on 31/08/17.	
2. Cascade the training provided at Clinical Board senior management teams and throughout the organisation to Directorate Management level.	Executive and Clinical Board Directors	Oct 2017	Complete Discussed at ME on 04/09/17 & cascaded.	
Review				
3. Undertake review of external consultancy categories in the purchase to pay system for period 2014-2017 to ensure compliance with procurement rules.	Head of Procurement	Aug 2017	Complete Reports received by CEO and Director of Finance.	
4. Review the Procurement Guide for Staff and revise to reflect process changes connected with the IR35 legislation.	Head of Procurement	Sep 2017	Complete	
Process				
5. Provide the Procurement Guide for Staff to the Management Executive Team meeting for cascading to Clinical Boards, and Corporate Departments.	Director of Finance	Sep 2017	Complete Approved by ME on 25/09/17	
6. Publish the Procurement Guide for Staff across the UHB and place on intranet and internet for ease of staff access.	Director of Corporate Governance	Oct 2017	Complete	
7. Implement a no purchase order, no payment system to prevent the processing of manual payments.	Head of Procurement	June 2018 (original date set was Mar 2018)	Roll out has taken place in the Executive Team, UHB "no purchase order, no payment" Group meets monthly & feeds into the National Group. Full implementation now expected by June 2018.	
8. Develop and cascade process guidance for off-payroll working.	Head of Procurement	Aug 2017	Complete Approved by ME on 14/08/17, taken to HSMB on 17/08/17 for cascading by Clinical Board Directors.	

Conclusion 2 - The way in which an HR consultancy contract was awarded to RKC Associates in February 2016, along with the actions of key decision-makers, compromised the integrity of the procurement process

- a) The UHB embarked upon a procurement process for a contract and invited and evaluated tenders for that contract, despite the fact that RKC Associates had been engaged in advance of the tender process.
- b) The robustness and integrity of the advertised procurement process was compromised in several key respects and the UHB's Chief Operating Officer participated in the process despite knowing that RKC Associates had already been engaged in advance of the procurement process commencing.
- c) The Procurement Department failed to keep adequate documentation of the procurement process.
- d) The UHB delayed seeking formal written approval for the fixed-term appointment of a new Director of Workforce and Organisational Development, resulting in the UHB incurring unnecessary expenditure on a consultancy contract.

UHB Response to Conclusion 2

The UHB has taken steps to strengthen its existing processes and extend training at all levels to reinforce the requirements in relation to these areas.

We recognise however that policies / procedures and training, whilst the foundation of good practice, are part of a bigger picture that includes a culture of sound behaviours and values, adherence to the rules at all levels of the organization, checks to ensure this is happening and an environment that enables individuals to confidently highlight departure from any rules no matter how senior those involved. As part of the communication with the UHB following receipt of this report, the CEO has asked staff to share any concerns they may have with him and provided assurance that anything raised will be explored to provide reassurance regarding our systems / processes and decisions made.

Procurement compliance reports are already presented to the UHB's Audit Committee outlining for example Contract Extensions and Single Quotation or Single Tender Actions. Steps are also being taken to put in place more vigorous checks around our processes to flag potential issues and to achieve more robust oversight and business scrutiny by our Management Executive Team, Board and its Committees.

We are committed to utilising temporary employment contracts rather than consultancy contracts wherever possible.

Conclusion 2 Action Plan	Lead	Completion	Update	Status
Training 1. Develop and deliver an enhanced training programme for procurement staff focusing on the conclusions of the Wales Audit Office report.	Head of Procurement	Sep 2017	Complete All training complete, refresher sessions will continue.	
2. Obtain quality management accreditation for the Procurement Department in respect of its tendering processes.	Head of Procurement	Mar 2018 (original date set was Nov 2017)	Complete Audit took place 15/02/18 & full ISO Accreditation awarded with no findings of non-compliance.	
3. Develop a Procurement flowchart for use by Board and Senior Managers.	Head of Procurement	Oct 2017	Complete Flowchart considered by ME on 11/12/17 & agreed that Executives will cascade through Management Structures.	
Audit 4. Enhance existing audit processes within the Procurement Department to verify compliance with contract procedure.	Head of Procurement	Sep 2017	Complete Forward programme for audit planned & training of Clinical Boards & departments to continue.	
Tudalen y pecyn 5. Review Internal Audit Programme to include audits relevant to the issues highlighted in this report and to test compliance with new processes.	Director of Finance	Nov 2017 (original date set was Sep 2017)	Complete Specific audit included in 2018 plan, to look at overall progress of action plan & review in detail a sample of actions.	
Assurance 6. Enhance the statutory compliance report provided at each Audit Committee to include our compliance with and exceptions to recruitment requirements, Standing Orders and Standing Financial Instructions.	Directors of Finance and Workforce and Organisational Development	Sep 2017	Complete Standing agenda item with first report received at Audit Committee on 26/09/17.	
7. Review the Terms of Reference for the Remuneration and Terms of Service Committee to include a requirement to report any Executive level secondments and Consultancy appointments for approval to this Committee.	Director of Corporate Governance	Jan 2018 (original date set was Oct 2017)	Complete Review approved by Board on 30/11/17. Amendment made to note at the next meeting of the Remuneration and Terms of Service Committee.	

Conclusion 3 - The process followed by the UHB that led to the appointment of the owner of RKC Associates to the position of Director of Workforce and Organisational Development in April 2016 was fundamentally compromised, lacked transparency and was poorly documented.

- a) It is unclear why the UHB decided to proceed with a recruitment process for a Board level position with only a single candidate who had not applied for the position when it was originally advertised.
- b) The recruitment process was poorly documented and, as a consequence, it is not clear when the person who had been overseeing the recruitment exercise became a candidate.
- c) The integrity of the recruitment process was compromised because the sole candidate had access to some of the assessment questions in advance of being interviewed for the position.
- d) The information provided to the Board and its Remuneration and Terms of Service Committee regarding the appointment was inaccurate, incomplete and inconsistent.

UHB Response to Conclusion 3

High level appointments are not as frequent as other positions within the UHB and are often challenging to recruit due to small numbers of applicants with the relevant skills and experience.

As a result of this report, the UHB has looked at how these senior appointment processes are conducted and how the office of the Chief Executive and Director of Workforce and Organisational Development can work better together to ensure compliance with processes and that satisfactory documentation is maintained.

We also recognise that we can better support our Independent Board Members in relation to their Committee roles, to equip them to confidently scrutinise decisions and hold us to account.

The Calen Agency 34

Conclusion 3 Action Plan	Lead	Completion	Update	Status
Review 1. Review the procedures used to recruit Executive Directors and other Senior Managers.	Assistant Director of Workforce and Organisational Development	May 2018 (target date set Jul 2017)	Partially Complete Process revised & now to be reflected in the updated Recruitment and Selection Policy & Procedure which is due for approval in May 2018.	
2. Review the quality of information and its presentation to the Remuneration and Terms of Service Committee.	Chair and Director of Corporate Governance	Mar 2018 (target date set Sep 2017)	Complete New process introduced in January 2018 whereby all papers are assured by Chair & Director of Corporate Governance prior to publication. Checklist formulated to support this scrutiny.	
Process Revise the Executive recruitment process to include a clear defined role for the Director of Workforce and Organisational Development which can be delegated to their Deputy or Director of Corporate Governance if circumstances require or a conflict arises.	Chief Executive	Aug 2017	Complete Process revised & now to be reflected in the updated Recruitment and Selection Policy & Procedure.	
Training 4. Arrange training for Independent Board Members, including those sitting on the Remuneration and Terms of Service Committee, covering their roles and responsibilities. This should also provide them with example questions they may wish to ask and the minimum information they may require to assist them in discharging their role.	Director of Corporate Governance	Aug 2017	Complete Included in the programme for the August Board Development Day.	
5. Provide legal and governance training for all Board members on their roles and responsibilities at the October Board Development Day.	Director of Corporate Governance	Oct 2017	Complete Included in the programme for the October Board Development Day.	

Additional Improvements				
Action Plan	Lead	Completion	Update	Status
Whistleblowing				
1. Review current Procedure for NHS Staff to Raise Concerns which includes whistleblowing to ensure it is fit for purpose and easy for staff to raise any concerns regarding non-compliance.	Director of Workforce and Organisational Development	Jan 2018 (target date set Oct 2017)	Complete All Wales Procedure adopted, Working Group established to re-launch Procedure, agree underlying process & improve culture.	
2. Develop an internal protocol providing a system for senior leaders to raise concerns, with clear lines of reporting should a concern relate to the Chair, Vice Chair or Chief Executive.	Director of Corporate Governance	Apr 2018 (target date set Oct 2017)	This will be developed by the above Working Group.	
Governance and Accountability Framework				
3. Revise the UHB Governance and Accountability Framework to reflect any amendments by the Directors of Finance All Wales Group to the Standing Financial Instructions and Standing Orders.	Director of Corporate Governance	June 2018 (target date set Mar 2018)	Model Standing Financial Instructions and Standing Orders being developed on an All Wales basis.	
4. Review and revise the UHB's Scheme of Delegation.	Director of Finance	Feb 2018 (target date set Oct 2017)	Complete Review presented to Audit Committee on 27/02/18 & Scheme of Delegation revised to include off-payroll working.	
5. Circulate a bulletin to the UHB Board and throughout the UHB reinforcing the Nolan principles of Good Governance and duties of probity / candour and the Values and Standards of Behaviour Framework.	Directors of Corporate Governance and Communications	Apr 2018 (target date set Oct 2017)	Draft prepared, final version delayed to ensure content aligns with outcomes of Working Group.	
Communication				
6. Communicate openly and transparently with staff about the findings of this report, the actions being taken by the UHB and their progress. This will include public meetings of Board / Audit Committee and meetings of LPF, Clinical Board Directors, HSMB and publishing of the action plan on the intranet for access by all staff, supplemented by other communication bulletins.	Chief Executive and Chair	Oct 2017	Complete Reports at Board, ME, HSMB, LPF. Continued dialogue with Senior Trade Union / Staff Side representatives, CEO communication placed on intranet and internet. Action plan monitored by Audit Committee.	

Action plan on WAO Audit of RKC Associates

Final Internal Audit Report

2017/18

NHS Wales Shared Services Partnership

Audit and Assurance Services

Contents	Page
1. Introduction and Background	3
2. Scope and Objectives	3
3. Associated Risks	3
<u>Opinion and key findings</u>	
4. Overall Assurance Opinion	4
5. Assurance Summary	5
6. Summary of Audit Findings	5
7. Summary of Recommendations	6

Appendix A	Management Action Plan
Appendix B	Assurance opinion and action plan risk rating

Review reference:	C&V-1718-42
Report status:	Final Internal Audit Report
Fieldwork commencement:	January 2018
Fieldwork completion:	February 2018
Draft report issued:	14 th February 2018
Management response received:	14 th February 2018
Final report issued:	14 th February 2018
Auditor/s:	Ian Virgill, Deputy Head of Internal Audit; Kimberley Rowe, Principal Internal Auditor
Executive sign off:	Peter Welsh, Director of Governance
Distribution:	Peter Welsh, Director of Governance Sian Rowlands, Head of Corporate Governance
Committee:	Audit Committee

ACKNOWLEDGEMENT

NHS Wales Audit & Assurance Services would like to acknowledge the time and co-operation given by management and staff during the course of this review.

Disclaimer notice - Please note:

This audit report has been prepared for internal use only. Audit & Assurance Services reports are prepared, in accordance with the Service Strategy and Terms of Reference, approved by the Audit Committee.

Audit reports are prepared by the staff of the NHS Wales Shared Services Partnership – Audit and Assurance Services, and addressed to Independent Members or officers including those designated as Accountable Officer. They are prepared for the sole use of the Cardiff and Vale University Health Board and no responsibility is taken by the Audit and Assurance Services Internal Auditors to any director or officer in their individual capacity, or to any third party.

1. Introduction and Background

Our review of the progress made against the Action Plan prepared to address issues raised in the Wales Audit Office (WAO) report on the contractual relationships with RKC Associates Limited and its owner was completed in line with the 2017/18 Internal Audit plan for Cardiff and Vale University Health Board (the UHB).

The UHB developed a comprehensive action plan following the WAO audit of the UHBs contractual relationships with RKC Associates Ltd and its Owner. This action plan has been developed to ensure necessary further improvements are made to avoid similar incidents occurring in the future.

The action plan was presented to the Board at its July 2017 meeting. It was subsequently presented to the Public Accounts Committee in September 2017 and a further update on implementation is required in April 2018.

Progression of the action plan is reported and monitored by the Audit Committee.

The relevant lead Executive Director for the review is the Director of Corporate Governance.

2. Scope and Objectives

The objective of our review was to evaluate and determine the adequacy of the systems and controls in place for reporting progression against the agreed actions, in order to provide assurance the Health Board's Audit Committee that risks material to the achievement of the systems objectives are managed appropriately.

The main purpose of our review was to establish if the reported improvements being made by the Health Board are occurring as stated to enable completion and closure of the agreed actions.

The areas that this review sought to provide assurance on are:

- The UHB has appropriate processes in place to monitor and report on the progress towards the implementation of agreed actions;
- The reported level of progress against the planned actions is an accurate reflection of improvements implemented; and
- The agreed actions are being effectively implemented in line with planned timescales.

3. Associated Risks

The potential risks considered in this review are as follows:

- Identified actions may not be effectively implemented


OPINION AND KEY FINDINGS

4. Overall Assurance Opinion

We are required to provide an opinion as to the adequacy and effectiveness of the system of internal control under review. The opinion is based on the work performed as set out in the scope and objectives within this report. An overall assurance rating is provided describing the effectiveness of the system of internal control in place to manage the identified risks associated with the objectives covered in this review.

The level of assurance given as to the effectiveness of the system of internal control in place to manage the risks associated with the Action plan on WAO Audit of RKC Associates is **Substantial assurance**.

The overall level of assurance that can be assigned to a review is dependent on the severity of the findings as applied against the specific review objectives and should therefore be considered in that context.





RATING	INDICATOR	DEFINITION
Substantial Assurance		The Board can take substantial assurance that arrangements to secure governance, risk management and internal control, within those areas under review, are suitably designed and applied effectively. Few matters require attention and are compliance or advisory in nature with low impact on residual risk exposure.

The process for monitoring and providing updates on the Action Plan in Response to the WAO Report in respect of C&V UHB's Contractual Relationships with RKC Associates Ltd and its Owner ('The Action Plan') is well managed by the Corporate Governance team.

The reported level of progress against the planned actions is predominantly an accurate reflection of improvements implemented and the audit only noted a few minor issues. The agreed actions are being effectively implemented, however, it has been identified that in part initial target completion dates were over ambitious and some actions have surpassed the planned timescales; despite this good progress has been made against remaining outstanding actions.

5. Assurance Summary

The summary of assurance given against the individual objectives is described in the table below:

Assurance Summary					
1	Identified Actions may not be Effectively Implemented				✓

* The above ratings are not necessarily given equal weighting when generating the audit opinion.

Design of Systems/Controls

The findings from the review have highlighted no issues that are classified as weakness in the system control/design for Action plan on WAO Audit of RKC Associates.

Operation of System/Controls

The findings from the review have highlighted three issues that are classified as weakness in the operation of the designed system/control for Action plan on WAO Audit of RKC Associates.

6. Summary of Audit Findings

The key findings are reported in the Management Action Plan.

RISK: Identified actions may not be effectively implemented

The following areas of good practice have been noted:

- The Action Plan and its subsequent update report is kept as a live document and managed appropriately by the Head of Corporate Governance with frequent progress reports provided to Audit Committee;
- Audit conducted testing of a sample of eight actions with a status of 'complete', there was sufficient evidence to provide assurance that seven of these actions were reasonably complete and the progress update provided to audit committee is an accurate reflection of improvements implemented. Details of the one action deemed partially complete can be found in Appendix A of this report;
- Five of these actions were completed within the timescale initially indicated, with three surpassing this date.
- Audit conducted testing of a sample of four actions with a status of 'non/partially complete' and are satisfied that the commentary provided in update report was a reasonable reflection of actions undertaken.

- All of the planned completion dates of uncompleted actions have surpassed and were therefore not achieved, however, testing has concluded that three of these actions will be complete in time for closure of the action plan in March 2018.

The following significant issue was identified:

- Whilst progress has been made to implement the new 'No PO No Pay' Policy (Conclusion 1, Action 7), full implementation of this is not anticipated until summer of 2018 and therefore will not be complete in time for full closure of the Action Plan by March 2018.

7. Summary of Recommendations

The audit findings, recommendations are detailed in Appendix A together with the management action plan and implementation timetable.

A summary of these recommendations by priority is outlined below.

Priority	H	M	L	Total
Number of recommendations	0	1	2	3

Finding 1 - Deadlines for Non-Complete Actions (Operating effectiveness)	Risk
<p>All of the planned completion dates of the four uncompleted actions tested have surpassed and were therefore not achieved, however, testing has concluded that three of these actions will be complete in time for closure of the action plan in March 2018.</p> <p>Whilst progress has been made to implement the new 'No PO No Pay' Policy (Conclusion 1, Action 7), full implementation of this is not anticipated until summer of 2018 and therefore will not be complete in time for full closure of the Action Plan by March 2018.</p>	<p>Identified actions may not be effectively implemented</p>
Recommendation	Priority level
<p>Action timescales should be reasonably considered and further updates to the audit committee should include achievable updated target completion dates.</p>	<p>Medium</p>
Management Response	Responsible Officer/ Deadline
<p>Accepted.</p> <p>We will continue to emphasise the importance of realistic timescales when assisting in the development of action plans.</p> <p>Action</p> <p>Update report for the February Audit Committee will contain this information.</p>	<p>Director of Corporate Governance</p> <p>February 2018</p>

Tudalen y pecyn 44

Finding - 2 - Complete Actions not fully supported (Operating effectiveness)	Risk
<p>Testing of a sample of eight actions with a status of 'complete' was conducted to ensure there was sufficient evidence to provide assurance that actions were reasonably complete and the progress update provided to audit committee is an accurate reflection of improvements implemented.</p> <p>Conclusion 3, Action 1 was deemed to only be partially complete:</p> <ul style="list-style-type: none"> It is evident from the draft 'Employment Policies Sub Group' minutes that the Recruitment and Selection Policy has been discussed, particularly the executive recruitment processes as a result of the WAO report and the policy will cover all staff. However, this policy is still in draft and going through consultation, it is due to be approved by the EPSG in March 2018 with the intention of approval by the Resource and Delivery Committee in May 2018. Whilst the procedures have been 'reviewed' no changes will be formally made until May therefore this action is not fully complete. 	<p>Identified actions may not be effectively implemented</p>
Recommendation	Priority level
<p>Further updates to the audit committee should include Conclusion 3, Action 1 as not fully complete and commentary updated to reflect outstanding approval of the Recruitment and Selection policy by the Resource and Delivery Committee.</p>	<p style="text-align: center;">Low</p>

Tudalen y pecyn 45

Management Response	Responsible Officer/ Deadline
<p>Accepted. Action Update report for the February Audit Committee will contain this information.</p>	<p>Director of Corporate Governance February 2018</p>
Finding 3 - Complete Actions passed target date (Operating effectiveness)	Risk
<p>Five of the eight 'complete' actions tested were completed within the timescale initially indicated, with three surpassing this date:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusion 2 - Action 5 (Planned for Sept 17, completed Nov 17) • Conclusion 2 - Action 7 (Planned Oct 17, Completed Jan 18) • Conclusion 3 - Action 1 (Planned July 17, Not yet complete) <p>The action plan was not updated to indicate that the actions had not been completed within the original planned timescales.</p>	<p>Identified actions may not be effectively implemented</p>
Recommendation	Priority level
<p>Action timescales should be reasonably considered and realistic and achievable target completion dates should be set. Where initial planned completion dates are not achieved then updated planned dates should be recorded on the action plan.</p>	<p style="text-align: center;">Low</p>

Management Response	Responsible Officer/ Deadline
<p>Accepted.</p> <p>We will continue to emphasise the importance of realistic timescales when assisting in the development of action plans.</p> <p>Action</p> <p>Updated action plan for the February Audit Committee, subsequent Board and Public Accounts Committee will contain this information.</p>	<p>Director of Corporate Governance</p> <p>February 2018</p>


Tudalen y pecyn 46


Appendix B - Assurance opinion and action plan risk rating

Audit Assurance Ratings

 **Substantial assurance** - The Board can take **substantial assurance** that arrangements to secure governance, risk management and internal control, within those areas under review, are suitably designed and applied effectively. Few matters require attention and are compliance or advisory in nature with **low impact on residual risk** exposure.

 **Reasonable assurance** - The Board can take **reasonable assurance** that arrangements to secure governance, risk management and internal control, within those areas under review, are suitably designed and applied effectively. Some matters require management attention in control design or compliance with low to **moderate impact on residual risk** exposure until resolved.

 **Limited assurance** - The Board can take **limited assurance** that arrangements to secure governance, risk management and internal control, within those areas under review, are suitably designed and applied effectively. More significant matters require management attention with **moderate impact on residual risk** exposure until resolved.

 **No assurance** - The Board can take **no assurance** that arrangements to secure governance, risk management and internal control, within those areas under review, are suitably designed and applied effectively. More significant matters require management attention with **high impact on residual risk** exposure until resolved.

Prioritisation of Recommendations

In order to assist management in using our reports, we categorise our recommendations according to their level of priority as follows.

Priority Level	Explanation	Management action
High	Poor key control design OR widespread non-compliance with key controls. PLUS Significant risk to achievement of a system objective OR evidence present of material loss, error or misstatement.	Immediate*
Medium	Minor weakness in control design OR limited non-compliance with established controls. PLUS Some risk to achievement of a system objective.	Within One Month*
Low	Potential to enhance system design to improve efficiency or effectiveness of controls. These are generally issues of good practice for management consideration.	Within Three Months*

* Unless a more appropriate timescale is identified/agreed at the assignment.

Eitem 5



Cyngor Celfyddydau Cymru
Arts Council of Wales

Tuesday, 6 March 2018

Mr Nick Ramsey AM
Chair
Public Accounts Committee
National Assembly for Wales
Cardiff Bay
Cardiff CF99 1NA

Dear Mr. Ramsey

Public Accounts Committee: Scrutiny of Accounts 2016/17

I write to respond to the Committee's report on the *Scrutiny of Accounts 2016/17*.

We welcomed the opportunity to meet with the Committee and have read its report with care. We entirely accept the Committee's general encouragement to make statutory accounts more accessible to the public. Whilst the format of these is largely prescribed given our charitable status, we'll continue to make what changes that we can to achieve this goal.

There are two recommendations in the Committee's report that are specific to the Arts Council of Wales. I'll deal with each in turn.

Recommendation:

We are not content with the level of support the Arts Council of Wales is providing to support engagement with NEETs and recommend that the Arts Council review this support with a view to increasing it.

Response:

We note the Committee's concerns. Previous support to NEETs was targeted through a single European-funded programme. With European funding no longer available we have had to re-appraise our approach. Rather than limiting activity to a single programme we have extended our support to children and young people living in poverty (including NEETs). We have ambitious plans for the future and look forward demonstrating to the Committee that engagement with NEETs has increased as a result of our activities.

Plas Bute, Caerdydd CF10 5AL
Ffôn: 0845 8734 900
Ffacs: 029 2044 1400
SMS: 07797 800504
Epost: gwybodaeth@celf.cymru
Gwefan: www.celf.cymru

Bute Place, Cardiff CF10 5AL
Tel: 0845 8734 900
Fax: 029 2044 1400
SMS: 07797 800504
Email: info@arts.wales
Website: www.arts.wales



Swyddfeydd Lleol/Local Offices:

Caerdydd/Cardiff, Bae Colwyn/Colwyn Bay, Caerfyrddin/Carmarthen
Rhif Elusen Gofrestredig/Registered Charity Number: 1034245

Tudalen y pecyn 48

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg a'r Saesneg, ni fydd gohebu drwy gyfrwng y Gymraeg yn arwain at oedi.
We welcome correspondences in Welsh and English, corresponding in Welsh will not lead to a delay.

Recommendation: We are concerned that the role of Director of Finance at the Arts Council of Wales is now a part time post and we recommend that the Board of the Arts Council confirm that it is satisfied that responsibility for strategic financial oversight of the Council is being satisfactorily fulfilled within the organisation

Response:

We note the Committee's concerns. The creation of a new part-time role of Director of Finance was a consequence of an organisational review in which we reduced our running costs to increase funding to front-line arts activity. This required savings at all levels within our organisation, including at a senior level. The previous post of Director of Finance and Resources was discontinued with non-financial responsibilities re-assigned to other suitably qualified senior managers.

Prior to its introduction, the rationale for the reduced hours post was scrutinised by the Council's Audit and Risk Committee, HR and Remuneration Committee and internal auditors (Deloitte). Since their introduction, we can confirm that the new arrangements have been operating satisfactorily and no concerns have been noted. We expect this continue and would wish to reassure the Committee that our financial performance is subject to routine monitoring by our independent internal and external auditors (the Wales Audit Office).

Finally, if I can be of further assistance to the Committee please don't hesitate to let me know.

*Yours sincerely
Nick Capaldi*

Nick Capaldi
Chief Executive



Nick Ramsay AC
Cadeirydd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Tŷ Hywel
Bae Caerdydd
CF99 1NA

9 Mawrth 2018

Annwyl Nick

Craffu ar Gyfrifon 2016–17: Adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Rwy'n ysgrifennu mewn ymateb i adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar Graffu ar Gyfrifon ar gyfer 2016–17. Hoffwn ddiolch i'r Pwyllgor am ei waith craffu ac am dynnu sylw at ein defnydd canmoladwy o infograffeg, sy'n helpu i wneud ein hystadegau'n ddeniadol ac yn hygyrch i'n defnyddwyr. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r ffordd rydym yn cynnwys gwybodaeth hygyrch a thryloyw yn ein dogfen adroddiad blynyddol a chyfrifon.


Hoffwn fanteisio ar y cyfle hwn hefyd i sicrhau'r Pwyllgor ein bod mor ymrwymedig ag erioed i ddarparu sicrwydd drwy waith craffu ac archwilio allanol yn ogystal â thrwy ein fframwaith llywodraethu mewnol. Mae'r gwaith hwn yn hanfodol os ydym am fod yn hyderus ein bod yn defnyddio adnoddau'n effeithlon, yn ddarbodus ac yn effeithiol wrth ddarparu ein gwasanaethau i'r Cynulliad.

Mae'r atodiad sydd ynghlwm yn rhoi sylw llawn i'r ddau argymhelliad gan eich Pwyllgor yn ymwneud â'r Comisiwn.



Os hoffech ragor o wybodaeth am unrhyw fater, mae croeso ichi gysylltu â mi.

Yn gywir

A handwritten signature in black ink that reads "Suzy Davies". The signature is written in a cursive, flowing style.

Suzy Davies

cc Comisiynwyr y Cynulliad, Manon Antoniazzi, Nia Morgan



Craffu ar Gyfrifon 2016–17: Adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Argymhelliad 16: Rydym yn argymhell bod Comisiwn y Cynulliad yn darparu manylion inni am sut y mae ei adolygiad o gapasiti wedi profi lefelau staffio a darparu manylion am sut y caiff staff eu lleoli i gyflawni blaenoriaethau Comisiwn y Cynulliad.

Bydd copi o adroddiad yr adolygiad capasiti yn cael ei ddarparu i'r Pwyllgor.

Fel rhan o gam cyntaf yr adolygiad, rydym wedi:

- meincnodi ein lefelau staffio yn erbyn rhai Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon;
- esbonio sut y mae'r lefelau staffio wedi datblygu ac ehangu yn y cyd-destun cyfansoddiadol;
- nodi penderfyniadau arwyddocaol fel symud TGCh yn fewnol, sy'n parhau i sicrhau arbedion ac effeithlonrwydd ariannol rheolaidd i'r Comisiwn er bod nifer yr aelodau staff wedi cynyddu;
- amlinellu'r effaith y nifer gymharol isel o aelodau etholedig ar lefelau staffio, er gwaethaf pwerau cynyddol;
- gwneud dadansoddiad fesul gwasanaeth o sut y caiff staff eu defnyddio ar hyn o bryd; ac
- esbonio'r broses sy'n sail i'r broses cynllunio capasiti gallu, sy'n amlinellu sut y caiff adnoddau eu dyrannu i gyflawni blaenoriaethau'r Comisiwn.

Fel egwyddor gyffredinol, mae'r Comisiwn wedi ymrwymo i gadw o fewn nifer staff gyfredol y sefydliad, sef 491, am y Pumed Cynulliad.

Bydd ail gam yr adolygiad yn cynnwys gwaith manwl pellach a fydd yn cynnwys adolygiadau dechrau a diwedd o systemau allweddol er mwyn sicrhau eu bod mor effeithiol ac effeithlon â phosibl.

Rydym hefyd yn casglu mwy o ddata meintiol i dynnu sylw at faint o waith y mae gwahanol dimau'n ei wynebu, yn ogystal ag ymgymryd ag ymarferion cynllunio senario i ragamcannu galw posibl yn y dyfodol yn sgil newid cyfansoddiadol pellach, sy'n cynnwys Brexit.



Argymhelliad 18. Mae'r Pwyllgor yn cydnabod y pwysigrwydd o reoli absenoldebau staff yn effeithiol a sicrhau lles staff. Rydym yn argymhell bod Comisiwn y Cynulliad yn parhau i fonitro lefelau absenoldebau staff yn ofalus, gan gynnwys dadansoddi achosion yr absenoldebau oherwydd salwch er mwyn sicrhau y cânt eu rheoli'n briodol.

Ers 2014, mae ffocws wedi bod ar ddefnyddio system TG newydd yr adran Adnoddau Dynol i wella'r gwaith rheoli ac adrodd systemau, ac ar allu rheolwyr a chymorth i weithwyr â chyflyrau iechyd. Mae hyn wedi gwneud ein data'n fwy cywir, ac wedi'n galluogi i dargedu rheoli absenoldeb. Mae ffocws ar gymorth ar gyfer absenoldebau cyhyrsgerbydol yn 2014–2015 wedi arwain at ostyngiad.

Mae'r ffocws dros y 18 mis diwethaf wedi bod ar lesiant meddyliol, ac ers i ni lofnodi addewid Amser i Newid Cymru ym mis Hydref 2016, rydym wedi cymryd camau mawr i dorri'r stigma sy'n aml yn gysylltiedig ag iechyd meddwl drwy ganolbwyntio'n lle hynny ar lesiant meddyliol pawb yn y Comisiwn. Mae ein hystadegau iechyd meddwl wedi cynyddu yn y lle cyntaf, sy'n arwydd cadarnhaol bod stigma yn lleihau a bod staff yn gynyddol gyffyrddus yn rhannu eu straeon personol.

Mae Bwrdd Rheoli Comisiwn y Cynulliad yn cymryd yr angen i ddiogelu llesiant cydweithwyr yn y gweithle o ddifrif, ac mae ystadegau absenoldeb staff y Comisiwn yn cael eu monitro a'u trafod yn gyson er mwyn sicrhau bod patrymau'n cael eu nodi neu bod dulliau newydd yn cael eu rhoi ar brawf. Mae'r ffigurau hyd yn hyn yn cyd-fynd yn gyson â chyfartaledd y sector cyhoeddus a gyhoeddir gan y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.

Comisiwn y Cynulliad

Mawrth 2018



Adolygiad Capasiti

Cynnwys

Rhagair i'r adolygiad capasiti	2
Crynodeb Gweithredol.....	3
Cyflwyniad.....	7
Pam ein bod wedi cynnal yr adolygiad hwn	7
Sut y gwnaethom gynnal yr adolygiad hwn.....	7
Strwythur yr adroddiad.....	8
Staffio Comisiwn y Cynulliad	9
Y cyd-destun cyfansoddiadol	9
Datblygu strwythur Comisiwn y Cynulliad	10
Strwythur presennol Comisiwn y Cynulliad	12
Dulliau o ddarparu adnoddau.....	14
Diwylliant y sefydliad.....	15
Sgiliau a galluoedd	16
Meincnodi	18
Meincnodi maint y sefydliad.....	18
Meincnodi gwasanaethau dwyieithog	23
Cyfleoedd i weithio'n wahanol	25
Cytuno ar flaenoriaethau	25
Cynllunio a darparu yn well.....	27
Capasiti a gallu hyblyg	28
Datblygu dealltwriaeth gyffredin	31
Camau Nesaf.....	32

Rhagair i'r adolygiad capasiti

Fel sefydliad a ariennir gan y cyhoedd, rhaid i Gomisiwn y Cynulliad ddangos yn gyson ei fod yn defnyddio ei adnoddau yn effeithlon ac yn effeithiol. Yn y cyd-destun hwn, ym mis Medi 2017, gwnaethom gychwyn adolygiad o strwythur a phrosesau Comisiwn y Cynulliad er mwyn deall sut y mae adnoddau'n cael eu dyrannu ar hyn o bryd o fewn y sefydliad ac i bwysu a mesur ai dyma'r ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon o ddefnyddio'r adnoddau hyn.

Bydd angen i Aelodau'r Cynulliad, eu Staff Cymorth a staff Comisiwn y Cynulliad gydweithio i gytuno ar y blaenoriaethau a sut i ddyrannu adnoddau er mwyn bodloni'r heriau sydd o'n blaenau a sicrhau'r hyblygrwydd i ymateb i newidiadau yn y galw.

Rydym yn falch o gyflwyno'r Adroddiad hwn, sy'n cofnodi canfyddiadau cam cyntaf yr adolygiad. Mae'r Adroddiad hwn hefyd yn sail dystiolaeth ar gyfer y cyfnod nesaf o waith, a fydd yn ceisio datblygu atebion i sicrhau y defnyddir ein hadnoddau yn y ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon, a hynny er mwyn cyflawni amcanion y Comisiwn ar gyfer y Pumed Cynulliad a thu hwnt.

Comisiwn y Cynulliad

Crynodeb Gweithredol

Ym mis Medi 2017, gofynnodd y Comisiwn i Brif Weithredwr a Chlerc Cynulliad Cenedlaethol Cymru arwain adolygiad o strwythur a phrosesau'r Cynulliad er mwyn deall sut y caiff adnoddau eu dyrannu ar hyn o bryd yn y sefydliad ac i werthuso a yw'n defnyddio adnoddau yn y ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon.

Mae cam cychwynnol yr adolygiad, sy'n cael ei drafod yn yr adroddiad hwn, yn sylfaen dystiolaeth ar gyfer cam nesaf y gwaith, a fydd yn edrych ar ddatblygu atebion i sicrhau y defnyddir adnoddau yn y ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon i gyflawni amcanion y Comisiwn ar gyfer y Pumed Cynulliad ac ar ôl hynny. Mae'r adolygiad wedi ymgysylltu'n helaeth â staff Comisiwn y Cynulliad a chydag Aelodau'r Cynulliad a'u staff cymorth. Wrth i'r adolygiad symud i'r cyfnod gweithredu, bydd angen i ni ymgysylltu'n ymhellach ag Aelodau a'u staff i sicrhau bod gwasanaethau yn parhau i ddiwallu eu hanghenion.

Mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru wedi cynnal cyfres o drawsnewidiadau radical o'i bwerau a'i strwythur yn y 18 mlynedd ers ei sefydlu. Mae penderfyniad y DU i adael yr UE yn debygol o ddod â newidiadau pellach i rôl a llwyth gwaith y Cynulliad.

Mae'r heriau newydd hyn wedi golygu bod angen cyfnod o dwf yn nifer y staff er mwyn gwireddu'r nodau, y blaenoriaethau a'r anghenion a nodwyd gan y Comisiwn ac Aelodau'r Cynulliad. Maint presennol Comisiwn y Cynulliad yw 491 o swyddi sefydledig gyda 454 o staff cyfwerth ag amser llawn (FTE)¹.

Fel rhan o'r adolygiad, rydym wedi meincnodi nifer ein staff yn erbyn y rhai sydd yn Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon. Rydym hefyd wedi cynnal gwaith meincnodi penodol ar nifer y staff sydd yn ymwneud â darparu

¹ Mae ffigur y Sefydliad yn cynrychioli nifer y swyddi parhaol y nodwyd eu bod yn angenrheidiol i gyflawni Strategaeth y Comisiwn; mae'n strwythur sefydliadol sefydledig ac yn eithaf sefydlog dros amser. Mae newidiadau i ffigur y Sefydliad yn deillio o'r newidiadau y cytunwyd arnynt i flaenoriaethau'r sefydliad. Y rhif Cyfwerth ag Amser Llawn (FTE), a gyflwynir yn yr Adroddiad Blynyddol a'r Cyfrifon i gydymffurfio â gofynion cyfrifyddu yw nifer gwirioneddol y staff a gyflogir, gan gynnwys staff rhan-amser, rhai sy'n gweithio llai na'r oriau arferol, staff sy'n cyflenwi dros gyfnodau mamolaeth a secondiadau, a staff sy'n rhannu swyddi.

Adolygiad Capasiti

gwasanaethau dwyieithog gyda seneddau sy'n gweithio'n ddwyieithog i raddau amrywiol.

Mae gan Senedd yr Alban sefydliad o 504 o swyddi, ac mae gan Gynulliad Gogledd Iwerddon sefydliad o 344.9; felly, mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru yn gorwedd rhwng y ddau sefydliad hyn o ran maint.

Roedd yr ymarfer meincnodi yn amlygu'r anhawster o wneud cymhariaeth fel hyn gan fod cynifer o newidynnau yn effeithio ar adnoddau gwasanaethau seneddol ac mae'r berthynas â nifer yr Aelodau etholedig yn gymhleth. Bydd gwaith pellach gyda'n cydweithwyr mewn seneddau eraill yn ein helpu i feincnodi modelau darparu gwasanaeth yn well i sicrhau ein bod yn parhau i ddilyn, ac yn helpu i ddatblygu, arfer gorau mewn gwasanaethau seneddol.

Mae darparu adnoddau i Gynulliad Cenedlaethol Cymru yn golygu ystod o heriau, o optimeiddio effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gweithdrefnau seneddol, gorfod bodloni nifer o ofynion statudol, cynnwys ystod eang o batrymau gwaith o weithio yn ystod y tymor i systemau sifft, bod yn barod ar gyfer gofynion gwleidyddol mewnol ac allanol a gofynion eraill ac ymateb yn gyflym i'r rhain. Mae'r Cynulliad wedi mabwysiadu dulliau gwahanol i fodloni'r heriau hyn, gan gynnwys dull integredig unigryw i gefnogi pwyllgorau, defnyddio contractau yn ôl y gofyn ar gyfer gwasanaethau sy'n cael eu harwain yn ôl y galw a mabwysiadu cymysgedd o ddulliau i gyflwyno prosiectau.

Roedd gallu deall a datblygu sgiliau a galluoedd ein staff yn well yn thema gref a oedd yn deillio o'r adolygiad. Bydd pwysigrwydd sicrhau bod gennym y sgiliau cywir yn ogystal â'r capasiti cywir yn parhau i fod yn ganolog i'n gallu i fodloni gofynion newidiol.

Mae diwylliant y Comisiwn yn canolbwyntio ar ddarparu gwasanaethau 'safon aur' wedi eu teilwra, o ansawdd uchel ac sy'n ymatebol iawn i ddiwallu anghenion y Comisiwn a'r Aelodau. Er mwyn sicrhau y gallwn barhau i ddarparu gwasanaethau effeithiol o ansawdd uchel, bydd yn rhaid i ni wneud yn siŵr bod y gwasanaethau hyn yn parhau i ganolbwyntio ar ddiwallu anghenion y defnyddwyr, gan ganolbwyntio ar y pethau sy'n ychwanegu'r gwerth mwyaf.

Cafodd cyfleoedd i wella'r ffordd rydym yn gweithio eu casglu yn ystod yr adolygiad ac maent yn perthyn i ddau gategori: y rhai sydd ag effaith ar

Adolygiad Capasiti

draws y sefydliad ac a drafodir isod; a'r rhai sy'n cael effaith benodol ar wasanaeth neu weithgaredd. Bydd y categori olaf yn cael ei asesu a'i ddatblygu ar lefel gwasanaeth. Y cyfleoedd newid ar draws y sefydliad yw:

- Cytuno ar flaenoriaethau;
- Cynllunio a darparu yn well;
- Mwy o ystwythder o ran capasiti a gallu;
- Datblygu dealltwriaeth gyffredin.

Er mwyn cyflawni canlyniadau'r adolygiad bydd Comisiwn y Cynulliad yn:

- sefydlu grŵp llywio i reoli'r gwaith o weithredu camau yr Adolygiad Capasiti;
- cefnogi'r Comisiwn wrth flaenoriaethu prosiectau a mentrau newydd;
- gwella cysylltiadau o flaenoriaethau i gynllunio gweithredol ac amcanion personol;
- cynnal gwaith dadansoddi manwl pellach o'n strwythurau a'n ffyrdd o weithio i werthuso a fydd y rhain yn parhau'n effeithiol yn sgil gofynion yn y dyfodol;
- parhau i adolygu a herio systemau sy'n bodoli eisoes gyda gwaith cychwynnol yn edrych ar y canlynol:
 - Trefniadau rheoli a llywodraethu mewnol;
 - Y ffyrdd rydym yn galluogi Aelodau i wneud penderfyniadau mwy gwybodus ynghylch trefnu eu gwaith pwyllgorau a manylion ac amllder y wybodaeth a ddarparwn iddynt gan amlinellu goblygiadau'r penderfyniadau hynny o ran adnoddau;
 - Adolygu'r trefniadau cymorth o ddechrau'r broses i'r diwedd ar gyfer pwyllgorau;
 - Ein dulliau cyfathrebu mewnol ac allanol a sut rydym yn darparu adnoddau ar gyfer hyn; a
- byddwn yn cymryd camau i wella'r ffordd rydym yn cyfathrebu â staff a rhanddeiliaid eraill. Cyfleu ac atgyfnerthu cyfrifoldebau timau a grymuso'r bobl gywir i wneud penderfyniadau o fewn cyd-destun cyfres glir o flaenoriaethau.

Adolygiad Capasiti

Bydd cwblhau'r camau hyn yn helpu i gyfrannu at well undod o ran pwrpas a chyfeiriad ar draws y sefydliad ac yn darparu sylfaen ar gyfer yr heriau sydd o'n blaenau.

Efallai y bydd newidiadau eithriadol ac eang i amgylchiadau, fel cynyddu nifer Aelodau'r Cynulliad, yn gofyn am asesiad pellach o gapasiti gofynnol y Comisiwn. Fodd bynnag, fel egwyddor gyffredinol, mae'r Comisiwn yn ymrwymedig i aros o fewn ffigur presennol y sefydliad, sef 491, ar gyfer gweddill y Pumed Cynulliad.

Byddwn yn argymhell i Gomisiynau y dyfodol fod ymarfer Adolygiad Capasiti tebyg yn cael ei gynnal ar ddechrau pob Cynulliad er mwyn eu galluogi i gynllunio'n effeithiol.

Cyflwyniad

Pam ein bod wedi cynnal yr adolygiad hwn

Mae gwariant Comisiwn y Cynulliad yn amodol ar waith craffu agos gan Aelodau (yn eu capasiti fel Aelodau unigol ac fel aelodau o Bwyllgorau'r Cynulliad) a'r cyhoedd yn gyffredinol, ac mae hynny wrth gwrs yn iawn. Rhaid i'r Comisiwn barhau i allu dangos ei fod yn rheoli arian cyhoeddus yn briodol. Rhaid iddo fod yn glir ac yn dryloyw wrth bennu cyllidebau a gwariant ar staff ac adnoddau a dangos bod ei wariant yn effeithlon, yn effeithiol ac yn ddarbodus.

Mae'r Comisiwn wedi profi cyfnod o dwf o ran nifer y staff wrth i ni wynebu heriau newydd a chynyddol gan gynnwys newid cyfansoddiadol, defnyddio rhaglenni TGCh yn fewnol, cynnydd mewn anghenion diogelwch a disgwyliadau uwch gan ein rhanddeiliaid. Rydym yn cydnabod na fydd hi bob amser yn bosibl ateb yr heriau newydd hyn drwy gynyddu maint ein sefydliad. Byddwn yn parhau i ystyried p'un a fyddai ffyrdd gwahanol o weithio a threfnu ein hunain yn cynyddu effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd ein gwasanaethau.

Ym mis Medi 2017, gofynnodd y Comisiwn i'r Prif Weithredwr a Chlerc arwain adolygiad capasiti o strwythur a phrosesau'r Cynulliad er mwyn deall sut y caiff adnoddau eu dyrannu ar hyn o bryd yn y sefydliad ac i werthuso a yw hyn yn defnyddio adnoddau yn y ffordd fwyaf effeithiol ac effeithlon i gyflawni amcanion y Comisiwn ar gyfer y Pumed Cynulliad ac ar ôl hynny.

Sut y gwnaethom gynnal yr adolygiad hwn

Mae'r adolygiad wedi'i lywio gan ystod o dystiolaeth ansoddol a meintiol, gan gynnwys:

- Arolygu holl staff Comisiwn y Cynulliad (359 o ymatebion gyda 190 o ymatebwyr yn rhoi sylwadau manwl sy'n cyfateb i 665 o syniadau a materion gwella unigol);
- Cwrdd â holl Benaethiaid Gwasanaeth Comisiwn y Cynulliad;
- Mynd i gyfarfodydd tîm gwasanaethau ar draws y Comisiwn;
- Mynd i gyfarfod Fforwm y Cadeiryddion;

Adolygiad Capasiti

- Cyfarfodydd unigol â Chadeiryddion Pwyllgorau;
- Cyfarfod â phenaethiaid staff grwpiau pleidiau;
- Dadansoddi penderfyniadau recriwtio, cynlluniau gwasanaeth a chapasiti, adroddiadau adnoddau AD, adroddiadau archwilio mewnol, yr Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon a data sefydliadol eraill;
- Data o Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon i helpu i feincnodi, lle bo hynny'n bosibl;
- Meincnodi ein gwasanaethau dwyieithog yn erbyn deddfwrfeydd dwyieithog eraill.

Yn ychwanegol at y tîm adolygu, cafwyd gweithgor i roi cymorth a her. Mae mewnbyn a chynghor gan Gynghorwyr Annibynnol Comisiwn y Cynulliad hefyd wedi bod yn amhrisiadwy o ran helpu i lunio'r adolygiad.

Mae'r adolygiad yn sylfaen dystiolaeth ar gyfer y cam nesaf o waith, a fydd yn ceisio datblygu a chytuno ar atebion i roi'r cynllun gweithredu ategol ar waith.

Strwythur yr adroddiad

Mae'r adroddiad hwn yn cofnodi canfyddiadau'r adolygiad sydd wedi'i strwythuro o amgylch yr amcanion a nodwyd yng nghylch gorchwyl yr adolygiad.

Staffio Comisiwn y Cynulliad: I ddadansoddi sut y mae adnoddau staff wedi'u dyrannu o fewn y sefydliad a gwerthuso ai hyn yw'r defnydd mwyaf effeithiol ac effeithlon o adnoddau i gyflawni amcanion y Comisiwn.

Meincnodi: Meincnodi ein gwasanaethau yn erbyn y rhai a ddarperir gan seneddau eraill a galluogi'r Comisiwn i ystyried sut y mae hyn yn cyd-fynd â blaenoriaethau esblygol y Comisiwn.

Cyfleoedd i weithio'n wahanol: Gweithio gyda staff i ganfod gweithgareddau nad ydynt yn flaenoriaeth mwyach neu y gellid eu darparu'n wahanol, gan ddwyn ynghyd meysydd eraill o waith parhaus ar effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd i ganfod a manteisio ar ffyrdd o wneud pethau'n well.

Staffio Comisiwn y Cynulliad

Y cyd-destun cyfansoddiadol

Mae rôl a phwerau'r Cynulliad wedi cynyddu'n sylweddol ers 1999. Mae'r pwysau ar y Cynulliad yn debygol iawn o barhau i gynyddu wrth fabwysiadu model datganoli cadw pwerau, datganoli pwerau i godi trethi a benthyca (gan gynnwys pwerau amrywio treth incwm), datganoli cyfrifoldebau eraill ymhellach a Brexit.

Mae Cynulliad Cenedlaethol Cymru wedi cynnal cyfres o drawsnewidiadau radical o'i bwerau – ac, yn un achos, ei strwythur – yn y 18 mlynedd ers ei sefydlu. Arweiniodd Deddf Llywodraeth Cymru 2006 y ffordd at wahanu un corff corfforaethol i Lywodraeth Cymru, y Cynulliad Cenedlaethol a Chomisiwn y Cynulliad yn 2007, gyda symudiad sylfaenol arall ar ôl y Refferendwm yn 2011 i gael pwerau deddfwriaeth sylfaenol llawn. Yn sgil Ddeddfau Cymru 2014 a 2017, cawsom bwerau codi trethi a newidiadau pellach i'r setliad datganoli a chyfrifoldebau'r sefydliad.

Mae maint Llywodraeth Cymru wedi newid dros amser i adlewyrchu rôl a phwerau'r Cynulliad. Pan sefydlwyd y Cynulliad i ddechrau, roedd y Rheolau Sefydlog yn cyfyngu ar faint y Cabinet i naw. Cafodd y terfyn hwn ei gynyddu i 14 gan adran 51 o Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006. Fodd bynnag, mae'r Cynulliad wedi'i gyfyngu i 60 Aelod o hyd, sy'n gosod heriau sylweddol wrth geisio dwyn y weithrediaeth i gyfrif.

Mae maint y Cynulliad yn golygu bod y rhan fwyaf o Aelodau meinciau cefn pob plaid wleidyddol yn aelodau o ddau neu weithiau tri phwyllgor heriol. Er enghraifft, ar ôl cyfrif aelodau Llywodraeth Cymru a'r Dirprwy Lywydd, dim ond 15 o Aelodau Llafur Cymru y meinciau cefn sydd ar gael. Rhaid i'r 15 Aelod rhyngddynt lenwi lle ar Gomisiwn y Cynulliad, chwe chadeirydd pwyllgor a 31 o lefydd mewn pwyllgorau. Gan fod pedwar lle Llafur ar bob un o'r pwyllgorau polisi a deddfwriaethol, y canlyniad fwy neu lai yw y bydd pob un o aelodau meinciau cefn y blaid mewn pwyllgor ar fore Mercher a drwy'r dydd ar ddydd Iau pan gynhelir pedwar pwyllgor ar yr un pryd.

Gan edrych ymlaen, mae'r Cynulliad yn gweithredu yng nghyd-destun newid cyfansoddiadol heb ei debyg yn y DU, a hynny oherwydd canlyniadau'r refferendwm ar aelodaeth yr UE.

Adolygiad Capasiti

Mae penderfyniad y DU i adael yr UE yn debygol o ddod â newidiadau pellach i rôl a llwyth gwaith y Cynulliad. Mae gan y Cynulliad rôl hanfodol o ran sicrhau bod llais pobl Cymru yn cael ei glywed yn y trafodaethau ar Brexit. Bydd angen iddo chwarae ei ran yn goruchwyllo'r trafodaethau, a chraffu ar y ddeddfwriaeth fydd yn dilyn.

Nid yw union natur effaith Brexit ar rôl, pwerau a llwyth gwaith y Cynulliad yn glir eto, gan na allwn wybod yn sicr ar hyn o bryd beth fydd y trefniadau cyfansoddiadol yn y Deyrnas Unedig ar ôl Brexit, na pha bwerau fydd yn cael eu dychwelyd o'r UE a beth fydd goblygiadau hynny o ran cyfrifoldebau a chymhwysedd deddfwriaethol y Cynulliad. Fodd bynnag, mae Llywodraeth y DU wedi nodi ei bod yn disgwyl y bydd cyfrifoldebau Cynulliad Cenedlaethol Cymru, Cynulliad Gogledd Iwerddon a Senedd yr Alban yn cynyddu.

Mae'n amlwg y bydd gan y Cynulliad rôl i'w chwarae yn craffu ar y sefydliad a'r gwaith o weithredu unrhyw fframweithiau cyfreithiol, cyfansoddiadol a pholisi, ym mha bynnag ffurf y byddant. Felly, gallwn ddisgwyl y bydd rôl y Cynulliad yn ystod proses Brexit, ac yn y DU ar ôl Brexit, yn cynnwys ffurfio polisi cyhoeddus yng Nghymru mewn meysydd a oedd yn dibynnu'n flaenorol ar ddulliau a bennwyd ar lefel Ewropeaidd; craffu ar gryn lawer o ddeddfwriaeth sylfaenol, is-ddeddfwriaeth a Memoranda Cydsyniad Deddfwriaethol; craffu ar waith rhynglywodraethol; hwyluso a chynnal gwaith craffu ar y cyd â deddfwrfeydd eraill; a dylanwadu ar y ddadl o ran ble y dylai pwerau sy'n cael eu dychwelyd o'r UE fynd.

Er y gallai fod peth ansicrwydd ynghylch y pwerau sydd gan y Cynulliad o ganlyniad i Brexit, mae'n glir na fydd llwyth gwaith Aelodau yn lleihau a'i fod yn debygol o gynyddu.

Bydd Comisiwn y Cynulliad hefyd yn monitro'n agos unrhyw ddatblygiadau ynghylch argymhellion Adroddiad y Panel Arbenigol ar Ddiwygio Etholiadol y Cynulliad ac yn ystyried y goblygiadau posibl ar gapasiti, adnoddau a ffyrdd o weithio.

Datblygu strwythur Comisiwn y Cynulliad

Ers ei greu, nod Comisiwn y Cynulliad o ran adnoddau a darparu gwasanaeth yw anelu at ragoriaeth ym mhob agwedd ar ei waith. Nodweddion y lefelau gwasanaeth y mae'n eu darparu yw cyflymder, ymatebolrwydd i ofynion

Adolygiad Capasiti

Aelodau a darpariaeth sy'n aml wedi'i theilwra i anghenion pwyllgorau ac Aelodau unigol. Mae'r pwynt olaf hwn yn benodol yn un sy'n gwneud y Cynulliad yn senedd nodedig.

Yn ystod y cyfnod ers gwahanu'r weithrediaeth a'r ddeddfwrfa yn 2007, mae Comisiwn y Cynulliad wedi gweld cynnydd yn yr adnoddau pobl a ddyrannwyd iddo er mwyn cyflawni'r nodau, y blaenoriaethau a'r anghenion a bennwyd gan y Comisiwn ac Aelodau'r Cynulliad. Mae hyn wedi cynnwys:

- darparu seilwaith corfforaethol i Gomisiwn y Cynulliad fel sefydliad newydd ar ôl gwahanu oddi wrth Llywodraeth Cymru. Mae hyn wedi cynnwys sefydlu a datblygu swyddogaeth adnoddau dynol i gefnogi'r sefydliad sy'n aeddfedu a darparu swyddogaethau cyfreithiol, llywodraethu a chaffael ei hun i'r sefydliad;
- defnyddio trefniadau TGCh mewnol yn y sefydliad gan sicrhau sgiliau ac arbenigedd TGCh effeithiol sy'n darparu gwell gwerth am arian na'r trefniadau blaenorol o gontractio gwasanaethau;
- darparu lefelau gwell o ddiogelwch, gan gydnabod y bygythiadau cynyddol o ran terfysgaeth;
- cefnogi Aelodau a'u staff yn well i gyflawni eu dyletswyddau yn sgil rolau cynyddol o ran craffu deddfwriaethol ac ariannol a newid cyfansoddiadol ehangach;
- gwella'r gwasanaethau a ddarperir gennym ymhellach mewn perthynas â gweithio'n ddwyieithog i sicrhau bod y ddwy iaith swyddogol yn cael eu trin yn gyfartal;
- ymateb i ddisgwyliadau cynyddol gan Aelodau'r Cynulliad a phobl Cymru o ran ein gwaith ymgysylltu a gwasanaethau digidol. Gan gynnwys disgwyliadau o ran tryloywder a hygyrchedd gwybodaeth a gallu cyfathrebu'n gyflym â'n cynulleidfaoedd mewn ymateb i lwyfannau newyddion 24 awr.

Mae'r Comisiwn wedi derbyn argymhellion y Pwyllgor Cyllid na ddylai newidiadau yn ein cyllideb yn y dyfodol fod yn fwy na'r hyn a welwyd yn grant Bloc Cymru ac nad ydym yn cynyddu nifer y swyddi yr ydym yn eu cyllido yn ystod 2018–19.

Adolygiad Capasiti

O gofio'r pwysau a nodwyd yn ystod yr adolygiad hwn, mae'n hanfodol ein bod yn cynllunio'n ofalus yn ystod y misoedd nesaf i sicrhau bod gennym hyblygrwydd i ymateb i anghenion wrth iddynt godi.

Strwythur presennol Comisiwn y Cynulliad

Cyhoeddodd Comisiwn y Cynulliad ei Strategaeth ar gyfer y Pumed Cynulliad ym mis Gorffennaf 2016. Ar gyfer pob nod strategol, nod y Comisiwn yw:

*'gosod a chynnal safonau uchel fel arweinydd ym maes gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, a hynny ar adeg o graffu cyhoeddus mwy trylwyr fyth, a gwella ein henw da yn rhyngwladol fel sefydliad seneddol o'r radd flaenaf sy'n agored ac yn effeithiol.*²

Mae strategaeth cyllideb y Comisiwn yn ceisio parhau â'r lefelau rhagorol o gefnogaeth, ond gan hefyd ystyried y cyd-destun ariannol ehangach, sy'n gweld y rhan fwyaf o sefydliadau'r sector cyhoeddus yn gorfod bod yn ddarbodus a gwneud y mwyaf o effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd.

Er mwyn ategu Strategaeth Comisiwn y Cynulliad, mae uwch-reolwyr wedi sefydlu 'edefyn' cynllunio sy'n rhedeg o'r strategaeth a'r nodau, drwy'r blaenoriaethau corfforaethol ac i'n gwaith cynllunio gwasanaeth a chapasiti. Ategir hyn gan fframwaith sicrwydd, sy'n helpu i sicrhau tystiolaeth o gynllunio a phenderfyniadau effeithiol.

Ers mis Awst 2016, rhannwyd gweinyddiaeth y Comisiwn yn dri Chyfarwyddiaeth (Busnes y Cynulliad, Adnoddau'r Cynulliad a Gwasanaethau'r Comisiwn), gan adrodd i'r Prif Weithredwr. Mae'r Cyfarwyddiaethau wedi'u rhannu ymhellach yn wasanaethau, dan arweiniad y Penaethiaid Gwasanaeth.

Mae'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaeth yn aelodau o'r Bwrdd Rheoli, sy'n cwrdd yn rheolaidd yn ffurfiol ac yn anffurfiol i adolygu, cydlynu, a rhannu gwybodaeth ar faterion polisi a materion gweithdrefnol. Mae'r Bwrdd Rheoli yn gyfrifol am sicrhau bod y strategaeth yn cyd-fynd â'r blaenoriaethau.

² Strategaeth Comisiwn y Cynulliad 2016–2021, Gorffennaf 2016

Adolygiad Capasiti

Mae'r Bwrdd Buddsoddi ac Adnoddau (IRB) (sy'n cynnwys y Prif Weithredwr a Chlerc, Cyfarwyddwyr a Phennaeth Adnoddau Dynol) yn gyfrifol am benderfyniadau ar fuddsoddi ac adnoddau staffio ac am oruchwylio cyllideb y Comisiwn.

O fewn Comisiwn y Cynulliad, mae yna broses sefydledig o ran cynllunio capasiti a gwasanaethau a gwneir penderfyniadau ar draws y sefydliad ddwywaith y flwyddyn, wedi'u llywio gan gynigion manwl gan bob Cyfarwyddiaeth. Dim ond y Bwrdd Buddsoddi ac Adnoddau ar hyn o bryd sydd â'r awdurdod i recriwtio ar gyfer pob swydd, boed yn swyddi newydd fel rhan o gynllun capasiti wedi'i gymeradwyo neu swyddi 'ôl-lenwi'.

Gellir gweld manylion y sefydliad presennol a nifer y staff cyfwerth ag amser llawn ym mhob gwasanaeth yn y tabl isod. Mae newidiadau i nifer y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir gan Gomisiwn y Cynulliad ers 2007 i'w gweld yn Atodiad A.

Adolygiad Capasiti

Adran	Sefydliad (Medi 17)	Cyferth ag amser llawn (Medi 17)
Y Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau (CAMS)	32	32.34
Y Gwasanaethau Cyfreithiol	15	14.08
Yr Adran Adnoddau Dynol	33	28.59
Rheoli Cyfleusterau ac Ystadau (EFM)	30	30.12
Y Gwasanaethau Ariannol	14	13.43
TGCh	45	42.99
Y Gwasanaeth Ymchwil	44	40.27
Gwasanaethau'r Siambr a Phwyllgorau	24	23.30
Y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi (TRS)	47	43.72
Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a Deddfwriaeth (PLCS)	33	32.41
Cyfathrebu	32	27.27
Diogelwch	74	65.16
Gwasanaeth Llywodraethu, Archwilio a Chaffael	15	14.15
Yr Uned Gydgysylltu	6	6.00
Y Gwasanaeth Trawsnewid Strategol (STS)	14	14.00
Gwasanaethau Ymwelwyr a Lleoliadau Seneddol (PAVVS)	33	26.09
Cyfanswm	491	453.92

Dulliau o ddarparu adnoddau

Mae darparu adnoddau i Gomisiwn y Cynulliad yn golygu ystod o heriau, o optimeiddio effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gweithdrefnau seneddol, gorfod bodloni nifer o ofynion statudol, cynnwys ystod eang o batrymau gwaith o weithio yn ystod y tymor i systemau sifft, bod yn barod ar gyfer

Adolygiad Capasiti

gofynion gwleidyddol mewnol ac allanol a gofynion eraill ac ymateb yn gyflym i'r rhain.

Mae'r Cynulliad yn cael ei ystyried fel un o'r gorau ymysg seneddau eraill am y ffordd integredig y mae'n cefnogi ei bwyllgorau. Caiff y dull ei gydnabod fel un sy'n annog dull cyfannol o ddarparu arbenigedd a chynorthwyo Aelodau'r Cynulliad i'r eithaf.

Mae gan rai gwasanaethau sy'n seiliedig ar alw, neu sydd angen cael gafael ar adnoddau neu arbenigedd ychwanegol dros dro ar adegau penodol, gontractau allanol ar waith sy'n eu galluogi i fod yn fwy hyblyg i fodloni gofynion, fel y Gwasanaethau Cyfreithiol, Ystadau, datblygu rhaglenni TGCh a Chyfieithu.

Mae'r gwaith ymgysylltu academaidd a arweinir gan y Gwasanaeth Ymchwil hefyd yn ffordd o ddefnyddio arbenigedd academaidd ychwanegol am gyfnod byr i wella capasiti a gallu timau yn bennaf o fewn y Gyfarwyddiaeth Fusnes. Mae hyn yn cynnwys partneriaethau cyfnewid gwybodaeth â Phrifysgol Caerdydd ar systemau gwybodaeth daearyddol (GIS) a chydweithio rhwngseneddol e.e. ar Brexit.

Mae staff Comisiwn y Cynulliad hefyd yn dangos ymrwymiad i welliant parhaus ar draws pob agwedd ar y gwasanaethau a ddarperir. Yn ddiweddar rydym wedi cyflwyno strwythurau newydd a ffyrdd newydd o weithio yn dilyn adolygiad o ddigwyddiadau'r Cynulliad a'n gwasanaethau diogelwch. Rydym hefyd wedi sicrhau ffyrdd newydd o chwilio drwy Gofnod y Trafodion a'r prosesau ynghylch cyflwyno cwestiynau a gwelliannau.

Er ein bod yn cydnabod yr amrywiol ffyrdd effeithiol yr ydym yn darparu ein gwasanaethau, rydym hefyd wedi nodi cyfleoedd i wella. Roedd ymatebion i'n harolwg staff yn canfod fod cynllunio gwaith doethach, mwy o gydweithio ar draws timau a sicrhau bod gwaith yn llifo'n effeithlon yn themâu gwella cyffredin.

Diwylliant y sefydliad

Mae diwylliant o ragoriaeth a cheisio gwella'n barhaus yn un y mae mwyafrif y staff yn ei gydnabod yn eu hymatebion i'r adolygiad. Roedd nifer yn disgrifio diwylliant y Comisiwn fel un sy'n canolbwyntio ar ddarparu'r allbynnau a'r gwasanaethau o'r safon uchaf posibl. Mae hyn wedi arwain at

Adolygiad Capasiti

wasanaethau o safon uchel y mae Aelodau a'u staff cymorth yn dweud eu bod yn eu gwerthfawrogi. Mae canlyniadau arolygon blynyddol, olynol Aelodau a Staff Cymorth Aelodau yn dangos lefelau uchel o fodlonrwydd o ran gwasanaethau'r Comisiwn. Mae Aelodau wedi nodi bod lefel y gefnogaeth a gânt yn helaeth iawn ac yn cymharu'n ffafriol â seneddau eraill.

Un rhan annatod o ethos y sefydliad yw bod y Comisiwn yn draddodiadol yn ymateb ar unwaith i geisiadau gan Aelodau, Comisiynwyr a'r Llywydd. Mae'r dull hwn, ynghyd â'r awydd i ddarparu i'r safon uchaf posibl, wedi arwain at gynnydd yn yr adnoddau sydd eu hangen i ymateb yn effeithiol. Mae gwaith dadansoddi ffurflenni cymeradwyo recriwtio a chynlluniau gwasanaeth yn dangos bod y galw cynyddol i ddarparu gwasanaethau pellach ac o safon uwch yn cyfrannu'n sylweddol at faint cynyddol Comisiwn y Cynulliad.

Roedd y rhai a gyfrannodd at yr adolygiad yn sôn am wneud darnau unigol o waith i Aelodau a gwasanaethau mewnol a allai gynyddu'n gyflym i wythnosau o waith sy'n ychwanegu pwysau at adnoddau presennol i ateb pob cais. Mae'r gwasanaeth Ymchwil, y gwasanaethau Cyfreithiol a Chyfathrebu wedi nodi hyn.

Sgiliau a galluoedd

Roedd deall a datblygu sgiliau a galluoedd ein staff yn thema gref a oedd yn deillio o'r adolygiad. Roedd y rhai a gyfrannodd yn nodi pa mor bwysig yw cael y sgiliau cywir yn ogystal â chael y capasiti cywir. Rydym wedi elwa ar lefelau da o fuddsoddi yn natblygiad staff fel y gwelir gan y ffaith ein bod wedi cyrraedd y lefelau uchaf yng ngwobrau Buddsoddwyr Mewn Pobl (IiP) ers nifer o flynyddoedd a'r adborth cadarnhaol a gafwyd yn yr arolygon staff ac Aelodau. Roedd y staff y siaradwyd â hwy yn sôn am bwysigrwydd buddsoddi parhaus yn natblygiad staff ond hefyd sicrhau bod hyfforddiant yn canolbwyntio'n briodol ar gyflawni buddion busnes sy'n cyd-fynd â'n nodau strategol.

Mae adolygiad o anghenion dysgu a datblygu wrthi'n cael ei gynnal gyda'r bwriad o gadarnhau pa hyfforddiant y mae'r Cynulliad yn ei gynnig ar hyn o bryd; cynnal dadansoddiad o'r bwlch dysgu; deall y sgiliau / gwybodaeth / dysgu sy'n ofynnol a sut y gellir darparu'r rhain.

Mae'n hollbwysig bod ein swyddogaeth dysgu a datblygu yn cyd-fynd â'n cyfeiriad strategol a bod yr hyn yr ydym yn ei gynnig yn seiliedig ar

Adolygiad Capasiti

fanteision sy'n canolbwyntio ar gyflawni canlyniadau sy'n galluogi a gwella gwerth y gwasanaethau a ddarperir gennym.

Mae staff cymorth Aelodau'r Cynulliad (AMSS) wedi nodi eu bod yn rhoi gwerth sylweddol ar y cymorth a gânt gan y Comisiwn o ran eu datblygiad proffesiynol, gan nodi bod y *tîm datblygu proffesiynol yn parhau i ddarparu amrywiaeth o gyrsiau ac adnoddau hyfforddiant gwerthfawr sy'n helpu AMSS i wella eu sgiliau fel y gallant gyflawni eu swyddi yn fwy effeithiol ac effeithlon.*

Meincnodi

Meincnodi maint y sefydliad

Mae staff Comisiwn y Cynulliad ar draws pob Cyfarwyddiaeth yn cynnal cysylltiadau agos â seneddau eraill yn y DU ac Iwerddon, yn ogystal ag Awstralia a Chanada, gwledydd eraill y Gymanwlad ac mewn mannau eraill ar draws y byd. Mae manteision niferus i'r cysylltiadau hyn gan gynnwys y cyfle i rannu a nodi arfer gorau yn rheolaidd wrth ddarparu gwasanaethau seneddol sy'n cynnig gwerth am arian.

Rydym yn gwybod o'r perthnasau rydym wedi'u datblygu bod seneddau yn darparu adnoddau mewn ffyrdd gwahanol, i ddiwallu anghenion penodol. Mae'r newidynnau (sy'n sylweddol) sy'n effeithio ar benderfyniadau o ran darparu adnoddau yn cynnwys:

- y cyd-destun gwleidyddol ac ariannol;
- swyddogaethau a gweithdrefnau'r senedd, gan gynnwys nifer yr ieithoedd swyddogol;
- nifer yr Aelodau a lefelau staff cymorth yr Aelodau;
- y ffordd y mae Aelodau yn canfod ac yn cyflawni eu cyfrifoldebau;
- yr adnoddau sydd ar gael i'r senedd gan sefydliadau eraill / sectorau cymdeithasau;
- y dewisiadau a wneir gan uwch-reolwyr ynghylch sut i drefnu timau i fanteisio i'r eithaf ar sgiliau a phrofiad.

Oherwydd hynny, mae'n anodd gwneud cymariaethau uniongyrchol a chlr. Er enghraifft, mae Senedd yr Alban, sy'n cael ei nodi yn aml fel y sefydliad mwyaf tebyg i Gynulliad Cenedlaethol Cymru, yn wahanol mewn sawl ffordd, a hynny ar sail y canlynol:

- Hanes, diwylliant a gwleidyddiaeth
- Maint
- System bwyllgorau
- Gweithdrefnau a ffurf y timau clericio
- Gwasanaethau sydd ar gael i Aelodau, e.e. i gefnogi deddfwriaeth y meinciau cefn

Adolygiad Capasiti

- System gyfreithiol (h.y. mae gan yr Alban awdurdodaeth ar wahân i Gymru a Lloegr)
- Cymhwysedd deddfwriaethol
- Polisi iaith

Ar yr wyneb, gellid disgwyl y byddai rhai gwahaniaethau – maint, cymhwysedd deddfwriaethol – yn golygu mwy o staff i Senedd yr Alban; tra y byddai gwahaniaethau eraill – polisi iaith llai uchelgeisiol, llai o gefnogaeth ar gyfer deddfwriaeth meinciau cefn – yn golygu llai o staff. Fodd bynnag, mewn gwirionedd, mae'r gwahaniaethau hyn yn llai amlwg. Er mwyn eu deall bydd angen ystyried yn fanwl pam a sut y mae gwasanaethau yn cael eu strwythuro ac yn cael adnoddau, yn ogystal â'r ffordd y caiff nifer y staff eu nodi, y tasgau a wneir, a'r cyfrifoldebau a rennir ar draws gwahanol dimau.

O fewn amserlen yr adolygiad hwn, nid ydym wedi gallu cynnal y lefel hon o ddadansoddiad manwl mewn perthynas â'n cymaryddion mwyaf cyfarwydd – seneddau datganoledig eraill y DU nac, yn wir, meincnodi byd-eang ehangach.

Serch hynny, rydym wedi gallu meincnodi nifer y staff yn erbyn y rhai yn Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon a gellir eu gweld yn y tablau isod. Mae gan Senedd yr Alban sefydliad o 504 ac mae Cynlluniad Gogledd Iwerddon yn nodi ei fod yn sefydliad o 344.9. Am y rhesymau a nodir uchod, rhaid defnyddio'r ystadegau hyn yn ofalus iawn.

Mae'r ffigurau yn y ddau dabl isod wedi'u dadansoddi yn unol â strwythur Senedd yr Alban a Chynulliad Gogledd Iwerddon, yn y drefn honno. O ganlyniad, pan fo'n briodol, rydym wedi grwpio'r gwasanaethau y gellir eu cymharu â Chynulliad Cenedlaethol Cymru er mwyn gallu gwneud cymariaethau uniongyrchol.

Gwasanaethau Senedd yr Alban	Sefydliad	Sefydliad
------------------------------	-----------	-----------

Adolygiad Capasiti

	Senedd yr Alban (Medi 2017)	Cynulliad Cenedlaethol Cymru (Medi 2017)
Siambr, Cofnodi a Darlledu	75	62*
Pwyllgorau ac Allgymorth	62	59
Gwasanaethau Digidol	62	54
Adnoddau Dynol a Rheoli Cyfleusterau	57	58
Cyllid (gan gynnwys Cyflogres a Lwfansau) a Diogelwch	110	108
Gwasanaethau Cyfreithiol, Caffael ac Archwilio	25	30
Ymchwil, Cyfathrebu ac Ymgysylltu â'r Cyhoedd	92	103
Swyddfeydd y Llywydd, Prif Weithredwr, Cysylltiadau Rhyngwladol ACEs, deiliaid swyddi	21	17
Cyfanswm	504	491

Adolygiad Capasiti

Cynulliad Gogledd Iwerddon Gwasanaethau	Sefydliad Gogledd Iwerddon (Medi 2017)	Sefydliad Cymru (Medi 2017)
Swyddfeydd y Cyfarwyddwyr a Chymorth i'r Comisiwn	14.0	32
Cyllid	20.8	14
Swyddfa Adnoddau Dynol a'r Uned Cydraddoldeb	16.2	33
Ystadau, gwasanaeth porthor a gwasanaethau diogelwch	89.3	104
Gwasanaethau Pwyllgorau a'r Cyfarfod Llawn	73.2	77
Cyfathrebu, Ymgysylltu â'r Cyhoedd a Chofnod Swyddogol	56.9	112*
Systemau Gwybodaeth	17.6	45
Gwasanaethau Cyfreithiol	9.8	15
Gwasanaeth Ymchwil	37.1	44
Archwilio, Llywodraeth a Chaffael	10.0	15
Cyfanswm	344.9	491

*Mae ffigurau'r Cynulliad Cenedlaethol yn cynnwys staff cyfieithu

Mae pob sefydliad yn unigryw ac mae'r tair deddfwrfa wedi'u strwythuro'n wahanol. Dylem nodi hefyd fod gan Aelodau'r Cynulliad yng Nghymru hawl i gael tri Aelod Cyfwerth ag Amser Llawn fel Staff Cymorth. Cynyddodd nifer y staff cymorth a ganiateir i Aelodau Senedd yr Alban (MSPs) o ddau i dri ar ôl etholiad 2016. Yng Ngogledd Iwerddon, mae gan Aelodau'r Cynulliad Deddfwriaethol (MLA) hawl i gael dau aelod o staff.

Mae'r prif ffigurau yn dangos bod gan Gynulliad Gogledd Iwerddon llawer llai o staff na Chynulliad Cenedlaethol Cymru a Senedd yr Alban.

Mae gan y tair deddfwrfa nifer wahanol o Aelodau – mae yna 60 o Aelodau Cynulliad yng Nghymru, 129 o Aelodau o Seneddol yr Alban ac roedd gan Gynulliad Gogledd Iwerddon 108 o Aelodau hyd at etholiad mis Mawrth 2017, a disgynnodd hyn i 90 wedi hynny.

Adolygiad Capasiti

Mae lefel y gwaith dwyieithog ac ymrwymiad Cynulliad Cenedlaethol Cymru i ddwyieithrwydd yn ei wneud yn wahanol i'r ddwy ddeddfwrfa ddatganoledig arall. Mae hyn yn cael effaith fawr ar ein gofynion o ran adnoddau ac mae i'w weld yn fwyaf amlwg yn y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi. Fodd bynnag, mae hefyd yn cael effaith ymarferol iawn ar amryw o wasanaethau eraill.

Er enghraifft, mae ymrwymiad y Cynulliad i ddarparu lefelau cynyddol o gymorth briffio i bwyllgorau yn golygu terfynau amser llawer byrrach ar gyfer gwaith ysgrifenedig na'r hyn a welir mewn seneddau uniaith ac, yn ei dro, mae hynny'n cynyddu'r galw ar wasanaethau fel Ymchwil. Cynhelir y broses ddeddfwriaethol gyfan mewn dwy iaith yn hytrach nag un, gan ddyblu'r gwaith sy'n gysylltiedig â gwelliannau a memoranda esboniadol, drafftio a phrawfddarllen. Mae Cynllun Ieithoedd Swyddogol Comisiwn y Cynulliad yn darparu ar gyfer triniaeth gyfartal o'r ddwy iaith sy'n golygu bod angen defnyddio adnoddau cyfieithu ar gyfer cyfarfodydd mewnol y Comisiwn, addysgu Cymraeg a hyfforddiant i Aelodau, eu staff a staff Comisiwn y Cynulliad.

Mae gwahaniaethau eraill rhwng Gogledd Iwerddon a Chymru a'r Alban yn cynnwys llawer llai o adnoddau ar gyfer TGCh, 17.6 o swyddi yng Ngogledd Iwerddon o gymharu â 45 o swyddi yng Nghymru a 63 o swyddi yn yr Alban. Penderfynodd Comisiwn y Cynulliad ddod â holl swyddogaethau TGCh yn fewnol dair blynedd yn ôl. Mae hyn wedi arwain at arbedion rheolaidd (£1m y flwyddyn) a thîm mewnol sy'n darparu cefnogaeth ymroddedig i Aelodau'r Cynulliad, datblygu rhaglenni pwrpasol ac atebion digidol ymysg gwasanaethau eraill.

Mae gan Ogledd Iwerddon dîm Cymorth Busnes i Aelodau a thîm Allgymorth Addysg llai ac nid oes ganddo wasanaeth tebyg i Wasanaeth Cyfieithu'r Cynulliad Cenedlaethol. Mae Rheolau Sefydlog Gogledd Iwerddon yn darparu i Aelodau siarad yn eu dewis iaith. Fodd bynnag, mae'r Llefarydd yn ei gwneud yn ofynnol i Aelodau hefyd ddarparu cyfieithiad Saesneg. Darperir gwasanaeth cyfieithu gan asiantaeth a'r gost yw tua £18k y flwyddyn heb swyddi yn y sefydliad.

Mae gan Senedd yr Alban ffigur sefydliad sydd 13 yn uwch na ffigur y Cynulliad Cenedlaethol. Eto, mae wedi'i strwythuro mewn ffordd wahanol ond, mewn nifer o feysydd, mae lefelau staff yn debyg.

Adolygiad Capasiti

Nid oes gan Senedd yr Alban wasanaeth cyfatebol uniongyrchol i Wasanaeth Cymorth Busnes i Aelodau, y Bwrdd Taliadau, Datblygiad Proffesiynol Parhaus na'r Gwasanaeth Cyfieithu (gwahaniaeth mewn sefydliad o tua 48 o swyddi sy'n cwmpasu gwasanaethau na ddarperir yn yr Alban).

Meincnodi gwasanaethau dwyieithog

Fel y nodwyd yn flaenorol, un o'r nodweddion mwyaf nodedig sy'n gwneud y Cynulliad yn wahanol yw ei ddwyieithrwydd. Mae ganddo ddwy iaith swyddogol, sef Cymraeg a Saesneg. O dan Ddeddf Ieithoedd Swyddogol 2012, mae'n ofynnol i'r Cynulliad gyhoeddi cynllun ar gyfer pob tymor y Cynulliad. Mae'n nodi ein huchelgais, y safonau gwasanaeth a'r themâu gwella yr ydym yn cael ein dal i gyfrif amdanynt bob blwyddyn i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau i sicrhau bod y cyhoedd ac Aelodau'r Cynulliad yn gallu rhyngweithio â'r Cynulliad yn eu dewis iaith swyddogol.

Mae Strategaeth Sgiliau Dwyieithog Comisiwn y Cynulliad, a gyhoeddwyd o dan y Cynllun Ieithoedd Swyddogol cyntaf, yn ei gwneud yn ofynnol bod pob gwasanaeth yn cyhoeddi ei gynllun iaith ei hun. Mae'r cynlluniau yn galluogi Penaethiaid Gwasanaeth i nodi'r capasiti dwyieithog sydd ei angen ar bob tîm o ran swyddogaethau o ddydd i ddydd eu gwasanaeth, ac yn amlinellu sut y mae pob tîm yn gwneud y defnydd gorau o'r sgiliau iaith yn y tîm a thu hwnt.

Rydym wedi ystyried meincnodi ein gwasanaethau dwyieithog yn erbyn y rhai yn Senedd yr Alban o ran y gefnogaeth a gynigir ar gyfer Gaeleg, Cynulliad deddfwriaethol Ontario, a Thŷ'r Cyffredin Canada. Gweler Atodiad B.

Caiff gallu dwyieithog arbenigol y Cynulliad ei reoli drwy'r Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi (TRS). Mae'r tîm yn cynnwys 47 o swyddi sefydliad sy'n cwmpasu cymysgedd o staff arbenigol ac aml-sgiliau sy'n gallu gweithio ar draws un neu fwy o'r tair sgil yn y gwasanaeth: trawsgrifio'r cofnod swyddogol; cyfieithu testun a chyfieithu ar y pryd.

Mae'r gwasanaeth cofnodi yn gyfrifol am y cofnod (ysgrifenedig) swyddogol o'r holl gyfarfodydd Pwyllgor a'r Cyfarfod Llawn. Cyhoeddir cofnod y Cyfarfod Llawn yn gwbl ddwyieithog a chaiff y gwaith cyfieithu ei gontractio yn allanol am gost o tua £180K y flwyddyn. Caiff trawsgrifiadau Pwyllgor eu cyhoeddi yn yr iaith a siaredir gyda chyfraniadau Cymraeg yn cael eu cyfieithu i'r Saesneg.

Adolygiad Capasiti

Mae'r holl ddogfennau gweithdrefnol a gyhoeddir yn cael eu gwneud yn Gymraeg a Saesneg ar yr un pryd. Gellir darparu dogfennau mewnol a phreifat yn ddwyieithog. Mae cyfieithu ar y pryd ar gael ar gyfer holl Fusnes y Cynulliad ac mewn digwyddiadau a chyfarfodydd mewnol ar gais. Mae gan y Cynulliad wefan gwbl ddwyieithog ac mae systemau meddalwedd yn defnyddio rhyngwynebau dwyieithog lle bo hynny'n ymarferol. Caiff y gwaith cyfieithu ar gyfer y rhain eu gwneud fel arfer gan y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi.

Mae Senedd yr Alban yn cefnogi'r defnydd o Gaeleg mewn trafodion seneddol. Mae cyfieithu ar y pryd ar gael ar yr amod y rhoddir rhybudd ymlaen llaw. Mae'r Cofnod Swyddogol yn yr iaith a siaredir gyda thrawsgrifiad o'r cyfieithu ar y pryd Saesneg ar gyfer unrhyw Gaeleg a siaredir (dyma hefyd y sefyllfa yng Nghynulliad Gogledd Iwerddon o ran y Wyddeleg). Caiff gwasanaethau cyfieithu a chyfieithu ar y pryd eu darparu drwy ddau gontract allanol sy'n cyfateb i tua £105K y flwyddyn heb unrhyw swyddi sefydliad.

Mae gan Gynulliad Deddfwriaethol Ontario 107 o Aelodau ac maent yn defnyddio Saesneg a Ffrangeg. Caiff y Cofnod Swyddogol ei gyhoeddi yn yr iaith a siaredir yn unig ac ni chaiff ei chyfieithu. Mae ganddo 21 aelod o staff amser llawn a 6 aelod o staff ar alwad i drawsgrifio'r Cofnod Swyddogol. Darperir cyfieithu ar y pryd ar gyfer holl gyfarfodydd y Tŷ a phwyllgorau sy'n cael eu dangos ar y teledu gan 6 aelod o staff amser llawn yn ogystal â chyfieithwyr ar y pryd llawrydd yn ôl yr angen. Mae dogfennau'r Tŷ (e.e. Pleidleisiau a Thrafodion, Gorchmynion a Hysbysiadau) ar gael yn Saesneg a Ffrangeg, gyda'r gwaith cyfieithu yn cael ei wneud gan wasanaethau cyfieithu arbenigol. Nid yw maint y gwasanaeth cyfieithu yn hysbys.

Mae gan Dŷ'r Cyffredin Canada 334 o Aelodau sy'n gwbl ddwyieithog yn Saesneg a Ffrangeg. Caiff cofnod o'r Pwyllgorau a'r Cyfarfod Llawn a'r holl ddogfennau gweithdrefnol eu cyhoeddi yn y ddwy iaith. Mae tua 160 o weithwyr (75% ohonynt yn rhan-amser) yn gwneud gwaith cofnodi a chyfieithu ar y pryd. caiff yr holl waith cyfieithu ei wneud gan Swyddfa Gyfieithu ar wahân nad yw'n rhan o sefydliad Tŷ'r Cyffredin. Mae'r Swyddfa Gyfieithu yn cynnwys tua 117 o gyfieithwyr a 10 gweinyddwr.

Cyfleoedd i weithio'n wahanol

Cafodd cyfleoedd i wella'r ffordd rydym yn gweithio eu casglu yn ystod yr adolygiad ac maent yn perthyn i ddau gategori: y rhai sydd ag effaith ar draws y sefydliad ac a drafodir isod; a'r rhai sy'n cael effaith benodol ar wasanaeth neu weithgaredd. Bydd y categori olaf yn cael ei asesu a'i ddatblygu ar lefel gwasanaeth. Y cyfleoedd newid ar draws y sefydliad yw:

- Cytuno ar flaenoriaethau;
- Cynllunio a darparu yn well;
- Mwy o ystwythder o ran capasiti a gallu;
- Datblygu dealltwriaeth gyffredin.

Cam gweithredu 1

Byddwn yn sefydlu grŵp llywio i reoli'r gwaith o gwblhau camau gweithredu'r Adolygiad Capasiti. Bydd y grŵp yn:

- goruchwylio'r gwaith o flaenoriaethu, darparu adnoddau, darparu'r rhaglen hon a'i manteision;
- sicrhau bod rhaglen waith yr Adolygiad Capasiti a rhaglenni a phrosiectau newid eraill Comisiwn y Cynulliad yn cyd-fynd â'i gilydd;
- adrodd yn ôl i'r Prif Weithredwr a Chyfarwyddwyr y Cynulliad ac yn rhannu gwybodaeth drwy Fwrdd Rheoli'r Comisiwn;
- Mynd ati i ymgysylltu â staff a chyfathrebu'n rheolaidd ar y cynnydd.

Cytuno ar flaenoriaethau

Caiff blaenoriaethau newydd eu pennu i'r Comisiwn yn sgil y pwysau cynyddol sydd ar y Cynulliad o ran newid cyfreithiol a rheoleiddiol, newid cyfansoddiadol a disgwyliadau uwch, yn enwedig o ran ymgysylltu â'n rhanddeiliaid sef Aelodau'r Cynulliad, pobl Cymru a sefydliadau partner. Mae'r Cynulliad yn gweithredu mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym a all arwain at flaenoriaethau niferus, cymhleth sy'n cystadlu â'i gilydd.

O ystyried maint cyfyngedig adnoddau Comisiwn y Cynulliad, mae'r holl flaenoriaethau yn cystadlu am yr un adnoddau.

Adolygiad Capasiti

Er mwyn parhau i gyflwyno mentrau newydd a newidiadau, bydd angen i'r Comisiwn allu rheoli'r blaenoriaethau cystadleuol hyn yn well ac, ar yr un pryd, sicrhau bod ei adnoddau yn cael eu defnyddio yn y ffyrdd fwyaf effeithlon ac effeithiol. Mae cyfres o feini prawf blaenoriaeth i'w defnyddio gan y Bwrdd Buddsoddi ac Adnoddau wrthi'n cael eu datblygu a bwriedir treialu hyn yn y misoedd nesaf i helpu'r Bwrdd i flaenoriaethu'r prosiectau a'r buddsoddiadau ar gyfer y flwyddyn ariannol nesaf ac ar ôl hynny.

Yn y dyfodol, bydd blaenoriaethu effeithiol parhaus yn dibynnu ar y canlynol:

- Cyflenwi gwybodaeth gywir ac amserol ar gostau, manteision ac effaith buddsoddiadau cystadleuol a mentrau newid i helpu i wneud penderfyniadau;
- Effaith, manteision a chostau cymharol mentrau newid i'w hasesu yn erbyn cyfres o feini prawf y cytunwyd arnynt ar gyfer eu blaenoriaethu;
- Dealltwriaeth a chytundeb ar y cyd o nodau strategol y Comisiwn a blaenoriaethau lefel uchel ar draws y grwpiau dylanwad pwysig gan gynnwys y Comisiwn, y Pwyllgor Busnes, Fforwm Cadeiryddion Pwyllgorau a grwpiau pleidiau. Bydd angen dulliau i gryfhau a chanolbwyntio ar y sgwrs hon;
- Cyfathrebu blaenoriaethau y cytunwyd arnynt yn effeithiol, gan gynnwys y rhesymau y tu ôl i benderfyniadau, i randdeiliaid mewnol ac allanol.

Cam gweithredu 2

Byddwn yn cefnogi'r Comisiwn wrth flaenoriaethu prosiectau a mentrau newydd drwy:

- ddefnyddio dulliau a phrosesau meini prawf blaenoriaethu sefydledig y cytunwyd arnynt;
- darparu gwybodaeth gywir ac amserol ar fanteision a goblygiadau adnoddau yr opsiynau ar gyfer newid;
- sefydlu dulliau cyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol rhwng y rhanddeiliaid amrywiol.

Cynllunio a darparu yn well

Mae darparu mentrau blaenoriaethu yn effeithlon ac effeithiol yn gofyn am waith cynllunio cyson, fel bod:

- Gwell cydlynad o ran cynllunio cyllideb, gwasanaeth a chapasiti;
- Llwybr clir yn bodoli rhwng y nodau strategol, y gwaith cynllunio gweithredol a'r amcanion personol; a
- Manteision yn cael eu gwireddu drwy weithgareddau newid a sicrwydd cymesur ac effeithiol sy'n ategu gwaith llywodraethu da.

Mae peth o'r gwaith sydd wedi'i gynllunio bellach yn cynnwys:

- Adolygiad o adroddiadau corfforaethol blynyddol gyda'r bwriad o leihau dyblygu posibl yn y system;
- Adnewyddu cyfres y Comisiwn o Ddangosyddion Perfformiad Allweddol (KPIs);
- Adolygiad archwilio mewnol o Adroddiadau Datblygu Rheoli Perfformiad (PMDRs) i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn addas i'r diben;
- Sgwrs barhaus ac adolygiad o'r trefniadau llywodraethu a sicrwydd prosiectau a rhaglenni;
- Defnyddio Gweithgor ar draws y sefydliad i helpu i sicrhau bod y Comisiwn yn barod ac yn cydymffurfio â'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (GDPR).

Yn ogystal â gwelliant parhaus, mae'r Comisiwn yn cyflawni newid drwy brosiectau a rheolir yn ffurfiol a gaiff eu monitro gan y Bwrdd Buddsoddi ac Adnoddau (IRB). Caiff buddsoddiad ei gymeradwyo neu ei wrthod yn seiliedig ar asesiad o fanteision a chostau cynigion prosiect.

Mae dulliau newydd o ran rheoli newid a rheoli prosiectau yn hyblyg wedi'u mabwysiadu a'u nod yw cynyddu effeithiolrwydd prosiectau newydd. Mae'r Comisiwn yn dysgu o'r dulliau newydd hyn ac yn eu meincnodi yn erbyn sefydliadau tebyg gan gynnwys Gwasanaeth Digidol Llywodraeth y DU (GDS), Gwasanaeth Digidol Senedd y DU (PDS) a chydweithwyr yn Senedd yr Alban.

Adolygiad Capasiti

Bydd y rhan fwyaf o flaenoriaethau newydd Comisiwn y Cynulliad yn arwain at brosiectau neu fentrau ffurfiol. Er mwyn cyflawni'r rhain yn effeithiol ac effeithlon, bydd angen i'r Comisiwn barhau i:

- sicrhau dealltwriaeth glir o bwrpas a manteision dymunol mentrau newid;
- rheoli'r effaith ar fusnes o ddydd i ddydd;
- monitro cynnydd yn effeithiol;
- dyrannu arbenigedd rheoli newid yn effeithiol;
- sicrhau gwell eglurder o ran cyfrifoldebau.

Cam gweithredu 3

Byddwn yn gwella'r cysylltiadau rhwng blaenoriaethau, cynllunio gweithredol ac amcanion personol drwy:

- cynllunio senarios parhaus i asesu'r galw ar gyfer blynyddoedd i ddod a datblygu opsiynau ar gyfer sut y gellir mynd i'r afael â'r galwadau hynny;
- gweithredu cylchoedd datblygedig newydd ar gyfer cynllunio cyllideb, gwasanaeth a capasiti a fydd yn sicrhau bod gweithgareddau yn gyson ac yn lleihau'r effaith ar ein hadnoddau ar gyfer tasgau cynllunio a llywodraethu;
- sicrhau bod ein cylch adrodd blynyddol yn addas at y diben ond nid yw'n rhoi baich sylweddol ar adnoddau;
- sicrhau llwybr clir rhwng blaenoriaethau Comisiwn y Cynulliad ac amcanion personol;
- gwella'r gwaith o oruchwylio a rheoli newid ar draws Comisiwn y Cynulliad gan ddod â dysgu ac arfer da at ei gilydd.

Capasiti a gallu hyblyg

Mae trydydd thema y cyfleoedd ar lefel strategol i weithio'n wahanol yn edrych ar ffyrdd o ddod â mwy o hyblygrwydd i gapasiti a gallu'r Comisiwn drwy:

Adolygiad Capasiti

- Wella hyblygrwydd a sgiliau ein gweithlu i ymateb i ofynion newidiol;
- Parhau i adolygu a herio strwythurau a systemau presennol gyda'r bwriad o ddatblygu opsiynau ar gyfer ffyrdd gwell o weithio;
- Cyflawni'r manteision o optimeiddio'r defnydd o dechnolegau presennol a newydd.

Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu'r Strategaeth Pobl ddiweddaraf i'r Cynulliad. Bydd hyn yn adlewyrchu'r angen i greu gweithlu mwy hyblyg. Byddwn yn sicrhau, drwy'r strategaeth hon, ein bod yn datblygu ein sgiliau a'n gallu i ddiwallu anghenion yn y dyfodol yn ogystal ag anghenion heddiw.

Bydd angen i ni ystyried a yw'r patrymau gwaith sydd wedi esblygu dros amser yn parhau i fod yn effeithiol wrth ateb y galw sydd ar staff y Comisiwn, neu a fyddai cyflwyno newidiadau yn arwain at fanteision i'r sefydliad ac i unigolion.

Rhaid i Gomisiwn y Cynulliad barhau i adolygu a herio strwythurau gwasanaeth, systemau, trefniadau rheoli a llywodraethu mewnol presennol, i ddatblygu ffyrdd gwell o weithio sydd mor effeithlon ac effeithiol â phosibl.

Yn ystod yr Adolygiad Capasiti, siaradwyd ag Aelodau, eu staff cymorth a staff y Comisiwn, i gasglu syniadau ar gyfer newid. Yn ogystal â'r pedair prif thema a drafodir yma, awgrymwyd nifer o syniadau newid a oedd yn ymwneud yn benodol â phrosesau hefyd. Roedd tri awgrym yn amlwg gan fod llawer iawn wedi nodi sylwadau am y rhain, sef:

- Galluogi Aelodau i wneud penderfyniadau mwy hysbys ynghylch trefnu eu gwaith pwyllgor, drwy ddarparu gwybodaeth fwy rheolaidd a manwl am oblygiadau adnoddau y penderfyniadau hyn;
- Adolygu trefniadau cymorth o ddechrau'r broses i'r diwedd ar gyfer pwyllgorau, i sicrhau bod holl adnoddau'r Comisiwn sy'n cefnogi gwaith Pwyllgorau yn cael eu defnyddio mor effeithiol ac effeithlon â phosibl;
- Sicrhau bod y sgiliau, y capasiti, y prosesau a'r dechnoleg ar gyfer cyfathrebu'n effeithiol yn fewnol ac yn allanol ar waith.

Ar draws pob gwasanaeth, nodwyd bod angen sicrhau ein bod yn manteisio i'r eithaf ar y dechnoleg gwybodaeth sydd ar gael i'r Cynulliad. Roedd hyn yn

Adolygiad Capasiti

arbennig o wir ar gyfer y gallu i gydweithio a rheoli dogfennau sydd ar gael drwy Office 365 a SharePoint.

Cam Gweithredu 4

Mae newidiadau eithriadol ac eang i amgylchiadau, fel cynyddu nifer yr Aelodau Cynulliad, yn gofyn am asesiad pellach o gapasiti gofynnol y Comisiwn. Fodd bynnag, fel egwyddor gyffredinol, mae'r Comisiwn yn ymrwymedig i aros o fewn ei ffigur sefydliad presennol o 491 am hyd y Pumed Cynulliad.

Ar hyn o bryd, gyda'r ymrwymiad i weithio o fewn y ffigur sefydliad ac yn sgil blaenoriaethau newydd y mae'r Comisiwn yn eu hwynebu, bydd y Grŵp Llywio yn cynnal dadansoddiad manwl pellach o'n strwythurau sefydliadol a'n harferion gwaith ac yn gwneud argymhellion i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn effeithiol yn sgil gofynion yn y dyfodol.

Byddwn yn argymhell bod Comisiynau yn y dyfodol yn cynnal ymarfer Adolygiad Capasiti tebyg ar ddechrau pob Cynulliad i'w galluogi i gynllunio'n effeithiol a sicrhau y gellir cyflawni eu strategaethau.

Cam Gweithredu 5

Byddwn yn parhau i adolygu a herio systemau presennol a datblygu opsiynau ar gyfer ffyrdd gwell o weithio. Bydd y rhaglen barhaus hon o welliant parhaus yn cael ei rheoli drwy'r Grŵp Llywio. Mae'r Adolygiad Capasiti wedi nodi nifer o feysydd ar gyfer ymchwiliadau cychwynnol.

Byddwn yn adolygu:

- Trefniadau rheoli a llywodraethu mewnol;
- Y ffyrdd yr ydym yn galluogi Aelodau i wneud penderfyniadau mwy gwybodus ynghylch trefnu eu gwaith pwyllgor a manylion ac amllder gwybodaeth a ddarparwn iddynt sy'n amlinellu goblygiadau adnoddau y penderfyniadau hynny;
- Adolygu trefniadau cymorth o ddechrau'r broses i'r diwedd ar gyfer pwyllgorau;
- Ein dulliau cyfathrebu mewnol ac allanol a sut rydym yn darparu adnoddau ar gyfer hyn.



Datblygu dealltwriaeth gyffredin

Y thema newid strategol olaf sy'n dod i'r amlwg o'r adolygiad yw datblygu dealltwriaeth gyffredin o ddiben a swyddogaethau Gwasanaethau'r Comisiwn, er mwyn sicrhau:

- dealltwriaeth glir o gyfrifoldebau ar draws timau yn fewnol a chydag Aelodau, eu swyddfeydd a rhanddeiliaid eraill;
- disgwyliadau o'r pwyntiau dylanwad pwysig i gael eu rheoli o fewn cyd-destun blaenoriaethau'r Comisiwn;
- Datblygu ethos un sefydliad gan sicrhau ymdeimlad cyffredin o berchnogaeth a chyfrifoldeb.

Gall diffyg dealltwriaeth glir o rolau a chyfrifoldebau newidiol gwasanaethau'r Comisiwn arwain at aneffeithlonrwydd yn fewnol a rhwng Aelodau, eu swyddfeydd a'r timau mewnol hyn.

Nododd staff cymorth Aelodau nad ydynt yn gwbl ymwybodol o rolau rhai o'r timau yn y Comisiwn. Awgrymwyd cael pwyntiau cyswllt 'siop un stop' a fyddai'n arbed amser i Aelodau Cynulliad a'u staff yn lle gorfod cysylltu â sawl adran am faterion tebyg.

Mae gwasanaethau sydd wedi'u cynllunio o amgylch defnyddwyr a'u hanghenion yn fwy cost effeithiol gan helpu mwy o bobl i gael y canlyniad gorau i'w hunain ac i'r Cynulliad. Dywedodd staff cymorth Aelodau y siaradwyd â nhw eu bod wir yn gwerthfawrogi cael eu cynnwys yng nghyfnod cynllunio gwasanaethau a gallu trafod beth sydd ei angen arnynt gyda staff y Comisiwn sy'n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau. Nodwyd ym mhob achos bod ymgysylltu'n gynnar wedi arwain at ganlyniadau gwell iddyn nhw a'r Aelodau.

Bydd gwella eglurder cyfrifoldebau, llwybrau clir yn ein gwaith cynllunio a blaenoriaethau clir yn hybu diwylliant 'un sefydliad' y Cynulliad. Bydd camau pellach i wella dulliau cyfathrebu â staff, rhannu gwerthoedd sefydliadol a grymuso'r bobl gywir i wneud penderfyniadau o fewn cyd-destun ein blaenoriaethau yn gwella'r diwylliant hwn.

Adolygiad Capasiti

Can Gweithredu 6

Byddwn yn cymryd camau i wella dulliau cyfathrebu â staff a rhanddeiliaid eraill. Cyfathrebu ac atgyfnerthu cyfrifoldebau timau a grymuso'r bobl gywir i wneud penderfyniadau o fewn cyd-destun cyfres glir o flaenoriaethau.

Bydd cwblhau'r camau hyn yn helpu i gyfrannu at well undod pwrpas a chyfeiriad ar draws y sefydliad gan fod yn sylfaen ar gyfer yr heriau sydd o'n blaenau.

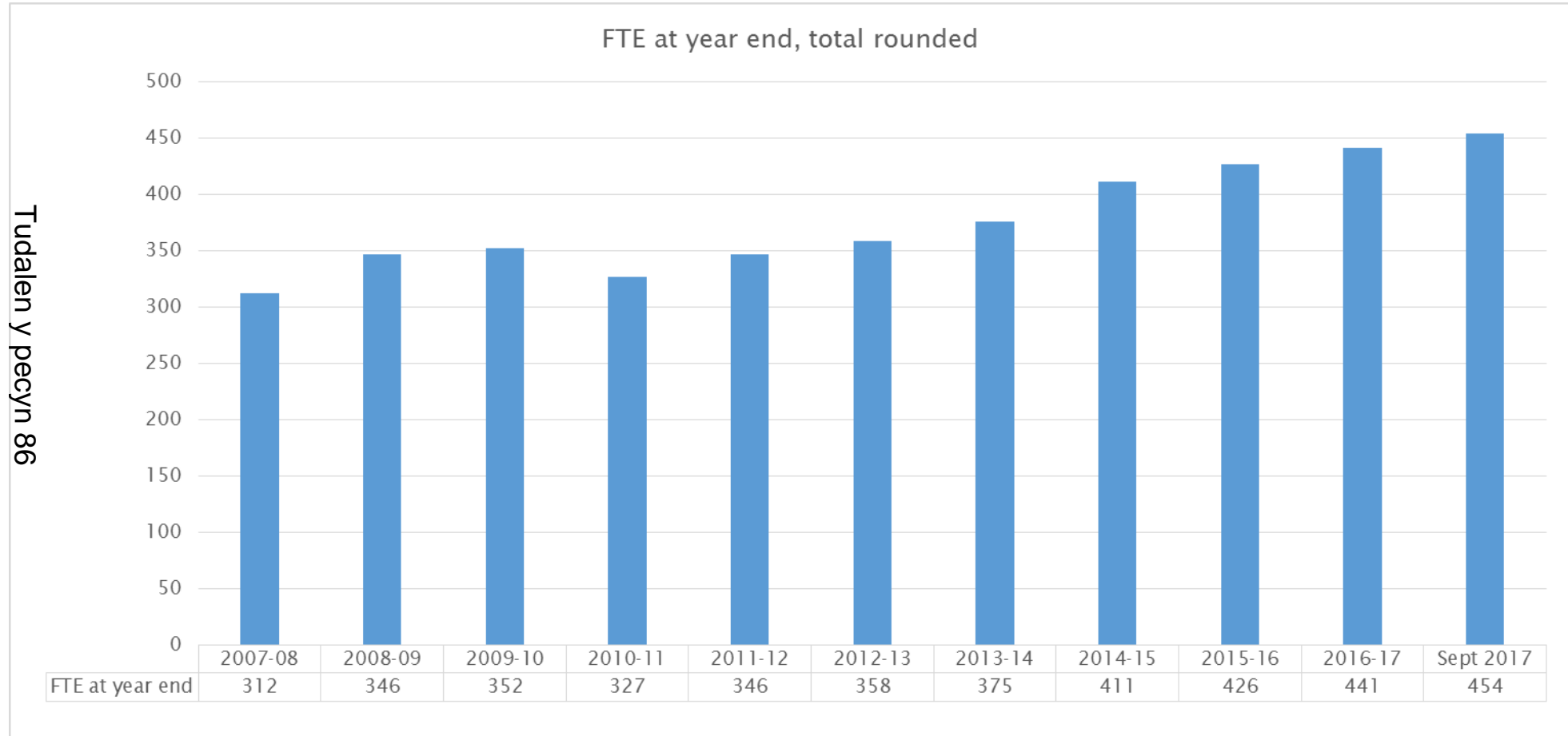
Camau Nesaf

Yn ystod cam nesaf yr Adolygiad Capasiti, byddwn yn datblygu ein dulliau i gyflawni'r heriau nesaf, y mae nifer ohonynt yn aneglur ar hyn o bryd, fel effaith Brexit a diwygio etholiadol posibl.

Bydd y Grŵp Llywio yn cael ei gadeirio gan y Cyfarwyddwr Adnoddau a bydd yr aelodaeth yn dod o bob rhan o Gomisiwn y Cynulliad. Erbyn mis Mai 2018, bydd gan y Grŵp Llywio gynllun ar waith i ddatblygu prif elfennau'r gwaith. Bydd y Grŵp yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd i'r Comisiwn.

Adolygiad Capasiti

Atodiad A. Cyfwerth ag Amser Llawn Comisiwn y Cynulliad 2007 i 2017



FTE ar Ddiwedd Blwyddyn yn ôl Gwasanaeth (wedi talgrynnu)

Adolygiad Capasiti

Gwasanaeth	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	Sept 2017
CAMS	21	24	25	33	27	17	33	36	39	32	32
Cyfreithiol	7	8	9	9	10	9	12	12	12	13	14
Adnoddau Dynol	19	24	24	14	12	22	32	28	26	31	29
EFM	27	31	32	29	25	28	25	26	29	28	30
Cyllid	20	19	16	15	15	16	12	16	16	12	13
TGCh	13	17	17	14	18	17	20	37	41	43	43
Ymchwil	33	37	35	33	35	35	33	36	38	40	40
TCS	20	25	26	23	22	23	17	20	22	24	23
RS	33	34	34	33	37	36	38	37	40	42	44
PLCS	26	28	28	25	25	25	26	28	27	33	32
Cyfathrebu	38	43	27	31	25	25	25	23	23	23	27
Diogelwch	56	56	59	49	59	60	58	61	61	66	65
Udlywodraethu ac Archwilio					14*	17	13	14	13	14	14
Uned Gydgyssylltu							4	5	6	6	6
FoH / PAVVS			21"	19	23	26	23	24	24	23	26
STS							4	8	9	10	14
Cyfanswm	312	346	352	327	346	358	375	411	426	441	454

*rhan o'r uned gorfforaethol yn CAMS o'r blaen

#wedi'i grwpio â Chyfathrebu o'r blaen

Adolygiad Capasiti

Atodiad B. Meincnodi Seneddau Dwyieithog:

Cymharu Gwasanaethau Cofnodi, Cyfieithu a Chyfieithu ar y Pryd, Rhagfyr 2017

Sefydliad	Aelodau	Gwasanaethau dwyieithog	Adnoddau
<p>Cynulliad Cenedlaethol Cymru</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Tudalen y pecyn 88</p>	60	<ul style="list-style-type: none"> – Cymraeg a Saesneg dwyieithog (y ddwy yn leithoedd Swyddogol o dan Ddeddf 2012) – Dogfennau gweithdrefnol cyhoeddedig ar gael yn y ddwy iaith ar yr un pryd – Holl Fusnes y Cynulliad yn cael ei gyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i'r Saesneg a chyfieithu ar y pryd ar gael mewn digwyddiadau ar gais – Holl ddogfennau mewnol a phreifat ar gael yn y dewis iaith – Cofnod y Cyfarfod Llawn yn gwbl ddwyieithog – Trawsgrifiadau Pwyllgor yn yr iaith y siaredir gyda chyfraniadau Cymraeg yn cael eu cyfieithu – Gwefan cwbl ddwyieithog – Systemau meddalwedd â rhyngwynebau dwyieithog lle y bo'n ymarferol. 	<ul style="list-style-type: none"> – Cymysgedd o staff arbenigol ac aml-sgil yn gallu gweithio ar draws un neu fwy arbenigedd. 47 o swyddi sefydliad wedi'u rhannu fel a ganlyn: <ul style="list-style-type: none"> ○ 9 Rheolwr, Cynllun leithoedd Swyddogol a swyddi datblygu sgiliau Cymraeg ○ 16 Golygydd ○ 7 Golygydd / Cyfieithydd ○ 1 Uwch-gyfieithydd ar y pryd ○ 6 Golygydd/ Cyfieithydd / Cyfieithydd ar y pryd ○ 8 Cyfieithydd – Yn ogystal, mae cyfieithu cofnod llawn y Cyfarfod Llawn yn cael ei rhoi allan ar gontract am gost o tua £180k y flwyddyn

Adolygiad Capasiti

Sefydliad	Aelodau	Gwasanaethau dwyieithog	Adnoddau
Senedd yr Alban	129	<ul style="list-style-type: none"> – Iaith y gwaith yw Saesneg, mae Corff Corfforaethol Seneddol yr Alban (SPCB) o dan ddyletswydd gyfreithiol i wneud a datblygu darpariaeth Gaeleg. – Gellir defnyddio Gaeleg mewn trafodion seneddol ar ôl rhoi rhybudd a darperir cyfieithu ar y pryd. Mae'r Cofnod Swyddogol yn yr iaith y siaredir gyda thrawsgrifiad o gyfieithu ar y pryd Saesneg ar gyfer unrhyw Gaeleg a siaredir. – Gwefan dwyieithog (ar y cyfan) 	<ul style="list-style-type: none"> – Cofnod Swyddogol: Gofynnwyd am nifer y staff a swm y gyllideb gan fod data meincnodi wedi'i ddarparu ar lefel cyfarwyddiaeth – 1 x Swyddog Datblygu Gaeleg cyfwerth ag amser llawn – Darperir gwasanaethau cyfieithu a chyfieithu ar y pryd drwy ddau gontract allanol sy'n cyfateb i tua £105k y flwyddyn
Tudalen Dynulliad Deddfwriaeth ol Ontario Decyn 89	107	<ul style="list-style-type: none"> – Saesneg a Ffrangeg – Cofnod Swyddogol yn yr iaith a siaredir yn unig, ni chaiff ei gyfieithu – Darperir cyfieithu ar y pryd ar gyfer cyfarfodydd y Tŷ a pwyllgorau sy'n cael eu darlledu – Dogfennau'r Tŷ (e.e. Pleidleisiau a Thrafodion, Gorchmynion a Hysbysiadau) ar gael yn Saesneg a Ffrangeg a ddarperir gan wasanaethau cyfieithu arbenigol – Gwefan cwbl ddwyieithog 	<ul style="list-style-type: none"> – Staff cofnodi: 21 amser llawn a 6 ar alwad, cymysgedd o Saesneg yn unig a siaradwyr Saesneg / Ffrangeg – Staff cyfieithu ar y pryd: 6 amser llawn yn ogystal â chyfieithwyr ar y pryd llawrydd fel y bo angen – Nid yw nifer y staff cyfieithu a'r costau ar gael

Adolygiad Capasiti

Sefydliad	Aelodau	Gwasanaethau dwyieithog	Adnoddau
<p>Tŷ'r Cyffredin Canada</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Tudalen y pecyn 90</p>	334	<ul style="list-style-type: none"> - Saesneg a Ffrangeg Dwyieithog - Caiff cofnod Pwyllgorau a Chyfarfod Llawn a'r holl ddogfennau gweithdrefnol eu cyhoeddi yn y ddwy iaith - Gwefan cwbl ddwyieithog 	<ul style="list-style-type: none"> - Tua 160 o weithwyr (75% yn rhan amser) yn cynnwys cofnodi a chyfieithu ar y pryd. - Caiff yr holl waith cyfieithu ei wneud gan Swyddfa Gyfieithu ar wahân nad yw'n rhan o'r Tŷ Cyffredin. Staff y Swyddfa Gyfieithu: <ul style="list-style-type: none"> o 43 (41 cyfieithydd + 2 gweinyddol) ar gyfer Hansard (Cofnod y Cyfarfod Llawn) o 33 (31 cyfieithydd + 2 gweinyddol) ar gyfer trafodion Pwyllgorau o 41 (35 cyfieithydd + 6 gweinyddol) ar gyfer Dogfennau (heblaw am unrhyw ddogfennau sy'n deillio o'r Senedd - adroddiadau pwyllgorau, llythyrau, adroddiadau ariannol, polisiau, memos mewnol, ac ati)

Adolygiad Capasiti



By email.

09/03/2018.

Response to National Assembly for Wales Public Accounts Committee Scrutiny of Accounts 2016-17.

Dear Nick,

Thank you for sharing the work of the Public Affairs Committee in producing the Scrutiny of Accounts 2016-17 report and recommendations. I have read these with interest, both in terms of how the recommendations can support successful implementation of the Well-being of Future Generations Act as well as to how I can continually improve the reporting process of my own office.

Responses to specific recommendations raised by the Committee after consideration of my first Annual Report and Accounts are shown below and I would also like to take this opportunity to respond to two of the cross-cutting recommendations and themes within the report

Cross-cutting theme of Evaluating Schemes and Measuring Impact

Paragraph 26: *“The evaluation and monitoring of schemes was raised primarily as an issue with Sport Wales but there is a wider principle that all publicly funded bodies should apply value for money principles to projects they undertake”*

The introduction of the Well-being of Future Generations Act places a duty on many Public Bodies to set well-being objectives to contribute to our National Well-being goals, to use the sustainable development principle, and to set out the steps it will take to meet these objectives. It seems to me that the sustainable development principle therefore needs to be embedded into the design of evaluation and monitoring mechanisms. This fits well with consideration of Value for Money where this is thought of in its widest sense and not misinterpreted as short-term cost savings.

My team are supporting and encouraging Public Bodies to embed the sustainable development principle into the design phase of projects and services. Two guidance documents have been produced – the Future Generations Frameworks for projects and infrastructure and a joint framework with Welsh Government for service design. Both are aimed at supporting Public Bodies (and others) to design projects and services that help evaluate and maximise contribution to our national Well-being Goals and together with Value for Money considerations provide a solid basis for evaluating and measuring the impact of schemes, using the five ways of working set out within the Sustainable Development principle.

Cross-cutting theme of Reserves/Cash Policy

Recommendation 4: We recommend that the Welsh Government give consideration to the different approaches to reserves policies for its sponsored bodies particularly given the greater flexibility afforded to it by the new Wales Reserve from 2018-19.

We welcome and support this recommendation which aligns with the Well-being of Future Generations Act requirement for Public Bodies to adopt the sustainable development principle and, in particular, demonstrate how they are budgeting and planning for the long term. Allowing greater flexibility would support this approach.

Recommendations specific to the Future Generations Commissioner for Wales

Recommendation 5: The Committee recommends that the Future Generations Commissioner for Wales includes in future annual reports and accounts information about the performance of their office against objectives.

Accepted. Year one was primarily concerned with setting my strategic vision and I reported on my progress against the four strategic purposes as set out in my strategic plan. In future annual reports I will provide information on my organisation's performance against five strategic performance measures.

Recommendation 6: The Committee recommends that the Future Generations Commissioner for Wales provides the Committee with an update on the implementation of her recommendations to other organisations in future annual reports to enable monitoring implementation.

Accepted. An update will be included in my 2017-18 Annual Report.

Recommendation 7: The Committee recommends that the Future Generations Commissioner for Wales's office evaluates the high proportion of secondments within her workforce within two years (January 2020) to consider whether it is impacting on the organisation's outputs and efficiency.

I have a very broad statutory remit and a modest budget with which to resource my Office. I elected to make permanent appointments to core roles where I believe there is a clear and ongoing business need for continuity. Secondments and collaborative partnerships are proving to be a smart way to resource efficiently because they allow me to draw in knowledge, skills and experience for projects and programmes of work that have a finite lifespan, they bring fresh perspective into the mix and deepen our collective understanding and connections with partnership organisations. Secondments can also be a good way to resource shared agendas, sometimes without financial cost to my Office.

Working with others through partnerships, collaborations and secondments is a long-term policy and will be a key way in which I will discharge my statutory duties (and is a key element of the Sustainable Development principle defined within the Act). I will evaluate and update on its impact on my organisation's outputs and efficiency as part of the annual reporting process.

Recommendation 8: The Committee recommends that the Future Generations Commissioner for Wales illustrates to the Committee the impact of her agile working environment and promotes any good practice she identifies.

Noted. I will include an illustration in my 2017-18 Annual Report.

Recommendation 9: The Committee recommends the Future Generations Commissioner for Wales revisit the disclosure of remuneration for senior staff, ensuring that it sets out information to enable direct comparison of the level of remuneration paid to the Directors within the Office of the Future Generations Commission for Wales and employed by other bodies.

Accepted and noted for 2017-18 note to the Accounts.

Thank you for the opportunity to respond to the report.

Yours sincerely,



Sophie Howe



Llyfrgell Genedlaethol Cymru
The National Library of Wales

Llyfrgell Genedlaethol Cymru
The National Library of Wales
Aberystwyth SY23 3BU

un o lyfrgelloedd mawr y byd
one of the great libraries of the world

Ffôn/Tel: +44 (0) 1970 632800
Ffacs/Fax: +44 (0) 1970 615709
Ebost: www.llgc.org.uk/holi
Email: www.llgc.org.uk/enquire
www.llgc.org.uk

8 Mawrth 2018

Annwyl Nick

Diolch i chi am adroddiad y Pwyllgor sydd wedi cael ei drafod gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr a rheolwyr y Llyfrgell. Amgaeaf ymateb i'r tri argymhelliad sy'n ymwneud â Llyfrgell Genedlaethol Cymru. Rydym yn croesawu cydnabyddiaeth y Pwyllgor bod y Llyfrgell Genedlaethol wedi gwneud cynnydd da wrth fynd i'r afael â'r materion nodwyd yn Adroddiad Llywodraethu a Pherfformiad Swyddfa Archwilio Cymru (2016) ac, yn wir, mae hyn yn adlewyrchu ein trafodaethau cadarnhaol iawn ein hunain gyda Swyddfa Archwilio Cymru ar y cynnydd ers 2015.

Fodd bynnag, roedd yr Ymddiriedolwyr yn siomedig gydag argymhelliad PAC 21 yn ymwneud â rheoli Cynllun Pensiwn y Llyfrgell. Er bod y Bwrdd bob amser wedi cydnabod bod hyfywedd y cynllun yn gofyn am wylidwriaeth gyson ac efallai y bydd angen newidiadau yn y dyfodol, fel y cynghorir gan actiwariaid y Llyfrgell, nid ymddengys fod yr argymhelliad yn cydnabod nad oes unrhyw gyfatebolrwydd uniongyrchol rhwng rheoli dyledion y cynllun pensiwn a chostau yn y dyfodol a lefel yr arian a dderbyniwyd oddi wrth Lywodraeth Cymru.

Caiff y penderfyniad a yw'r cynllun presennol yn gynaliadwy ei hadolygu bob tair blynedd gan actiwariaid y Llyfrgell. Mae eu cyngor dilynol yn hysbysu'r penderfyniadau a wneir gan yr ymddiriedolwyr pensiwn. Nid yw cyllid Lywodraeth Cymru yn ganolog i'r broses reoli barhaus hon. Os yw lefel y cyllid gan Lywodraeth Cymru yn gostwng yn sylweddol yn y dyfodol, byddai'r cynllun pensiwn presennol yn cau a byddai cynllun cyfraniadau diffiniedig newydd yn ei le. Rwyf wedi rhoi eglurhad manwl gyda'r llythyr hwn yn amlinellu'r sefyllfa a gobeithio y bydd o gymorth i aelodau'r Pwyllgor.

O ran argymhelliad PAC 22, efallai yr hoffech nodi bod Swyddfa Archwilio Cymru wedi cefnogi'r broses gynllunio pedair blynedd a gynhaliwyd gan y Llyfrgell i gynhyrchu'r Cynllun Strategol presennol. Mae'n ofynnol i'r holl brosesau cynllunio ymlaen llaw wneud rhagdybiaethau cynllunio ac, yn achos y Llyfrgell Genedlaethol, mae'r cynllun presennol a gymeradwywyd gan Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth yn amlinellu'r amcanion sydd i'w cyflawni gyda'r llinell sylfaen referniw presennol a gytunwyd yn ddangosol tan 2020. Os bydd y cyllid yn cael ei leihau yn ystod 2020/21, bydd angen i'r Llyfrgell gytuno gyda Llywodraeth Cymru pa wasanaethau craidd na fyddai'n cael eu darparu a lefel y diswyddiadau gorfodol cysylltiedig i'w gweithredu. Mae'r Llyfrgell eisoes yn arwain y sector wrth ddatblygu'r Llyfrgell Ddigidol Genedlaethol, cefnogi gwasanaethau cyhoeddus a llyfrgelloedd eraill ac yn barod i dderbyn y rôl o weithredu fel archif cenedlaethol yn absenoldeb gwasanaeth strategol. Fodd bynnag, os yw



Cymru i gefnogi gwasanaeth Llyfrgell Genedlaethol fywiog ac effeithlon, mae cost yn gysylltiedig â hyn.

Mae'r Llyfrgell wedi bod yn rheoli lefel gostyngiad o grant gan Lywodraeth Cymru am gyfnod sy'n cyn-ddyddio'r cyfnod anodd presennol. Yn nhermau arian parod, mae bellach yn derbyn yr un faint ag yn 2006, sef gostyngiad o rhwng 30% a 40% mewn termau real. Trwy dorri'i gostau a chodi ei incwm, mae wedi llwyddo i gydbwyso'r gyllideb flynyddol.

Fel y nodwyd yng nghyfarfod y Pwyllgor, mae'r Llyfrgell wedi colli traean o'i weithlu ers 2014. Mae'r Bwrdd a minnau'n ystyried bod y gwaith i barhau i ddatblygu gwasanaethau digidol uchelgeisiol i bobl Cymru mewn amgylchedd ariannol heriol yn dangos rheolaeth ganmoladwy o adnoddau presennol gan y Tîm Gweithredol. Mae'r tabl canlynol yn darparu cymharydd ariannu gyda Llyfrgell Genedlaethol yr Alban sydd â llai o gyfrifoldebau craidd na'r Llyfrgell a chasgliadau llai.

Cyllid y Llywodraeth 2017/18	LIGC	NLS
Grant Cymorth (Cyllid Refeniw)	£9.585m	£13.180m
Cronfa Brynu	£200k	£1m

Mewn perthynas ag argymhelliad PAC 23, amgaeaf amserlen amlinellol o weithgareddau i gyflawni ein Cynllun Datblygu'r Gweithlu sy'n cael ei ddatblygu mewn cydweithrediad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y Llyfrgell, FDA, PCS a Prospect. Fel yr amlinellir yng Nghynllun Strategol y Llyfrgell, mae disgwyl cwblhau hyn erbyn Rhagfyr 2018.

Byddwn yn croesawu cyfle i drafod argymhellion yr adroddiad gyda chi fel Cadeirydd y Pwyllgor.

Yr eiddoch yn gywir



Rhodri Glyn Thomas

Llywydd, Llyfrgell Genedlaethol Cymru

Argymhelliad PAC 21

Rydym yn argymhell y dylai Llyfrgell Genedlaethol Cymru adolygu ei gynllun pensiwn fel mater o frys a rhoi sicrwydd i'r Pwyllgor y gall weithredu Cynllun sy'n gynaliadwy yn y tymor hir o gofio'r llymder parhaus a phwysau ar arian cyhoeddus.

Cefndir

Mae Cynllun Pensiwn y Llyfrgell yn gynllun Budd Diffiniedig (DB) ac yn Gynllun Cyflog Terfynol. Mae wedi bod ar waith ers 1975 pan ddisodlodd y trefniadau pensiwn blaenorol a chymerodd ddyledion y trefniadau blaenorol. Gweithredir y Cynllun Pensiwn fel ymddiriedolaeth ac fe'i llywodraethir gan fwrdd ymddiriedolwyr annibynnol a benodir o'r aelodau ac o Fwrdd y Llyfrgell. Mae'r Cynllun yn gynllun "a ariennir", sy'n golygu ei fod yn dal buddsoddiadau y mae'n ei ddefnyddio i dalu buddion pensiwn. Mae hyn yn wahanol i lawer o gynlluniau sector cyhoeddus sydd "heb eu hariannu" (megis Prif Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil (PCSPS)) lle na gedwir unrhyw asedau.

Cynaliadwyedd y cynllun

Mae sefyllfa ariannol y Cynllun yn ddarostyngedig i brisiad tair blynedd gan ei Actwari annibynnol. Mae cyfrifoldebau a dyletswyddau'r Actwari wedi'u nodi mewn statud (Deddf Pensiynau 1995). Cynhaliwyd y prisiad diwethaf ar 31 Mawrth 2016, ac at ddibenion monitro cyflawnir cyfrifiadau interim bob chwe mis wedi hynny. Ar 31 Mawrth 2016 aseswyd bod y Cynllun yn 99.4% wedi'i ariannu; cyn hynny ar 31 Mawrth 2013 roedd hyn yn 100%. Mae'r prisiadau interim a gynhaliwyd ers prisiad 2016 yn nodi bod y Cynllun yn parhau i gael ei ariannu'n llawn, neu gydag ychydig o warged ym mis Medi 2017.

Yn y prisiad yn 2016 nododd yr Actwari ddau brif fater: dyledion hanesyddol a chost gwasanaeth yn y dyfodol.

Dyledion Hanesyddol

Roedd lefel cyllido'r Cynllun wedi gostwng ychydig o 100% i 99.4% ac roedd y dyledion hanesyddol ychydig yn uwch na'r asedau a ddelir o £400K. Cytunodd y Llyfrgell i wneud cyfraniadau diffyg o £32K y flwyddyn am y 3 blynedd hyd at y prisiad tair blynedd nesaf. Gyda phob cynllun pensiwn budd-dal diffiniedig a ariennir, mae'r cyflogwr yn agored i'r risg y bydd dyledion hanesyddol yn tyfu'n gyflymach na'i hasedau a bydd diffyg yn codi. Y ddau brif risg sy'n effeithio ar werth asedau a dyledion yw enillion ar fuddsoddiadau a hirhoedledd yr aelodau. Felly, wrth fynd i'r afael ag argymhelliad y PCC fod y Cynllun yn "gynaliadwy yn y tymor hwy", ni all y Llyfrgell newid y dyledion hanesyddol sydd wedi cronni am fwy na 40 mlynedd, a bydd yn parhau i fynd i'r afael â'r dyledion hyn trwy wneud taliadau diffygion er mwyn ariannu'r bwlch hwn os yw dyledion yn fwy nag asedau. Fodd bynnag, mae ymddiriedolwyr y Cynllun, mewn cytundeb â Bwrdd y Llyfrgell, wedi gwneud newidiadau yn ddiweddar i'r trefniadau rheoli ar gyfer asedau'r Cynllun, sydd gwerth tua £70 miliwn ar hyn o bryd. Penodwyd Blackrock yn dilyn proses gystadleuol i weithredu trefniant rheoli ymddiriedol. Er bod asedau'r Cynllun wedi cynyddu dros chwarter ers prisiad 2016, roedd y rhagolygon ar gyfer twf yn y dyfodol wedi newid a dylai trefniant rheoli ymddiriedol fod mewn sefyllfa well i reoli asedau'r Cynllun yn yr amgylchiadau mwy ansefydlog a ragwelir.

Cost gwasanaeth yn y dyfodol

Nododd yr Actwari ym mhrosiad 2016 y byddai cost cronni gwasanaeth yn y dyfodol yn cynyddu a bod cyfanswm cyfraniad o 30.2% yn ofynnol. Ystyriodd yr Ymddiriedolwyr y camau y gellid eu cymryd ac, mewn ymgynghoriad â'r Llyfrgell, cynigwyd yr opsiwn i'r staff o naill ai talu 3% yn fwy i'r Cynllun i gadw oedran ymddeol o 60, neu y byddai gweddill eu gwasanaeth yn cynyddu i oedran ymddeol o 65. Roedd ychydig dros hanner y staff yn dewis talu mwy o gyfraniadau. Fel rhan o'r ymarfer hwn, ystyriodd yr Ymddiriedolwyr hefyd symud y Cynllun o gyflog terfynol i enillion ailbriso cyfartalog gyrfaol (career average revalued earnings - CARE). Fodd bynnag, ni fyddai'r gostyngiad yn y gost o tua 1% o wneud hyn wedi bodloni'r cynnydd mewn costau a nodwyd gan yr Actwari yn y prisiad tair blynedd, a byddai hefyd wedi gwneud y Cynllun yn fwy cymhleth (ac felly'n gostus) i'w weinyddu.

Mae prisiad nesaf y Cynllun yn ddyledus ar 31 Mawrth 2019 ac ar hyn o bryd nid oes unrhyw arwyddion bod sefyllfa ariannol y Cynllun wedi newid yn sylweddol i achosi i'r Llyfrgell weithredu. Fodd bynnag, pe bai'r prisiad yn nodi gwaethygu ymhellach yng nghost cronniad y dyfodol, yna mae nifer o opsiynau y gallai'r Llyfrgell eu cyflwyno i'r staff i reoli'r costau: cynyddu oedran ymddeol ymhellach, cynyddu cyfraniadau staff, neu newid y gyfradd gronni.

Adolygiad o'r Cynllun gan Fwrdd y Llyfrgell

Ar adegau amrywiol yn ystod y gorffennol, mae'r Llyfrgell wedi ystyried sut y gall reoli risgiau'r cynllun pensiwn orau, sawl blwyddyn cyn comisiynu adroddiad Hutton. Dros yr 20 mlynedd diwethaf mae'r Llyfrgell wedi gwella'r sefyllfa gyllido o ychydig dros 60% i gael ei ariannu'n llawn, gan ei wneud ar hyn o bryd yn un o'r cynlluniau pensiwn cyhoeddus a gyllidir orau. Mae'r rhagdybiaethau cyllido y tu ôl i'r cynllun yn gymharol ddarbodus o'i gymharu â chyffredinrwydd cynlluniau pensiwn cyhoeddus, ond yn gymharol optimistaidd mewn perthynas â llawer o gynlluniau'r sector preifat. Dylid nodi bod y Cynllun wedi cael Gwarant y Goron yn 2003 sy'n rhoi rhywfaint o sicrwydd ynghylch risgiau ariannu yn y dyfodol. Yn gynnar / yng nghanol y 2000au, agorodd y Llyfrgell drafodaethau gyda'r Trysorlys i weld a oedd hi'n bosibl symud aelodau'r Cynllun i'r PCSPS. Fodd bynnag, ar y pryd, methodd y cynllun i symud ymlaen ymhellach oherwydd y diffyg cymharol fawr a oedd yn bodoli yn y Cynllun ar y pryd.

Mae Cynllun y Llyfrgell yn gynllun sector cyhoeddus eithaf safonol a weithredir ar sail cronniad 80au gyda chyfandaliad 3 / 80fed: nid yw ei fuddion yn arbennig o afresymol yng nghyd-destun y sector cyhoeddus ac yn sicr nid yw'n rhy hael. Un o'r newidiadau a wnaed ar ôl adroddiad Hutton i'r PCSPS oedd lleihau'r gyfradd gronni i'r 60au, ond gyda chyfandaliad yn cael ei brynu allan. Ystyriodd y Llyfrgell y newid hwn ar gyfer ei Gynllun ei hun, ond yr asesiad oedd y byddai hyn ar y gorau yn niwtral o ran cost, neu'n fwy tebygol o gynyddu costau ychydig. Felly, yn y cyswllt hwn, mae'n debyg bod y Cynllun yn llai hael na'r PCSPS.

Mae Bwrdd y Llyfrgell wedi monitro risgiau'r Cynllun yn gyson ac ystyriodd yr opsiwn o gau'r Cynllun i newydd-ddyfodiaid yn 2017. Pe bai'r Llyfrgell yn dewis gwneud hyn, yna byddai costau gweithredu'r Cynllun yn cynyddu dros amser wrth i'r aelodau heneiddio a dynesu at oedran ymddeol, ac roedd yn rhaid pwysu hyn yn erbyn y risgiau o gadw'r Cynllun yn agored a chaniatáu

i newydd-ddyfodiaid gronni gwasanaeth. Penderfynodd y Llyfrgell fabwysiadu'r ail ddewis o gofio, pe bai'n dewis yr opsiwn cyntaf y byddai'n rhaid iddo gyflwyno Cynllun Cyfraniad Diffiniedig (DC), ar gost llawer is o lawer er mwyn gwrthbwysu'r cynnydd mewn cyfraniadau ar gyfer Cynllun caeedig. Ar ben hynny, byddai hyn wedi bod yn groes i'r cyfarwyddyd mewn Llythyr Cylch Gorchwyl 2017/18 y Llyfrgell gan Lywodraeth Cymru i'r Llyfrgell ystyried y materion sy'n gysylltiedig â alinio, cyn belled ag y bo modd, telerau ac amodau'r staff â rhai'r Gwasanaeth Sifil.

Casgliad

Nid yw cyflogwr sy'n gweithredu cynllun DB mewn sefyllfa i warantu fod y cyllid yn gwbl ddiogel. Fodd bynnag, mae cynllun y Llyfrgell:

- yn gynllun a ariennir, yn wahanol i lawer o'r prif gynlluniau sector cyhoeddus;
- gyda lefelau cyllido cymharol uchel ar gyfer cynllun sector cyhoeddus;
- wedi defnyddio rhagdybiaethau rhesymol i asesu ei sefyllfa ariannol;
- wedi negodi newidiadau sylweddol i'r Cynllun yn ddiweddar gyda'r aelodau i leihau cost gwasanaeth yn y dyfodol;
- wedi rheoli risgiau'r Cynllun yn rhagweithiol o ran ei bortffolio buddsoddi sylweddol a'r risg buddsoddi cysylltiedig;
- yn barod i weithredu ar unrhyw argymhellion sy'n deillio o'r prisiad tair blynedd nesaf ar 31 Mawrth 2019 o ran cronïad gwasanaeth yn y dyfodol, a
- wedi'i adolygu'n rheolaidd gan Fwrdd y Llyfrgell mewn perthynas â'i gynaliadwyedd ar adegau amrywiol yn ystod y blynyddoedd diwethaf, yn fwyaf diweddar yn hydref 2017.

O ran y cyfeiriad at lymder parhaus a phwysau ar gyllido cyhoeddus, mae hyn yn fater braidd yn wahanol i gyllid hirdymor cynaliadwy'r Cynllun mewn perthynas â'i asedau a'i ddyledion. Mewn sefyllfa lle mae Grant Cymorth y Llyfrgell yn cael ei dorri yn sylweddol gan Lywodraeth Cymru, yna mae'n debygol y bydd y Llyfrgell yn cau'r cynllun DB presennol a symud staff i opsiwn Cyfraniadau Diffiniedig lle byddai cost cyfraniad y cyflogwr yn sylweddol is, ac mae'r holl risgiau buddsoddi a hirhoedledd yn cael eu trosglwyddo i'r aelodau. Byddai hyn yn gam radical a fyddai'n anodd cytuno â'r staff, ac eto, yn groes i nod datganedig y Llywodraeth i gefnogi alinio telerau cyflogaeth gyda'r Gwasanaeth Sifil a'r gwasanaeth cyhoeddus ehangach.

Argymhelliad PAC 22

Rydym yn pryderu nad yw Llyfrgell Genedlaethol Cymru wedi cydnabod yn llawn heriau a goblygiadau gostwng cyllid yn y dyfodol ac rydym yn argymhell bod y Llyfrgell Genedlaethol yn nodi'n glir ei gynlluniau senario ar gyfer y dyfodol ynghylch sut mae'n bwriadu ymateb i'r gostyngiad hwn mewn cyllid.

Cefndir

Mae'r Llyfrgell, yn fwy na'r rhan fwyaf o gyrff yn y sector cyhoeddus, wedi cael profiad dros gyfnod hir o leihau cyllidebau, sawl blwyddyn cyn y cyfnod "llymder" gyfredol. Nid yw'r her o leihau cyllidebau yn brofiad newydd i'r Llyfrgell. Mae'r Grant Cymorth Refeniw (GIA) bellach yn £9.585m - yr un lefel arian ag yr oedd yn 2006; gostyngiad o 30% -40% mewn termau real. Roedd y toriadau llymder yn lleihau'r gyllideb gyfalaf o 40% a'r Grant Prynu Casgliadau o 50%. Mae'r

rhain yn doriadau sydd wedi bod yn hynod o anodd ymdopi â nhw, ond mae'r Llyfrgell wedi llwyddo i ostwng ei gostau - yn bennaf trwy leihau nifer y staff - i fod yn gymesur â'i incwm.

Rheolaeth Ariannol

Ar wahân i'r gostyngiad mewn cyllidebau, un o'r heriau mwyaf i'r Llyfrgell fu anallu Llywodraeth Cymru i ddarparu unrhyw fath o gyllidebau dangosol tymor canolig. Am 4 blynedd, dim ond cyllidebau am flwyddyn ar y tro a ddarparwyd i'r Llyfrgell: mae hyn wedi gwneud cynllunio ar gyfer y tymor canolig, hyd yn oed, yn anodd iawn (fel y nodwyd yn Adroddiad SAC). Darparwyd cyllidebau dangosol i'r Llyfrgell hyd at 2019/20, ac mae'r rhain yn dangos y bydd y Grant Cymorth yn parhau'n wastad dros y cyfnod hwn. Felly, mae'r Llyfrgell wedi seilio ei gynlluniau ar y dybiaeth resymol o Grant Cymorth fflat. Bydd unrhyw newid sylweddol i'r gyllideb yn 2020/21 yn gofyn am drafodaeth ymlaen llaw â Llywodraeth Cymru a bydd gwasanaethau craidd yn cael eu colli a lefel y diswyddiadau gorfodol cysylltiedig.

Gan mai cyflog yw 75% o gyllideb refeniw'r Llyfrgell, mae costau gweithredu yn arbennig o sensitif i unrhyw newidiadau. Felly, mae'n siomedig nodi bod trefniadau Llywodraeth Cymru ar gyfer Cylch Gwaith Cyflog y Llyfrgell yn parhau'n hwyr iawn. Er enghraifft, ni roddwyd y Cylch Gwaith Cyflog o 1 Ebrill 2017 i'r Llyfrgell tan fis Hydref 2017, ac yn hytrach na chost 1% y flwyddyn y mae'r Llyfrgell wedi'i ddisgwyl i ddechrau, bydd y gost gyffredinol i'r Llyfrgell o 2% o godiad neu £1k dros 2 flynedd oddeutu 4.5%. Os yw Llywodraeth Cymru yn disgwyl i'r Llyfrgell ddilyn Cylch Gwaith Cyflog Llywodraeth Cymru, mae'n amlwg y bydd angen iddo newid y mecanwaith cynllunio presennol. Yn ddiweddar, derbyniodd y Llyfrgell gyllid dros dro i dalu am y dyfarniad cyflog cyfredol, ac mae wedi gofyn am drafodaethau pellach gyda Llywodraeth Cymru ynghylch yr amserlen ar gyfer derbyn unrhyw gyngor ymlaen llaw yn berthnasol i ddyfarniad cyflog nesaf y sector cyhoeddus sy'n ddyledus ar 1 Ebrill 2019. O gymharu, rhoddwyd Grant Cymorth llinell sylfaen i Lyfrgell Genedlaethol yr Alban yn ystod y flwyddyn ariannol hon i ddarparu codiad o 3% ar gyfer staff.

Gostyngiadau Cost

Pe bai cyllid yn y dyfodol yn gostwng yn sylweddol, yna byddai'n rhaid canolbwyntio gostyngiadau costau ar yr elfen fwyaf o gost, sef cyflog staff. Mae cyflog staff yn gymharol isel yn y Llyfrgell, fel y nodwyd yng nghyfarfod y Pwyllgor, mae tâl canolrif yn £23K yn hytrach na £35K yn Llywodraeth Cymru. Mae'r gwahaniaeth yn y cyflog canolrifol yn cael ei achosi gan y ffaith bod tua 40% o staff y Llyfrgell yn ennill £20K neu lai, ac mai ychydig iawn o staff sydd mewn swyddi rheolwyr canol neu uwch. Mae strwythur staffio'r Llyfrgell yn debyg i byramid fflat iawn, ond mae gan Lywodraeth Cymru nifer fwy cyfatebol o staff ar bob gradd gyflog. Canlyniad strwythur staff y Llyfrgell o'i gymharu â Llywodraeth Cymru yw bod llai o opsiynau ar gyfer ailstrwythuro'r rheolwyr canol ac uwch yn unig, a byddai'n rhaid gwneud colledion staff ar bob lefel, ond gyda cholledion uwch yn debyg ar y graddau is lle mae'r nifer mwyaf o staff. Byddai hyn yn cael effaith uniongyrchol ar wasanaethau cyhoeddus gan fod llawer o'r staff hyn yn ymwneud â darparu gwasanaethau rheng flaen.

Mae'r Llyfrgell wedi cyrraedd y sefyllfa hon oherwydd ei fod wedi bod o dan bwysau ariannol mor hir. Mae'r strwythur pyramid fflat sy'n parhau gydag opsiynau cyfyngedig iawn ar gyfer arbedion pellach mewn ymateb i doriadau cyllidebau nad ydynt yn effeithio'n uniongyrchol ar

wasanaethau craidd. Mae amddiffyn gwasanaethau i'r cyhoedd wedi bod yn flaenoriaeth yng nghynllunio'r Llyfrgell gan ei bod wedi lleihau nifer y staff o 300 i 230.

Mae'r Llyfrgell felly mewn sefyllfa gydag opsiynau cyfyngedig iawn ar gyfer lleihau costau na fyddai'n effeithio'n uniongyrchol ar ei statws fel sefydliad cenedlaethol. Mae yna isafswm o arian sy'n ofynnol os yw Llywodraeth Cymru yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cenedlaethol gael effaith a chyrhaeddiad.

Pensiynau ac incwm y tu allan i'r Llywodraeth

Mae paragraff 170 yr adroddiad eto yn cyfeirio at fater y cynllun pensiwn. Fel y nodwyd, yr unig ffordd o leihau costau pensiwn fel ymateb i ostyngiad sylweddol yn y gyllideb fyddai cau'r cynllun presennol Budd Diffiniedig (DB), a symud i gynllun Cyfraniadau Diffiniedig cost is (DC). Byddai goblygiadau mawr i'r staff yn hyn o beth, a byddai bron yn sicr yn arwain at weithredu diwydiannol niweidiol. Serch hynny, byddai'n rhaid i'r symudiad o DB i DC fod yn ystyriaeth ddifrifol pe bai toriad yn y Grant Cymorth yn ysgogi argyfwng ariannu.

Ychydig iawn o opsiynau sydd gan y Llyfrgell o ran cynyddu ffynonellau incwm tu allan i'r Llywodraeth, yn enwedig i dalu costau refeniw craidd. Bu'n llwyddiannus wrth gynyddu incwm masnachol i £700K y flwyddyn ac mae wedi gosod targed uchelgeisiol o godi incwm o weithgareddau masnachol, grantiau ymchwil a rhoddion elusennol i £1m erbyn 2021. Mae'r Llyfrgell hefyd wedi llwyddo i reoli ei fuddsoddiadau cronfeydd elusennol o werth £3m yn 2009 i dros £11m yn 2018. Mae'r Llyfrgell wedi ymrwymo hyd at £2.5m i ariannu ei gais am £5m i Gronfa Dreftadaeth Y Loteri i sefydlu'r Archif Darlledu Genedlaethol, yn ogystal â manteisio ar yr Incwm o £300K a grëwyd gan y buddsoddiadau i ariannu prosiectau datblygu eraill. Fodd bynnag, erbyn hyn, mae gallu cronfeydd elusennol i ariannu costau ychwanegol heb effeithio ar gynnaladwyedd hirdymor bellach yn agos at ei derfyn ar gyfer ymrwymadau hirdymor.

Casgliad

Pe na bai'r Llyfrgell yn cynllunio ar gyfer ac yn cydnabod heriau gostyngiadau yn y Grant Cymorth yn y dyfodol, yna byddai argyfwng ariannol wedi digwydd nifer o flynyddoedd yn ôl. Mae cyllid y Grant Cymorth yn y dyfodol yn risg sy'n parhau i gael ei reoli ac fe'i cydnabuwyd fel y risg strategol pwysicaf ers dros 10 mlynedd. Mae'r opsiynau i ymateb i doriadau yn y Grant Cymorth yn y dyfodol yn gyfyngedig: byddai'n rhaid lleihau niferoedd staff, a byddai gorbenion fel y pensiwn DB dan fygythiad. Yn ychwanegol at ei reolaeth bresennol, mae'n ofynnol i'r Llyfrgell gynllunio ar gyfer cyllideb Grant Cymorth tymor hirach gan Lywodraeth Cymru, yn ogystal â mecanweithiau diwygiedig ar gyfer y Cylch Gwaith Cyflog os yw mewn sefyllfa i reoli ei risgiau ariannol yn y dyfodol yn llwyddiannus.

PAC 23

Rydym yn pryderu nad yw cyflymder y newid a'r amserlenni ar gyfer cyflwyno cynllun Gweithlu Llyfrgell Genedlaethol Cymru yn annigonol. Rydym yn argymhell bod y Llyfrgell Genedlaethol yn nodi'n glir ei gynllun gweithredu ar gyfer cyflwyno ei gynllun fel mater o frys a'i rannu gyda'r Pwyllgor cyn gynted â phosibl.

Amserlen Datblygu Cynllun y Gweithlu

Tasg	Cynnydd hyd yma	Cyfrifoldeb	Dyddiadau allweddol
Gweithio tuag at gysoni polisiau adnoddau dynol allweddol gyda rhai Llywodraeth Cymru, mewn ymgynghoriad ag undebau llafur cydnabyddedig.	<p>Mae'r polisiau isod wedi ei ysgrifennu i gyd fynd a rhai Llywodraeth Cymru.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwyliau Blyneddol Tâl am gyfrifoldeb Toriad Gyrfa <p>(Rhannwyd y rhain efo'r Cyngor Partneriaeth – Tachwedd 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwyliau Mamolaeth/Mabwysiadau Absenoldeb Rhiant a Rennir Gwyliau Tadolaeth Gwyliau Rhieiniol 	Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth	<p>Disgwylir ymateb y Cyngor Partneriaeth i'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwyliau Blyneddol Tâl am gyfrifoldeb Toriad Gyrfa <p>Cyngor Partneriaeth i ymateb erbyn 31/03/2018</p> <p>Yn barod i'w rhannu efo'r Cyngor Partneriaeth:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gwyliau Mamolaeth/Mabwysiadau Absenoldeb Rhiant a Rennir Gwyliau Tadolaeth Gwyliau Rhieiniol <p>Cyngor Partneriaeth i ymateb erbyn 30/06/2018.</p>
	<p>Gweithredwyd newidiadau i Gynllun Pensiwn y Llyfrgell yn dilyn cyfnod o ymgynghori gyda'r Cyngor Partneriaeth. Rhoddwyd dewis i'r aelodau i dalu cyfraniad ychwanegol ar raddfa o 3% o'u cyflog pensiynol a chadw'r buddion NRD 60. I'r aelodau hynny na ddewisodd NRD 60 byddant yn derbyn buddion NRD 65 i'r dyfodol.</p>	Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol	Gweithredwyd 1af Gorffennaf 2017.
	<p>Fel rhan o'r trafodaethau cyflog 2017 – 2019 cytunodd y Llyfrgell i arwyddo'r Siarter "Dying to Work" erbyn Ebrill 2018.</p>	Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth	Ebrill 2018.
<p>Cytunodd y Llyfrgell hefyd i sefydlu grŵp trafod i ystyried cynnig yr Awr Llesiant i'r staff</p>	Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth	Mehefin 2018.	

<p>Gwneud asesiad cychwynnol o delerau ac amodau staff y Llyfrgell Genedlaethol a'r goblygiadau o symud hynny'n unol â thelerau ac amodau Llywodraeth Cymru (Llythyr Cylch Gorchwyl 2017/18)</p>	<p>Bu i'r Uned Adnoddau Dynol gynnal asesiad o delerau ac amodau Llyfrgell Genedlaethol a'r Amgueddfa Genedlaethol a'u cymharu gyda rhai Llywodraeth Cymru.</p> <p>Rhannwyd canlyniad yr asesiad efo Llywodraeth Cymru yn Hydref 2017.</p>	<p>Tîm Gweithredol / Adnoddau Dynol</p>	<p>Cwblhawyd – Gorffennaf 2017.</p>
<p>Parhau i wella'r berthynas rhwng staff rheoli a chynrychiolwyr undebau.</p>	<p>Cynhelir cyfarfodydd dau fisol rhwng Tîm Gweithredol y Llyfrgell a'r Cyngor Partneriaeth.</p> <p>Cynhelir cyfarfod misol rhwng Uned Adnoddau Dynol y Llyfrgell a'r Cyngor Partneriaeth i drafod polisiau a thelerau ac amodau gwaith.</p> <p>Mae'r Llyfrgellydd/Prif Weithredwr yn rhannu gwybodaeth reolaidd efo'r staff trwy flogio.</p> <p>Mae'r Llyfrgellydd / Prif Weithredwr yn cynnal cyfarfodydd chwarterol efo'r holl staff.</p> <p>Mae'r Llywydd a'r Llyfrgellydd / Prif Weithredwr yn cynnal cyfarfodydd chwarterol efo Swyddogion Cenedlaethol yr Undebau Llafur.</p> <p>Rhannu'r wybodaeth efo'r staff yn fisol trwy'r Briff Craidd.</p>	<p>Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth</p> <p>Adnoddau Dynol / Cyngor Partneriaeth</p> <p>Llyfrgellydd / Prif Weithredwr</p> <p>Llyfrgellydd / Prif Weithredwr</p> <p>Llywydd / Prif Weithredwr</p> <p>Llyfrgellydd / Prif Weithredwr.</p>	<p>Yn parhau.</p> <p>Yn parhau.</p> <p>Yn parhau.</p> <p>Yn parhau.</p> <p>Yn parhau.</p>
<p>Sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant priodol i ddarparu</p>	<p>Cynhaliwyd a dadansoddiwyd Awdit Sgiliau i holl staff y Llyfrgell</p>	<p>Tîm Gweithredol Grŵp Cyflawni Adnoddau</p>	<p>I'w gwblhau erbyn 30/03/2018.</p> <p>Bydd adroddiad ar y canfyddiadau a'r rhaglen hyfforddi yn cael ei chyflwyno i'r Tîm Gweithredol</p>

<p>gwasanaethau o ansawdd uchel, a bod unrhyw fylchau mewn sgiliau allweddol yn cael eu nodi a'u trin yn strategol wrth gynllunio datblygiad y staff ac olyniaeth.</p>	<p>Adrodd a'r unrhyw fylchau sgiliau presennol a'r anghenion i'r dyfodol</p>	<p>Dynol</p>	<p>erbyn 31/05/2018.</p> <p>Bydd adroddiad o'r Bwlch Sgiliau a'r anghenion i'r dyfodol yn cael ei chyflwyno i'r Tîm Gweithredol erbyn 30/09/2018.</p> <p>NODER: Mae'r Llyfrgell ac aelodau'r Undebau Llafur yn aelodau o Bartneriaeth Strategol Cymru Hanesyddol: Grŵp Prif Ffrydio Sgiliau sydd yn edrych ar fabwysiadu strwythur sgiliau i'r sefydliadau a'r sector treftadaeth yn ei gyfanrwydd. Ar hyn o bryd y Llyfrgell yw'r unig bartner sydd wedi comisiynu Awdit Sgiliau.</p>
	<p>Polisi Cynllun Olyniaeth – rhannwyd efo'r Cyngor Partneriaeth – Rhagfyr 2017.</p>	<p>Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth</p>	<p>Disgwylir ymateb oddi wrth y Cyngor Partneriaeth erbyn 9 Mawrth 2018.</p>
	<p>Awdit Straen Mae'r Llyfrgell a'r Cyngor Partneriaeth wedi cynnal awdit straen ar wahân (er mwyn meincnodi yn erbyn canlyniadau'r blynyddoedd cynt)</p>	<p>Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth</p>	<p>Cwblhawyd. Bydd pwyntiau gweithredu o'r ddau awdit yn cael ei chyflwyno ar y cyd efo'r Uned Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth i'r Tîm Gweithredol erbyn 31/03/2018.</p>
	<p>Cyfrannu at ymarferiad cynllunio'r gweithlu efo Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus</p>	<p>Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol</p>	<p>Cwblhawyd 30/7/2017.</p>
	<p>Drafftio Strategaeth Pobl / Cynllun Datblygu'r Gweithlu mewn ymgynghoriad a'r Cyngor Partneriaeth</p>	<p>Tîm Gweithredol Adnoddau Dynol a'r Cyngor Partneriaeth</p>	<p>Yn gynnar mis Hydref 2018.</p>
<p>Cynllun Drafft Terfynol</p>			<p>I'w gyflwyno i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr - 23 Tachwedd 2018.</p>

12 Mawrth 2018

Sophia Gardens | Gerddi Sophia
Cardiff | Caerdydd
CF11 9SW

T / Ff 0300 300 3111

www.sport.wales

www.chwaraeon.cymru

Nick Ramsay AC
Cadeirydd
Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Caerdydd
CF99 1NA

Annwyl Nick

Diolch i chi am y cyfle i gynnig tystiolaeth i'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ynghylch craffu ar Adroddiad Blynyddol Chwaraeon Cymru 2016/17. Mae'r archwiliad a'r her bob amser yn werthfawr i'n sefydliad ni ac rwyf wedi darllen Adroddiad y Pwyllgor a'r argymhellion gyda diddordeb.

Rwyf yn amgáu ymateb Chwaraeon Cymru, yn rhoi sylw i argymhellion perthnasol y Pwyllgor (14, 15 ac 16). Mae hyn yn ychwanegol at y dystiolaeth ategol a gyflwynwyd i'r Pwyllgor, yn amlinellu rhaglen o adolygiadau, a grynhoir yma fel atodiad er hwylustod.

Fel y gwyddoch, mae'r ffordd ymlaen ar gyfer llawer o'r heriau mewn chwaraeon yn dibynnu ar gydweithredu a gwaith partneriaeth cadarn. Adlewyrchir yr egwyddor honno yn yr ymateb hwn ac edrychaf ymlaen at weithio gyda'r Pwyllgor yn y dyfodol.

Yn gywir



Sarah Powell
Prif Weithredwr

Ymateb Chwaraeon Cymru

Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus: Craffu ar Gyfrifon 2016-17

Isod mae ymateb Chwaraeon Cymru mewn perthynas ag Argymellion 14, 15 ac 16 o'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, Craffu ar Gyfrifon 2016-17.

Argymelliad 14. *Mae'r Pwyllgor yn argymell bod Chwaraeon Cymru'n rhannu canlyniadau'r gwerthusiad o'u Rhaglenni Pobl Ifanc gyda'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar gyfer eu hystyried.*

Ymateb Chwaraeon Cymru

Byddwn yn rhannu canlyniadau'r adolygiad allanol sydd ar droed ar hyn o bryd ac a fydd wedi'i gwblhau erbyn diwedd mis Mehefin 2018.

Mae Chwaraeon Cymru wedi darparu tystiolaeth ysgrifenedig ychwanegol i'r Pwyllgor ynghylch yr amrywiaeth o adolygiadau a gwerthusiadau sydd wedi'u cynnal hyd yma o'r rhaglenni pobl ifanc. Crynhoir y rhain yn yr atodiad er hwylustod. Efallai y bydd y Pwyllgor eisiau nodi bod yr adolygiad presennol o'r rhaglenni pobl ifanc a nofio am ddim wedi'i gynllunio fel rhan o gylch cynllun busnes Chwaraeon Cymru a'u cytuno gyda Llywodraeth Cymru fel rhan o'n gwaith gwerthuso a monitro arferol. Cafodd hyn ei nodi yn ein Cynllun Busnes a gyhoeddwyd ar ddechrau 2017-18.

Cyhoeddir canfyddiadau'r adolygiadau ar wefan Chwaraeon Cymru a'u rhannu gyda rhanddeiliaid allweddol ac fe'u defnyddir i ddylanwadu ar ddatblygu Strategaeth newydd i Chwaraeon Cymru.

Argymelliad 15. *Rydym yn argymell bod Chwaraeon Cymru'n monitro effaith yr hyrwyddo ar gaeau 3G ar fynediad i gaeau o eiddo awdurdodau lleol, gan rannu canlyniadau'r monitro hwn gyda'r Pwyllgor hwn, a gweithio i sicrhau bod y cyfleusterau'n parhau mor hygyrch â phosib i bawb.*

Ymateb Chwaraeon Cymru

Mae Chwaraeon Cymru'n gweithio mewn partneriaeth â chyrff rheoli chwaraeon cenedlaethol i fonitro effaith buddsoddiad Chwaraeon Cymru ar gaeau 3G. Mae'r bartneriaeth gydweithredol hon rhwng Ymddiriedolaeth CBDC, Undeb Rygbi Cymru a Hoci Cymru wedi cael ei sefydlu er mwyn cynllunio'n strategol a darparu cyngor arbenigol i ddatblygiadau caeau artiffisial yng Nghymru. Cwblhawyd Adroddiad Gwerthuso ym mis Mawrth 2017 i fonitro effaith ac mae copi llawn ar gael os oes angen. Mae canfyddiadau crynodeb gweithredol yr adroddiad hwn yn dangos y canlynol:

Canlyniadau Allweddol

"Ddwy flynedd ers ei sefydlu, mae'r prosiect yn cyflawni ei nodau tymor byr a chanolig. Mae pedwar prosiect ar ddeg wedi cael eu cwblhau ac mae cyllid wedi cael ei neilltuo i 22 o safleoedd pellach. Mae'r astudiaethau achos a'r ymgynghoriad â rhanddeiliaid yn dangos bod buddsoddiad wedi galluogi'r canlyniadau canlynol hyd yma:

- *Cynyddu cyfraddau cymryd rhan gyda'r defnyddwyr presennol yn cymryd rhan yn amlach a defnyddwyr newydd yn cymryd rhan yn awr.*
- *Mwy o gyfleoedd i ferched, genethod a phlant.*
- *Hyfforddwyr i arsylwi gwelliant yn lefelau sgiliau chwaraewyr a mwy o gyfleoedd i gystadlu a datblygu perfformiad.*
- *Gwell profiad i gyfranogwyr a chlybiau, a theuluoedd yn awr yn gallu defnyddio cyfleusterau o ansawdd uchel i osgoi canslo gemau a sesiynau ymarfer drwy'r amser.*

- *Rhyddhau caeau glaswellt sy'n cael eu gorddefnyddio, i'w hansawdd wella, a mabwysiadu dull mwy strategol o weithredu gyda defnydd o gyfleusterau ar draws rhanbarth.*
- *Modelau hwb clwb yn cynnig cyfleoedd aml-chwaraeon/aml-weithgarwch mewn lleoliadau canolog, gan geisio denu teuluoedd a defnyddwyr newydd fel rhan o ddarpariaeth ehangach yn gysylltiedig ag arwynebau artiffisial.*
- *Osgoi colli cyfleusterau'n llwyr, neu golli camp benodol mewn rhanbarth."*

Hefyd mae Chwaraeon Cymru wedi ymrwymo i weithio'n agos gydag amrywiaeth o bartneriaid (cyrff rheoli chwaraeon cenedlaethol, awdurdodau lleol a darparwyr eraill) i sicrhau bod cyfleusterau chwaraeon ledled Cymru ar gael, yn fforddiadwy ac yn hygyrch i glybiau a grwpiau cymunedol. Hefyd, yn ychwanegol at yr Adroddiad Gwerthuso a grybwyllwyd, mae gan Chwaraeon Cymru nifer o ymyriadau yn eu lle er mwyn deall effaith y caeau 3G yn well:

Mae bas data cynhwysfawr Cyfleusterau Chwaraeon Ledled Cymru wedi cael ei sefydlu. Mae'n cynnwys manylion am yr holl arwynebau chwarae artiffisial, a hefyd caeau glaswellt naturiol, yng Nghymru. Bydd y bas data'n monitro newidiadau i nifer y caeau sydd ar gael ac a oes unrhyw newidiadau mewn perchnogaeth dros amser.

Hefyd mae'r bas data hwn yn cyfrannu at ein sylfaen wybodaeth am gaeau drwy nifer o ddadansoddiadau, gan gynnwys y canlynol:

- Model Cynllunio Cyfleusterau
- Penderfynu ar Elw Cymdeithasol ar Fuddsoddiad (SROI) cyfleusterau chwaraeon adeiledig
- Gweithio gyda Phrifysgol De Cymru i edrych ar hygyrchedd i amrywiaeth o gyfleusterau, gan ddangos lle ceir tanddarpariaeth gymharol.
- Mapio data darpariaeth Arolwg 2015 ar Chwaraeon Ysgol. Mae'r gwaith hwn yn dangos ble mae caeau glaswellt a chaeau artiffisial mewn ysgolion yn agored i'r cyhoedd ar wahanol adegau o'r dydd ac ar benwythnosau.

Mae Chwaraeon Cymru'n ymgynghorai statudol ar faterion cynllunio perthnasol i newidiadau mewn darpariaeth o gaeau chwarae. Mae gan Chwaraeon Cymru gytundeb partneriaeth yn ei le gyda Fields in Trust i eirioli manteision caeau glaswellt naturiol a'u gwarchod. Mae system barhaus yn ei lle i fonitro'r gwaith hwn.

Mae Ymddiriedolaeth CBDC yn treialu gwaith gyda Chynghorau ledled Cymru i ddyfeisio Cynlluniau Cyfleusterau Lleol i bennu gweledigaeth tymor hir i warchod a denu buddsoddiad mewn cyfleusterau, yn ogystal â darbwyllo ysgolion i agor eu cyfleusterau at ddefnydd y gymuned. Mae'r egwyddor o agor cyfleusterau chwaraeon ysgolion y tu allan i oriau ysgol i ddiwallu angen cymunedol yn un mae Chwaraeon Cymru'n ei gefnogi.

Argymelliad 16. *Rydym yn argymell bod Chwaraeon Cymru'n mynd ati i hybu a gwarchod mynediad i'r holl gyfleusterau sy'n eiddo i awdurdodau lleol ar gyfer pawb.*

Ymateb Chwaraeon Cymru

Mae Chwaraeon Cymru wedi ymrwymo i hybu cyfranogiad ac annog mwy o bobl i gymryd rhan mewn chwaraeon, gan sicrhau bod pawb yn gallu byw yn egniol drwy chwaraeon a gwireddu eu potensial.

Bydd Chwaraeon Cymru'n parhau i weithredu'n briodol er mwyn hybu a gwarchod mynediad i'r holl gyfleusterau chwaraeon yng Nghymru ar gyfer pawb. Er mai cyfrifoldeb pob awdurdod lleol yw penderfynu ar ystod, cost a hygyrchedd y cyfleusterau chwaraeon o dan eu rheolaeth, bydd Chwaraeon Cymru'n parhau i hybu a gweithio gydag Awdurdodau Lleol i warchod mynediad i gyfleusterau.

Mae Chwaraeon Cymru wedi ymgymryd â'r gwaith canlynol:

- Datblygu [Cyfleusterau ar gyfer Cenedlaethau'r Dyfodol: Glasbrint ar gyfer Chwaraeon a Hamdden Egniol yng Nghymru](#) Datblygodd Chwaraeon Cymru'r ddogfen arweiniol yma gyda chefnogaeth gan y sector chwaraeon fel bod darparwyr mawr ar gyfleusterau – gan gynnwys llywodraeth leol – yn gallu cynllunio'n strategol a rheoli cyfleusterau chwaraeon yn y tymor hir
- Mae Chwaraeon Cymru'n parhau i ddarparu cefnogaeth barhaus i Lywodraeth Cymru wrth iddo ddatblygu Strategaeth Cyfleusterau Chwaraeon ar gyfer Cymru. Mae hyn yn cynnwys dadansoddi'r anghenion am gyfleusterau yn y dyfodol ar lefel gymunedol ac elitaidd / perfformio
- Ar hyn o bryd, mae Chwaraeon Cymru'n datblygu polisi ar sut orau i gefnogi trosglwyddo asedau'n effeithiol o ran cyfleusterau chwaraeon ar raddfa fechan (ee. caeau, pafiliynau). Yn aml, mae'r rheolaeth ar gyfleusterau chwaraeon yn cael ei throsglwyddo o ofal yr awdurdodau lleol i grwpiau cymunedol lleol ac mae Chwaraeon Cymru'n cefnogi dull o weithredu i sicrhau bod y trosglwyddo'n creu datrysiad rheoli cynaliadwy a thymor hir
- Mae Chwaraeon Cymru'n darparu cyngor cyson ar gyfer Rhaglen Ysgolion yr 21^{ain} Ganrif Llywodraeth Cymru, i sicrhau bod ysgolion yn datblygu cyfleusterau chwaraeon priodol ac i sicrhau eu bod yn hygyrch i grwpiau cymunedol lleol
- Mae Chwaraeon Cymru'n ymgynghorai statudol ar faterion cynllunio perthnasol i newidiadau mewn darpariaeth o gaeau chwarae. Mae gan Chwaraeon Cymru gytundeb partneriaeth yn ei le gyda Fields in Trust i eirioli manteision caeau glaswellt naturiol ac i'w gwarchod
- Mae Chwaraeon Cymru'n dosbarthu grantiau'r Loteri sy'n cael eu defnyddio i ddatblygu rhagor o gyfleoedd chwaraeon mewn cyfleusterau presennol, gan gynnwys cynlluniau gwella cyfalaf ar raddfa fechan (er enghraifft, cynlluniau draenio caeau)

Rhaglenni Pobl Ifanc

1. Aml-Sgiliau a Champau'r Ddraig

Nod y rhaglen

Aml-Sgiliau a Champau'r Ddraig yw'r cam nesaf ar y siwrnai llythrennedd corfforol ar ôl Chwarae i Ddysgu (3 i 7 oed). Y nod yw i bobl ifanc 7 i 11 oed wneud y canlynol:

- Parhau ar hyd eu siwrnai llythrennedd corfforol drwy ddatblygu'r sgiliau corfforol allweddol sy'n berthnasol i amrywiaeth o wahanol chwaraeon ac yn drosglwyddadwy ar eu traws;
- Mynd ati i recriwtio mwy o rieni, athrawon ac arweinwyr ifanc i arwain chwaraeon a darparu llwybrau ar eu cyfer at wirfoddoli, hyfforddi, dyfarnu neu weinyddu;
- Cefnogi clybiau cymunedol i ddatblygu eu darpariaeth ar gyfer plant 7 i 11 oed, gan gryfhau'r cysylltiadau rhwng clybiau ac ysgolion.

Dysgu a gwerthuso ffurfiol

- Adroddiadau Gwybodaeth Reoli Lleol / Rhanbarthol i helpu i roi gwybodaeth i randdeiliaid am y ddarpariaeth yn eu hardal leol; rheoli perfformiad staff; adrodd ar dargedau DPA i Lywodraeth Cymru
- **Adolygiad o Gampau'r Ddraig – Aml-sgiliau – Adroddiad Interim (Mawrth 2010) gan Sue Burgess**
- **Adolygiad o Gampau'r Ddraig (Awst 2010) gan Arad Consulting**
- **Gwerthusiad Peilot o Aml-Sgiliau'r Ddraig (Mai 2012) gan Bright Purpose**
- **Gwerthusiad annibynnol (2017) I'w gwblhau ym mis Mehefin 2018**

2. Ysgolion Uwchradd - 5x60

Nod y rhaglen

Gan adeiladu ar y datblygiadau cynnar a gyflawnwyd drwy Chwarae i Ddysgu ac Aml-Sgiliau a Champau'r Ddraig, y nod yw i bobl ifanc 11 i 16 oed wneud y canlynol:

- Parhau ar hyd eu siwrnai llythrennedd corfforol drwy ddatblygu ymhellach y sgiliau corfforol allweddol sy'n berthnasol i amrywiaeth o wahanol chwaraeon ac yn drosglwyddadwy ar eu traws;
- Cefnogi clybiau cymunedol i ddatblygu eu darpariaeth ar gyfer ieuenctid 11 i 16 oed, gan gryfhau'r cysylltiadau rhwng clybiau ac ysgolion;
- Mynd ati i recriwtio arweinwyr ifanc i arwain chwaraeon a darparu llwybrau ar eu cyfer at wirfoddoli, hyfforddi, dyfarnu neu weinyddu.

Dysgu a gwerthuso ffurfiol

- Adroddiadau Gwybodaeth Reoli Lleol / Rhanbarthol i helpu i roi gwybodaeth i randdeiliaid am y ddarpariaeth yn eu hardal leol; fel adnodd rheoli perfformiad lleol; adrodd ar dargedau DPA i Lywodraeth Cymru
- **Adolygiad cam cyntaf y peilot (2006) gan InVEST**

- Gwerthuso'r rhaglen 5x60: Adroddiad ar y cynnydd i Lywodraeth Cynulliad Cymru (2009) gan **Greenstreet Berman Limited**
- Gwerthusiad Proses o gynllun 5x60: Adroddiad Terfynol (2010) gan **Greenstreet Berman Limited**
- Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon Allgyrsiol a'r Fenter '5x60': Ffyrdd o Fyw Hamdden a Phobl Ifanc yng Nghymru, 2007-2009 (2011) – **Traethawd PhD gan Anna Leyshon** (Prifysgol Metropolitan Caerdydd)
- Cyfranogiad Chwaraeon ymhlith ieuencid 14 i 21 oed. Sut mae annog pobl ifanc i ddal ati i gymryd rhan mewn chwaraeon? (2012) **Adroddiad terfynol i Chwaraeon Cymru gan Brightpurpose**
- Adroddiad Gwerthusiad 5x60: Cysylltu ysgolion â'r gymuned i gynnal cyfranogiad (2012) gan **S Wilcox (prosiect ymchwil – Prifysgol De Cymru)**
- Adolygiad o Fuddsoddiad mewn Chwaraeon Ysgol (2015) – **adolygiad mewnol gan Chwaraeon Cymru**
- Gwerthusiad annibynnol (2017) **I'w gwblhau ym mis Mehefin 2018**

Siwrnai Llythrennedd Corfforol

Mae Aml-Sgiliau a Champau'r Ddraig a 5x60 yn ddau ddull o weithredu i gefnogi siwrnai llythrennedd corfforol person ifanc. Maent yn adeiladu ar y datblygiadau cynnar a gyflawnwyd drwy Chwarae i Ddysgu i alluogi continiwm o ddysgu cynyddol.

Mae'r fideo diweddar yma 'Stori Lwyddiannus Ers 15 Mlynedd' <https://vimeo.com/211272295> yn dangos manteision a chyflawniadau ein buddsoddiad mewn AG a chwaraeon ysgol a chymunedol.

Astudiaethau Achos

Amser Stori Egniol

Ym mis Mehefin, cynhaliodd cydweithwyr yng Nghonwy 3 diwrnod o hyfforddiant Amser Stori Egniol i aelodau o staff yn y 10 llyfrgell yng Nghonwy, ac ar gyfer y 36 o leoliadau cyn ysgol iach. Yn ystod y 3 diwrnod, daeth mwy nag 80 o bobl i'r hyfforddiant a gyflwynwyd gan Sharon Mason o 'Play Learn Play'.

Nod y prosiect yw annog y lleoliadau cymunedol yma i gyflwyno elfen newydd yn eu hamseroedd stori. Drwy ddod â llyfrau'n fyw gan ddefnyddio pypedau a symudiadau, gallwn sicrhau bod plant Conwy'n egniol, yn iach ac yn dysgu sgiliau am oes. Drwy gefnogi'r lleoliadau hyn i annog plant i symud, rydym yn sicrhau eu bod yn cael cychwyn cadarn ar eu siwrnai llythrennedd corfforol.

Isod ceir fideo byr o'r dyddiau hyfforddi, yn esbonio eu pwrpas. Mae sawl lleoliad yn cynnal y sesiynau hyn eisoes.

https://www.youtube.com/watch?v=_qc0GoJyhWo

Hyfforddiant dan arweiniad Llysgenhadon Ifanc i lywodraethwyr ysgolion yng Nghonwy

Hyfforddiant dan arweiniad Llysgenhadon Ifanc - Hyfforddiant i Lywodraethwyr Ysgolion ar lythrennedd corfforol ac effaith cyfleoedd aml-chwaraeon fel rhan o ddarpariaeth allgyrsiol.

Mae hwn yn ddull newydd a gwahanol o geisio dylanwadu ar Lywodraethwyr Ysgolion sydd â chyfrifoldeb am feysydd Iechyd a Lles yn y Cwricwlwm Cenedlaethol, o ran deall pwysigrwydd a blaenoriaeth i llythrennedd corfforol mewn ysgolion (cyflwynir gan Lysgenhadon Ifanc AUR ledled y sir), gan gysylltu hyn hefyd ag agenda gwasanaethau addysg yr ALL o “hybu iechyd a lles y dysgwr” a “DPA yn canolbwyntio ar lais y dysgwr”.

Cafwyd effaith bositif a cheir tystiolaeth o hynny yng nghanlyniadau'r Arolwg ar Chwaraeon Ysgol. Cynyddodd canran y disgyblion sy'n cymryd rhan mewn chwaraeon 3+ o weithiau yr wythnos o 39% yn 2013 i 79% yn 2015. Hefyd bu cynnydd o 19 pwynt canran yn y disgyblion oedd yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt.

Ysgol AAA Sant Christopher, Wrecsam

Cyfleoedd Arweinyddiaeth a Chyfranogiad mewn lleoliad AAA.

Y llynedd cwblhaodd 20 o ddisgyblion y dyfarniad Arweinydd Chwaraeon Lefel 2 yn llwyddiannus. Mae'r grŵp wedi cronni mwy nag 80 awr o brofiad arwain. Darbwylodd y disgyblion eu hunain y Swyddog 5x60 i ddechrau'r cwrs Lefel 3 eleni. Mae'r disgyblion yn gwirfoddoli yn y gymuned yn awr ac yn mentora disgyblion iau. Hefyd mae'r disgyblion yn gwirfoddoli mewn Gwyliau AAA ar gyfer Ysgolion Iau Wrecsam.

Mae'r ysgol yn falch iawn o gyflawniadau'r disgyblion a'r ffaith bod hyn yn profi bod posib goresgyn ffiniau. Mae'r Arweinydd hyn wedi gweld yn uniongyrchol beth sy'n bosib ei gyflawni ac mae wedi bod yn siwrnai ryfeddol i bawb yn yr ysgol.

Mynd i'r afael â throseddau, ymddygiad anghymdeithasol ac ieuentid sydd wedi ymddieithrio, Sir y Fflint

Drwy weithio gyda phartneriaid allweddol, fel y tîm Cyffuriau ac Alcohol, y gwasanaeth ieuentid, addysg ac ysgolion a Heddlu Gogledd Cymru, rydym wedi lansio system clwb 'carreg y drws' ar gyfer ymddygiad anghymdeithasol. Mae'r clybiau'n weithredol ar hyn o bryd yn Hope, Penarlâg, Fflint, Glannau Dyfrdwy a'r Wyddgrug. Mae'r cyfranogiad yn amrywio rhwng 15 a 45 y sesiwn. Rydym wedi defnyddio pêl droed yn bennaf fel cyfrwng i ymgysylltu, ond hefyd wedi defnyddio golff, ffitrwydd a'r sba yn y dull hwn o weithio. Drwy weithio gyda chlybiau, cyrff rheoli cenedlaethol a darparwyr, rydym wedi gallu cynnig darpariaeth gynaliadwy am bris fforddiadwy i annog mwy o gymryd rhan.

Llwybr Arweinydd Ifanc

Mae tîm datblygu chwaraeon Sir Fynwy wedi prynu trwydded gan Sports Leaders UK fel eu bod yn cael hyfforddi pob disgybl ym Mlwyddyn 5 yn Nyfarniad Arweinyddiaeth Play Maker (tua 1000 o ddisgyblion). Mae'r dyfarniad yn canolbwyntio ar ddatblygu sgiliau arweinyddiaeth dysgwyr. Bydd y Lysgenhadon Ifanc Efydd yn cael eu dewis drwy Play Makers i arwain a hyrwyddo chwaraeon a gweithgarwch corfforol yn yr ysgolion.

Gwent Egniol – Llythrennedd Corfforol

Mae rhanbarth Gwent Egniol wedi cydweithio i ddatblygu cyfleoedd llythrennedd corfforol ledled y rhanbarth. Yn ystod 2016/17, sefydlwyd 500 o sesiynau llythrennedd corfforol mewn cymunedau ar draws Gwent. Mae datblygu strwythurau clybiau iau ledled y rhanbarth wedi bod yn ffocws drwy wella sgiliau mwy na 490 o hyfforddwyr a 570 o rieni o ran eu dealltwriaeth o sut i ddatblygu plant a phobl ifanc llythrennog yn gorfforol.

Rhaglen Dyfodol Positif Gwent Egniol

Cyllid: £70k o gyllid gan Chwaraeon Cymru wedi'i gyfateb gan Gomisiynydd Heddlu a Throseddau Gwent

Mae Dyfodol Positif Gwent yn rhaglen cynhwysiant cymdeithasol seiliedig ar chwaraeon. Mae'n defnyddio chwaraeon fel adnodd i gynnwys pobl ifanc mewn cymunedau sydd wedi'u datgan fel 'leoliadau problemus' gan bartneriaid, neu drwy gyfeirio i leoliadau addysg amgen. Yn ystod 2016-17, mae'r rhaglen wedi gweithio gyda mwy na 9,000 o bobl ifanc i'w cael i gymryd rhan mewn chwaraeon a gweithgarwch corfforol, gan arwain at y canlynol:

- Cynnydd mewn cymryd rhan mewn chwaraeon ymhlith plant a phobl ifanc oedd wedi ymddieithrio;
- Llai o ymddygiad anghymdeithasol ar adegau allweddol gan fod gweithgarwch chwaraeon wedi rhoi pwrpas arall i bobl ifanc;
- Llai o ymddygiad anghymdeithasol ar adegau allweddol o'r flwyddyn; a
- Cynnydd mewn presenoldeb mewn ysgolion, datblygiad personol ac ymgysylltu ymhlith pobl ifanc mewn perygl o beidio â bod mewn addysg, gwaith na hyfforddiant (NEETs).

Shan Morgan
Ysgrifennydd Parhaol
Permanent Secretary



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

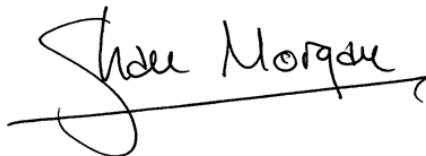
Mr Nick Ramsay AC
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
CF99 1NA

28 Mawrth 2018

Annwyl Mr Ramsay,

Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus: Adroddiad Craffu ar Gyfrifon 2016-17

Atodaf fy ymatebion i adroddiad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus yn ymwneud â Chraffu ar Gyfrifon 2016-17, ar gyfer yr argymhellion a gyfeiriwyd at Lywodraeth Cymru ichi gael rhoi sylw iddynt.

Yn gywir, 

Shan Morgan
Ysgrifennydd Parhaol/ Permanent Secretary
Llywodraeth Cymru/ Welsh Government



BUDDSODDWR | **INVESTORS**
MEWN POBL | **IN PEOPLE**

Parc Cathays • Cathays Park
Caerdydd • Cardiff
CF10 3NQ

Ffôn • Tel 0300 025 3289
PS.PermanentSecretary@gov.wales
Gwefan • Website: www.gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding

Argymhelliad 1. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn ystyried sut i gynnwys gwybodaeth am ei pherfformiad a mabwysiadu'r arfer hwn ar gyfer paratoi adroddiad blynyddol a chyfrifon y flwyddyn nesaf cyn cyhoeddi canllawiau pellach i Gyrrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru.

Drwy'r cyfrifon blynyddol, mae Llywodraeth Cymru yn adrodd ar ei stiwardiaeth o Gyllideb Cymru sydd wedi cael ei chymeradwyo gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru, a'i pherfformiad mewn perthynas â gweinyddiaeth y sefydliad.

Mae Gweinidogion Cymru, yn unol â'u hamcanion a blaenoriaethau, yn gwneud penderfyniadau ar flaenoriaethau gwariant y maent yn adrodd arnynt ar wahân. Cyn 2016-17, roedd y cyfrifon yn croesgyfeirio at adrodd ar berfformiad drwy gysylltu â'r adroddiad blynyddol a lunnir ar y Rhaglen Lywodraethu. Yn y dyfodol, bydd yr elfen adrodd ar berfformiad yn cael ei chroesgyfeirio â'r Adroddiad ar Lesiant Cenedlaethau'r Dyfodol newydd a fydd yn cael ei lunio yn haf 2018.

Argymhelliad 2. Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn egluro'r gofynion y mae'n anelu at gydymffurfio â hwy wrth baratoi ei hadroddiad blynyddol a'i chyfrifon a bod yn glir ynghylch gofynion Cymru ar gyfer Adroddiadau Blynyddol, a sicrhau bod pob corff yn cydymffurfio â'r canllawiau hyn, gan gynnwys eu hunain. Bydd hyn yn helpu i ddarparu gwybodaeth ddigonol a phriodol gan alluogi gwaith craffu effeithiol.

Wrth baratoi'r cyfrifon blynyddol, mae Llywodraeth Cymru yn cydymffurfio â gofynion y Llawlyfr Adroddiadau Ariannol. Yr unig eithriadau yw eitemau nad ydynt yn hanfodol i gyfrifon Llywodraeth Cymru, sy'n cael eu heithrio yn unol â'r egwyddor o symleiddio'r modd y cyflwynir y cyfrifon.

Fel Llywodraeth ddatganoledig, Llywodraeth Cymru yw'r awdurdod perthnasol ar gyfer diffinio pa wybodaeth ychwanegol y dylid ei chynnwys yn yr adroddiad blynyddol a chyfrifon ac yn rhai y cyrrff hyd braich. Felly, rydym hefyd yn ystyried y ddeddfwriaeth berthnasol yng Nghymru; fel Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, a barn defnyddwyr y cyfrifon.

Mae Llywodraeth Cymru yn ystyried mai'r brif gynulleidfa ar gyfer y cyfrifon blynyddol yw:

- Dinasyddion Cymru
- Aelodau'r Cynulliad – gan gynnwys aelodau'r Cabinet, y Pwyllgor Cyllid a'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
- Bwrdd Llywodraeth Cymru a'r Pwyllgor Archwilio a Risg

Drwy symleiddio'r cyfrifon dros y ddwy flynedd ddiwethaf mae Llywodraeth Cymru wedi ceisio darparu gwybodaeth sy'n hygyrch ac yn berthnasol i'r gynulleidfa hon. Rydym yn falch o weithredu ar unrhyw adborth a dderbynnir ar ffyrdd o wella'r modd y cyflwynir yr wybodaeth hon.

Mae Llywodraeth Cymru yn rhoi gwybod i'r cyrrff a noddir ganddi am ofynion cyfrifon blynyddol drwy gyfarwyddyd cyfrifon.

Mae cydymffurfiaeth â'r gofynion hyn yn cael ei hasesu fel rhan o'r archwiliad allanol o gyfrifon y sefydliadau hynny yn flynyddol.

Argymhelliad 4. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn rhoi ystyriaeth i'r gwahanol ymagweddau tuag at bolisiau cronfeydd wrth gefn ar gyfer y cyrff a noddir ganddi, yn arbennig o ystyried yr hyblygrwydd gwell a roddir iddi yn sgil Cronfa newydd Cymru o 2018-19.

Mae creu un Gronfa Wrth Gefn neilltuedig i Gymru yn gwella'r trefniadau blaenorol ar gyfer Cyfnewid Cyllidebau ac yn eu symleiddio. Y bwriad yw galluogi Llywodraeth Cymru i gario ymlaen unrhyw adnoddau heb eu dyrannu a rheoli unrhyw anwadalrwydd mewn referniw o drethi datganoledig.

Mae cyllidebau ar gyfer cyrff allanol yn cael eu cytuno gan yr isadran noddi berthnasol yn Llywodraeth Cymru a'u dyrannu o gyllideb yr isadran. Mae cyrff a noddir yn gallu cytuno ar gario ymlaen o un flwyddyn i'r nesaf gyllidebau adnodd, ar yr amod y gall yr isadran noddi gynnwys y gwariant ychwanegol yn ei chyllideb gyffredinol. Mae terfynau'r cronfeydd wrth gefn presennol yn cyfeirio at symiau cyfyngedig o arian parod y mae cyrff a noddir yn eu dargadw ar ddiwedd y flwyddyn.

Argymhelliad 10. Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor am ei gwaith Archwilio Mewnol cyn i'r Pwyllgor graffu ar gyfrifon Llywodraeth Cymru ar gyfer 2017-18, gan ein galluogi i roi ystyriaeth ddyledus i'r cynnydd cyn inni ystyried y cyfrifon yn fanwl ym mis Medi 2018.

Yn dilyn argymhelliad yn 2015-16, cytunwyd y byddai Gwasanaeth Archwilio Mewnol Llywodraeth Cymru yn trefnu adolygiad o'r trefniadau trosolwg ar gyfer cynlluniau a ariennir gan Lywodraeth Cymru, a weinyddir gan sefydliadau allanol, fel rhan o'i rhaglen waith ar gyfer y flwyddyn ariannol 2017/18. Gwnaed hynny er mwyn asesu a oes digon o fesurau diogelu, a'r rheini'n rhai cymesur, ar waith i atal twyll.

Cytunwyd ar y cylch gorchwyl ar gyfer archwiliad 2017/18 a dechreuodd y gwaith maes gyda'r cyfnod cyntaf o waith archwilio yn ymwneud â'r gweithdrefnau sy'n gysylltiedig â threfniadau trosolwg ar sail Llywodraeth Cymru gyfan. Bydd dau gyfnod arall yn dilyn, i gynnwys cynnal adolygiad o sampl o grantiau a ddyfarnwyd er mwyn astudio'r trefniadau yn fanylach ac yna adolygiad i ystyried lle y defnyddiwyd trefniadau caffael i ddod o hyd i ddarparwr i gyflenwi grantiau ar ein rhan.

Yn ystod cam cynllunio archwiliad cyfnod un, roedd rhaid nodi pa fath o sefydliadau y dylid eu hystyried yn gyrrff sy'n gweinyddu'r mathau hyn o grantiau gan gynnwys Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, y GIG, awdurdodau lleol, yr heddlu, ysgolion, y trydydd sector a sefydliadau preifat. Mae ein gwaith archwilio yn canolbwyntio ar sefydliadau lle mae llai o sicrwydd ynglŷn â threfniadau.

Byddwn yn rhoi diweddariad pellach ar y gwaith hwn pan gyhoeddir y cyfrifon blyneddol yn hwyrach yn yr haf.

Yn ystod 2017/18, mae gwaith archwilio arall a gynhaliwyd gan y Gwasanaeth Archwilio Mewnol, Tîm Archwilio Cronfeydd Ewropeaidd Llywodraeth Cymru ac adolygiadau gan Swyddfa Archwilio Cymru hefyd wedi cyfrannu at yr ystod o sicrwydd sydd ar gael mewn perthynas â rheoli cynlluniau grant, gan Lywodraeth Cymru ei hun a chan sefydliadau allanol ar ei rhan.

Argymhelliad 11. Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn dangos yn glir sut y mae ei systemau Rheoli Perfformiad yn gadarn ac yn cynhyrchu canlyniadau pendant.

Mae rheoli perfformiad ei gweithwyr yn fater difrifol iawn yng ngolwg Llywodraeth Cymru. Rydym yn dilyn dulliau newydd o reoli perfformiad a ddatblygir ac a gweithredir mewn rhannau eraill o'r Gwasanaeth Sifil a'r sector cyhoeddus yn ehangach, a'r sector preifat. Yn seiliedig ar dystiolaeth o'r hyn sydd wedi gweithio'n dda mewn manau eraill, byddwn yn parhau i gydweddu ag arferion da ac yn mabwysiadu agwedd newydd at reoli perfformiad o 1 Gorffennaf 2018 ymlaen. Bydd hyn yn creu cysylltiad agos rhwng amcanion personol a chyflawni Ffyniant i Bawb: y Strategaeth Genedlaethol a themâu Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Bydd yr agwedd hon yn canolbwyntio ar gryfderau gweithwyr ac yn cynnwys sgysiaau hyfforddi rheolaidd rhwng rheolwyr llinell ac unigolion.

Bydd proses dau gam ar gyfer delio ag unrhyw faterion yn gysylltiedig â pherfformiad, os bydd rhai yn codi, yn parhau. Mae'r cam cyntaf yn defnyddio cynlluniau gwella perfformiad penodol a mesuradwy i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a fydd yn dod i'r amlwg mewn perthynas â pherfformiad. Mae'r rhain yn cael eu hadolygu'n fisol am hyd at chwe mis, ac mae uwch-reolwyr yn cael diweddariadau yn rheolaidd. Os nad oes llawer o welliant wedi'i weld, neu ychydig iawn o welliant, gall gweithdrefnau tanberfformio ffurfiol gael eu rhoi ar waith yn ystod yr ail gam. Mae'r gweithdrefnau hyn yn gweithredu yn unol â chanllawiau ACAS.

Argymhelliad 12. Mae'r Pwyllgor yn argymhell y dylid cynnwys gwybodaeth sy'n ymwneud â nifer yr holl staff yn Llywodraeth Cymru sy'n ennill dros £100,000 o fewn blwyddyn yng nghyfrifon cyfunol Llywodraeth Cymru yn ogystal â'u cynnwys yn y polisi tâl a gyhoeddir ar wahân. Rydym yn argymhell y cyhoeddir y wybodaeth hon ar yr un pryd â'r cyfrifon archwiledig.

Bydd y tabl o staff Llywodraeth Cymru sy'n ennill dros £100,000 yn cael ei gynnwys yng Nghyfrifon Blyneddol 2017-18 a'r datganiad ar bolisiau tâl, a fydd yn cael eu cyhoeddi'r un pryd â'r cyfrifon.

Argymhelliad 13. Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod datgeliadau yn y datganiadau ariannol ar gyllideb ac alldro Llywodraeth Cymru yn glir ac yn dryloyw.

Mae Llywodraeth Cymru eisoes yn ymdrechu i ddarparu adroddiadau clir a thryloyw ar alldro yn y Datganiad ar Alldro yr Adroddwyd Arno sy'n rhan allweddol o'r cyfrifon blyneddol. Fodd bynnag, mae'r broses adrodd bresennol yn gallu bod yn gymhleth yn sgil y gofynion i ymdopi o fewn Cwmpas y gyllideb a'r gyllideb DEL. Er gwaethaf hyn, eir i'r afael â'r mater hwn drwy gysoni'r gwaith ar Gyfrifon a'r gyllideb sydd ar y gweill ar hyn o bryd.

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Wales Audit Office Report on Informatics Systems in NHS Wales

	Velindre NHS Trust and NHS Wales Informatics Services Evidence in response to Public Accounts Committee inquiry into the Wales Audit Office Report on Informatics systems in NHS Wales: Steve Ham, Chief Executive, Velindre NHS Trust and Andrew Griffiths, Director of NHS Wales Informatics Services
Contact	Steve Ham, Chief Executive, Velindre NHS Trust Phone: 029 2019 6175 Email: Steve.Ham2@wales.nhs.uk
Date:	16 th April 2018

Introduction

1. Velindre NHS Trust and NHS Wales Informatics Services (NWIS) welcome the opportunity to contribute to the Public Accounts Committee inquiry into the Wales Audit Office Report on Informatics systems in NHS Wales. We recognise that digital technology and information are essential enablers in the transformation of health and care for the people of Wales. This was set out in *Informed Health and Care - A Digital Health and Care Strategy for Wales* (2015) and has been further emphasised by the recently published *A revolution from within: Transforming health and social care in Wales* (the Parliamentary Review of Health and Social Care in Wales, 2018). NHS Wales has made significant progress since the publication of *Informed Health and Care* and we expect the pace of delivery to accelerate as a result of a number of improvements we have recently made.
2. Velindre NHS Trust and NWIS contributed to the Welsh Government (WG) response to the Wales Audit Office's report and support the acceptance of each of the 13 recommendations and the actions outlined. We believe that we have made progress on a significant number of the Wales Audit Office recommendations since the field work was completed in 2017 and further improvements are already underway.
3. We recognise that implementing changes enabled by new information systems and technology are not just technical and require changes of culture, behaviours and working practices across organisations. As a result, responsibility does not lie with NWIS or Health Board's and Trust's informatics services alone, and are equally dependant on wider organisational leadership and engagement with staff and the public. We continue to work closely with NHS, Local Authority and WG policy colleagues in agreeing and delivering these improvements.
4. WG has committed to publishing a new long- term plan for health and social care in Wales in the spring and there has been extensive engagement by colleagues across health and social care in shaping that response. During this process we have highlighted

the potential role for informatics and digital technology to play a central role in delivering the quadruple aim and the priorities set out in the new long-term plan.

Question 1 -*The Welsh Government's leadership role for informatics in NHS Wales, including, for example, ensuring NHS bodes agree what 'Once for Wales' means in practice.*

5. We will address the issues of wider informatics leadership and 'Once for Wales' separately:

Leadership within informatics

6. The delivery of the Informatics strategy across NHS Wales is built on collaboration between WG, Health Boards, Trusts and the NHS Wales Informatics Service (NWIS). We both have key leadership roles within the informatics in NHS Wales.

Steve Ham – Velindre NHS Trust

7. In addition to his role Chief Executive of Velindre NHS Trust, which is the host organisation for NWIS, Steve is also the lead NHS Chief Executive for Informatics (each Chief Executive takes in national leadership and coordination roles for specific areas). Steve is also the joint senior responsible officer for the delivery for *Informed Health and Care* (with Peter Jones, Deputy Director Digital Health and Care, WG Health and Social Services Group).

Andrew Griffiths - NHS Wales Informatics Services

8. Andrew is Director of NWIS and in addition to his responsibility for managing NWIS he is also the programme director for the delivery of *Informed Health and Care*. While NWIS is hosted within Velindre NHS Trust, for the delivery of services provided by NWIS the Director is managerially accountable to Frances Duffy in WG (Director of Primary Care and Innovation, Welsh Government Health and Social Services Group).
9. Both Steve and Andrew are members of NHS Wales Informatics Management Board (NIMB), which oversees informatics across NHS Wales. NIMB is a Portfolio Board accountable for the delivery of programmes (and projects) established to support the delivery of the *Informed Health and Care* Strategy (the programmes) and creates an environment where programmes can succeed in delivering the changes necessary for the benefits to be realised. NIMB provides assurance and advice to WG, and reports directly in to the NHS Wales Executive Board on all aspects of informatics.
10. Both Steve and Andrew have worked together with WG colleagues to develop a wider group of informatics leaders: Executive Director leads for Informatics; Assistant Directors for Informatics; Clinical Informatics leads and NWIS Directors, through NIMB and the introduction of an annual strategy conference, regular strategy workshops and to share good practice and aligning local and national priorities. The Assistant Directors for Informatics peer group has also been developed and is now recognised as an advisory group to NHS Chief Executives.

11. The four work-streams of the informed health and care strategy are now well established. Strategic Leads have been appointed to head up each of the work-streams and ensure that appropriate governance and reporting arrangements to NIMB are in place.
12. Each Health Board and Trust has been strengthening clinical leadership locally in informatics. The recently established a Clinical Chief Information Officer Network, facilitated by the NWIS, will play an important role in the further development of these clinical leaders.

Once for Wales

13. The definition of 'Once for Wales' agreed by NIMB was developed through a collaborative process and is owned across health boards, Trusts and NWIS. "Once for Wales" is about "all parties involved in health and care in Wales working collaboratively, to add value and deliver the strategy of a single electronic patient record, ensuring that information is entered once and is made available to all those who need it, at the time and place they need it".
14. Its combination of commitments common standards; national repositories and services; and applications is powerful and will help us accelerate the pace of change and the delivery of benefits for patients, for clinicians, for service delivery and policy development, across the NHS in Wales.
15. We welcome and support WG's plans to establish a new Welsh Technical Standards Board (WTSB). This will lead and accelerate work on agreeing the use of common standards, which is critical to delivering the commitments in *Informed Health and Care* and will enable further integration of data across all health and care systems (and delivering the Once for Wales definition).

Question 2 - *The work the Welsh Government is doing to better understand the costs of delivering its vision for informatics and how that could be funded given the downwards trend in spending on ICT and the £484 million estimate of the cost of delivering the vision for informatics on top of current budgets.*

16. The development of Strategic Outline Programmes (SOPs) for informatics within each NHS organisation is a major step forward which, along with the increasing focus on informatics within Health Board's and NHS Trust's Integrated Medium Term Plans (IMTPs), has supported the development of the National Informatics Plan 2018/19, agreeing the highest national informatics priorities, and will help inform WG allocation of capital resources in 2018/19.
17. It is also important to recognise that while both capital and revenue funding will inevitably be a constraint, our ability to recruit and retain staff with the skills we need for informatics and service change, within NWIS and the wider health and care system, are also a key constraint. Prioritisation of our investment of staff time, and funding, will therefore remain critical. The development of the National Informatics Plan 2018/19 will

be a major step forward in this and the publication of health and social care long-term plan in the spring will allow us commence the development of a 3 year National Informatics Plan for 2019/23.

18. We support WG plans to undertake a robust assessment of the investments required; the predicted business benefits; evaluate alternative funding models and savings opportunities; and the engagement of Health Boards, NHS Trusts and NWIS in this work.

Question 3 - *The extent of resourcing and investment at a local level.*

19. There is increasing evidence of the importance placed in informatics in service improvement in the national delivery plans groups and in each NHS organisation's IMTP. The development of Strategic Outline Programmes (SOPs) for informatics within each NHS organisation has laid out the scale of the challenge facing the NHS nationally and locally.
20. We recognise that it is important for us to align national and local investment to accelerate progress. NIMB informed the prioritisation of £10M capital investment in national and local informatics, in 2018/19, to improve cyber-security and the acceleration of the roll out of national clinical systems and have committed to develop pan Wales plans for investment in informatics infrastructure and cyber-security in 2018/19.
21. The future publication of the WG health and social care long-term plan will allow us commence the development of a National Informatics Plan for 2019/23, to help further align national and local investment in informatics across health and social care.

Question 4 - *The effectiveness of governance and accountability arrangements in light of concerns identified by the Auditor General and the recommendations of the Parliamentary Review to bring bodies such as NWIS within a strengthened central NHS Wales Executive function.*

22. We support WG plans to address this through its reviews into infrastructure and system design and governance. This will include an assessment of progress to date and how barriers to progress can be overcome, and will be taken forward as part of NIMB's forward work plan for the coming year. During 2017/18 we have worked to build collaboration through increased transparency and communication. We believe this is starting to bear fruit and will support WG plans in this area.
23. We are working with WG colleagues to ensure that the reporting to both WG and Health Boards and NHS Trusts, on both the delivery of informatics programmes and projects and their related benefits, is improved and support the proposals to improve this further in 2018/19.

Question 5 - *Local leadership, including clinical leadership, and NHS bodies' perspectives on the factors behind slow progress in delivering the electronic patient record.*

24. While there has been significant progress in delivering the electronic patient record and the benefits that arise from it across Wales, both the WAO report and the Parliamentary Review have identified a number of issues that have limited the rate of progress in its delivery. While we have a clear vision, until recently the number of projects and priorities have been growing without explicit consideration of the impact on delivery of other projects. The challenges of securing funding to invest in the recruitment of both specialist informatics staff and staff with skills to lead service change and benefits realisation have limited progress in this area.
25. NHS Chief Executives agreed improvements in the development of and NHS assurance of informatics business case at their February 2018 meeting. This will ensure earlier and wider engagement, and common assurance processes to accelerate the development of cases and support "start; stop; accelerate" decisions.
26. NIMB has supported the development of an improved prioritisation process during 2017/18 to help increase the focus on the highest national priorities. Alignment of local and national priorities through the collaborative development of the National Informatics Plan will help address this.
27. We expect the first National Informatics Plan to be agreed at the April 2018 NIMB Meeting. While this will be short term (i.e. 1 year in the first instance), this will help us be clear on the highest national priorities, to accelerate their delivery, and also importantly be clear on the role of NIMB in agreeing the additional or removal of national informatics priorities. We support the WG plans to utilise NIMB to continue the prioritisation work, taking into account the Parliamentary Review's recommendation to "start; stop; accelerate" and to commence the development of a 3 -year National Informatics Plan, once the health and social care long-term plan has been published.

Question 6 - *Workforce challenges, including recruitment and retention of ICT specialists.*

28. We recognise that there are major challenges to recruiting and retaining all areas of informatics staff, not just ICT specialists, within Agenda for Change. The impact of Brexit on this recruitment and retention of scarce skills in this area is also difficult to quantify.
29. NWIS has a comprehensive workforce strategy and function with a particular focus on recruitment, retention, staff and organisational development. Evidence of the success of this is that turnover is below industry average and at NHS average with the workforce headcount increased by 20% to 550 Whole Time Equivalent (WTE) over the last two financial years.
30. NWIS works collaboratively with NHS organisations on professional development of the informatics workforce and has undertaken ground breaking work with the Welsh

University sector through partnership arrangements to bring academic and work based training together. The most advanced element of this is co-location of NWIS Offices with University of Wales Trinity Saint David's and the establishment of the jointly Welsh Institute of Digital Innovation.

31. We support the WG proposals to develop partnerships across the public sector; with academia and with private sector businesses to support economic development in Wales. This is not an issue for NWIS alone but for the wider informatics community across health and care in Wales.

Question 7 - *Getting greater clarity about whether the intended benefits of investment are being achieved.*

32. NIMB, through the Planned Future work stream of the Strategy Delivery Programme, has developed a common framework for describing and quantifying benefits. Further work is planned to improve this further and to find ways to quantify and measure benefits more consistently.
33. Recent reporting to NIMB have increased the focus on system utilisation as a proxy for benefit realisations. Work is also already underway on implementing agreed changes to improve the Business Case process, which will also increase the focus on benefits, including that resources are identified to support benefits identification and business change; and ensuring effective benefit ownership, to improve their quantification and realisation.

The Parliamentary Review

34. A number of the issues and challenges within the Auditor General for Wales Report were also considered by the Parliamentary Review into Health and Social Care report, "A revolution from within: Transforming health and social care in Wales", published in January 2018.
35. The Parliamentary Review report makes a major contribution to the debate on how to create a sustainable health and care system in Wales in the future. We agree that a different system of care is needed – one that is seamless across health and social care, physical and mental health, and secondary and primary community care.
36. The Report recommended "Putting the people in control", through advances in the availability and use of information in treatment and care to recast the relationship between users and professionals. This will mean Wales actively providing information about care; seeking assessing and scaling technologies that enhance access to advice and information, and supporting users and care professionals to adapt. In addition, the report recommended harnessing innovation and accelerate technology and infrastructure developments.

37. The Parliamentary Review report recognises that we have been moving towards a more integrated system for a number of years and there are many good examples of new models of care that are already working in Wales. The challenge is how we can be more radical and ambitious, to accelerate the pace in moving to a genuinely seamless system. Following the Parliamentary Review report, we are working with the WG and other organisations in the health and social care sector to develop a plan of action that will deliver the best services to the people of Wales.

Summary and conclusion

38. As stated earlier, we recognise that digital technology and information are essential enablers in the transformation of health and care for the people of Wales. NHS Wales has made significant progress since the publication of *Informed Health and Care in 2015* and we expect the pace of delivery to accelerate as a result of a number of improvements we have recently actioned.

39. We expect that, the new long -term plan for health and social care in Wales will build on the priorities set out in the *Informed Health and Care* strategy and the first National Informatics Plan (which we expect to finalise at the April NIMB meeting) will set out a central role for information and digital technology in delivering the quadruple aim and the new priorities for NHS Wales. The plans for improving governance; clarifying accountabilities and structures are likely to impact on NWIS roles and wider informatics planning and delivery.

40. We remain committed to working closely with NHS, Local Authority and WG policy colleagues in accelerating the pace of improvement in informatics across Wales to support delivery of the quadruple aim.

Eitem 9

Yn rhinwedd paragraff(au) vi o Reol Sefydlog 17.42

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mr Michael Carrick
Heads of the Valley Development Company
By email:

michaelcarrick@aventacapital.co.uk

14 March 2018

Dear Mr Carrick,

As you may be aware the Public Accounts Committee has been considering issues arising out of the initial funding of the Circuit of Wales, as highlighted in the Auditor General for Wales 2017 report. Through the course of the inquiry we have also received evidence on the decision making process around the cabinet decision not to provide the support requested by the Heads of the Valley Development Company.

As part of this consideration, the Committee has been provided with a copy of the note of the meeting held between HODVC and the Welsh Government on 30 June 2017. The Committee notes that the Welsh Government advise that this note has not been agreed with you. I am therefore writing to clarify whether you consider this note to be a true and accurate record of the meeting.

I would be grateful for a response by 6 April 2018, to aid the Committee's deliberations on this matter.

Yours sincerely,



Nick Ramsay AM
Chair





Nick Ramsay AM
Chair
Public Accounts Committee
National Assembly for Wales
Cardiff Bay
Cardiff
CF99 1NA

16 March 2018.

Dear Mr Ramsay

PAC – Circuit of Wales

Thank you for your letter of 14 March 2018 in which you sought our view on whether the file note produced by the Welsh Government of a telephone discussion on 30 June 2017 was a true and accurate record of the meeting.

The Welsh Government did reach out to us on 14 February 2018 with a file note of the phone call which I circulated to the other participants on the call : Richard Parry-Jones, Martin Whitaker and Gheev Changizi of Kleinwort Hambros.

We internally discussed the note and reverted back on the 20 February with our marked-up comments over areas where we disagreed with the position stated and seeking redaction of commercially sensitive identities of funding partners that had not consented for their disclosure. We were advised that the PAC would be provided with a copy of our agreed note. A series of iterations then occurred where:

- On 22 February Welsh Government advised that they would provide the file note as drafted by WG but would attach our detailed comments as an appendix; then
- On 5 March, Welsh Government advised that they would not be providing our detailed comments but provide a statement that HOTVDC was not provided with the note at the time and had requested changes to three areas; then
- On 7 March, Welsh Government advised that the file note that had been provided to the Public Accounts Committee did not contain any commentary regarding HOTVDC other than to inform that this had not been agreed with HOTVDC.

I would therefore advise that the note provided to the Public Accounts Committee was not an agreed position and in our opinion did not reflect a true and accurate reflection of the meeting. For completeness I attach a copy of the note that we marked up and sent to the Welsh Government.

I would also emphasise that unlike other meetings with Welsh Government over this period we were not provided with a file note of the conversation at the time.



Heads of the Valleys
Development Company Ltd

Yours sincerely

Michael Carrick
CEO

Notes of meeting with HOVDC to discuss Balance sheet issue re Circuit of Wales 30 June 2017

Attendees: Mick McGuire (MMcG) – Welsh Government
Andrew Jeffreys (AJ) - Welsh Government
Steve Davies (SD) – Treasury, Welsh Government
Tracey Mayes – Welsh Government
Richard Parry-Jones (RPJ) – HOVDC
Gheev Changizi (GC) – HOVDC
Martin Whittaker (MW) – HOVDC
Michael Carrick (MC) – HOVDC

1. AJ and SD introduced their roles within WG treasury. AJ was introduced as the Welsh Treasury expert on balance sheet treatment and had been instrumental in the assessment. AJ clarified he was not an expert but engaged with experts in UK treasury.
2. MMcG stated that the primary reason of the meeting is to discuss issues arising from the likely classification of the Circuit of Wales (CoW) project. The discussions at the meeting are to be treated as confidential.
3. HOVDC stated that they were disappointed and disenchanted in the decision not to support the project. They had previously worked with Treasury on balance sheet treatment of similar projects. They had asked for the meeting to better understand the WG decision and to discuss if this can be taken forward. They also stated their disappointment in the lack of communication on the way forward.
4. WG – Economic activity is recorded and classified in the national accounts based on rules provided by Eurostat. The budgetary treatment flows from whether this activity is classified to the public or private sector. ONS would classify the company. Its debt would be classified to the public or private sector accordingly. WG have had concerns on whether the debt would be classified to the public sector for some time. AJ has been aware of the project for some time and of potential issues with classification since around spring 2016. AJ met with MC, MW and Peter Thomas at that time, when classification was discussed. At that time the guarantee was bigger than the recent proposal. Classification was not therefore a new concern. MC acknowledged their earlier meeting, specifically noted that the approach agreed would be to jointly engage with the company in presenting proposals to Treasury and said he was confident then that it would not be classified on balance sheet and he remains bullish today.
5. MW – In July 16 there was a meeting where HOVDC talked about the balance sheet concerns and shared examples of projects underwritten by government where the debt was not on the balance sheet. HOVDC have always understood-acknowledged that the project costs for the CoW needed to be off the Welsh Government balance sheet. HOVDC, nor its range of experienced advisors still cannot seem to understand how the

current proposal could be classified on the balance sheet. They need to understand what parts of the proposal in terms of contracts and the risks that means the financial debt will end up on the Welsh Government balance sheet. HOVDC needs to understand that if they have different views on this than WG what can be done to take the project forward.

6. WG – There has been no ONS decision at this time as they will only give a classification decision on an actual contractual proposition. This process could take between two or three months. It would take longer if a decision were referred to Eurostat, which AJ thought was possible given the novel nature of the proposition, and its high public profile. AJ said that advice had been sought by Ministers on whether there was a risk that CoW would be classified to the public sector; and that advice had been given, i.e., that there is significant risk that CoW and its debt would be classified to the public sector and hence hit the Welsh Government budget.
7. WG confirmed that advice had been sought from UK Treasury, and that discussions around the relevant guidance had been taking place with the ONS and Eurostat for some time. The UK Treasury's view is that elements of the proposal did give rise to a risk that the debt will be classified to the public sector.
8. Eurostat has recently reissued the PPP guidance on classification as set out in the Manual on Government Deficit and Debt (MGDD, 2016). All parties recognised that this was not to be considered as a PPP transaction and would likely be assessed as a concession. Guidance on other types of transactions, such as concessions, is not as comprehensive, although Eurostat will now begin the work of revising other chapters in the MGDD. Advice has been received that the guidelines on PPP classification can, to some extent, be used as a benchmark for classifying other types of transaction – applying a relevant risk weighting to debt that is exposed to a higher level of risk being a case in point. It was specifically noted that this weighted approach on concessions had not received support in Treasury and no examples were able to be provided. Whilst the WG guarantee can be seen as technically less than 50% applying a risk weighting to reflect the junior nature of this debt, in combination with the removal of developer profit in the capital structure would increase the percentage to over 50%.
9. Whilst the equity is the riskiest bit of the capital structure, the WG guaranteed tranche of £210m is riskier than the secured senior funders. As the guarantee is more junior to this latter funding, this will increase the risk weighting. It doesn't need to be weighted very heavily to get the risk-weighted percentage funding over the 50% limit.
10. Furthermore, there were concerns that, even without applying a risk weighting, the guarantee was over 50% of the project costs. The project

~~costs appeared to double count certain elements of funding as the equity appeared to be sourced from the senior debt, rather than being additional. It was recognised that the developers profit was a normal cost of the project and retained within the capital structure as equity. This was as a result of restrictions on distribution and alignment with developers until the facilities were operational. It was theoretically possible therefore that the ONS would discount certain things remove the developers profit, possibly reducing the project costs to £373m, so £210m out of £373m is more than 50% (56%). Risk weighting would exacerbate this. The developers profit was acknowledged as being within normal limits and there were no examples of ONS or Treasury adopting this approach on other concession or PPP projects.~~

~~40.~~

11. WG stated that the MGDD has different sections within it eg guarantees, PPP. Eurostat have updated the guidance on PPP, and whilst CoW is not a PPP some of the key principles can be applied to an assessment of the classification of its debt. It is believed by officials that there is a significant risk that CoW could be classified to the public sector as public corporation if a risk weighting were applied to a concession and the costs had the developers profit removed.

~~44.~~

12. HOVDC stated there was no governance or control by the WG, no risk of the delivery of construction and that the private sector were aiming to create profit to enable long term sustainable private investment to be attracted. There are lots of examples out there which are not on balance sheet. They were astonished that the PPP weighting guidance is being applied for something a concession that is very different. There are lots of projects where this treatment does not apply. The key criteria is that it's less than 50%.

13. WG stated that a guarantee equating to less than 50% could mean, other things equal, that it would not be classified to the public sector as a public corporation. But this was not a question where the WG or the UK had discretion. The approach was rules based. Officials' role is to provide advice to Ministers on risk in the context of those rules. HOVDC could reduce the classification risk by reducing the amount being guaranteed or by increasing the ranking of the debt such as it was genuinely pari passu with the most senior debt, or a combination of the two.

14. RPJ – HOVDC have calculated the percentage as 49.8%

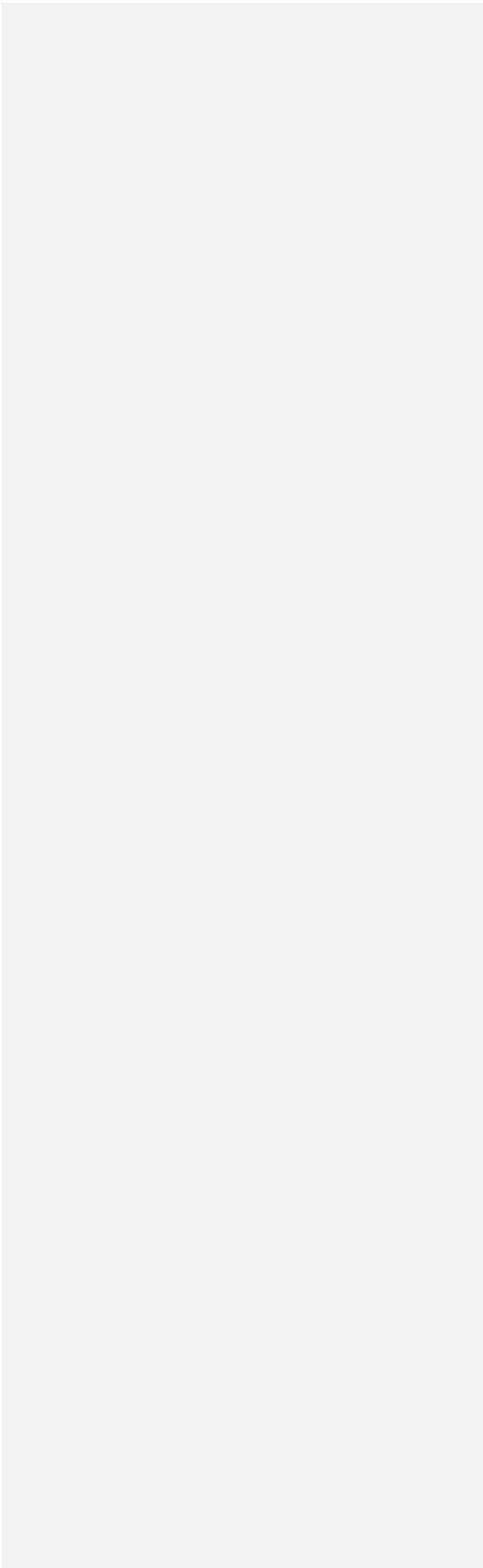
15. WG – The numbers aren't necessarily approached in this manner for reasons already cited. Equity is funded by the debt so it is arguably double counted. HOTVDC disagreed and stated that only the construction, external advisor and staff costs and WG finance charges were being funded by debt, the normal developers profit was not being distributed and therefore was retained in the company and could only be treated as shareholder equity—borrowing is recycled back into the funding package, so the equity element appears to give an inflated figure

~~for the cost of the project.~~ Need to focus on the capital cost of the project primarily. But even if the value of equity were included in the project cost, ~~f~~ the risk weighting of the guaranteed tranche still will make the total percentage greater than 50%.

16. The due diligence work on the project enabled WG to see the figures in some detail for the purposes of classification for the first time – a reliable assessment could not be made until the DD process was completed. The assessment made on the basis of these figures, for the reasons already cited, is that there is a significant risk that CoW would be classified to the public sector if the treatment of weighting and removing developers profit was adopted. However ONS is the ultimate arbiter of these decisions, and a formal decision cannot be taken unless the relevant documents are submitted to the ONS for assessment.
17. HOVDC stated their exposure to the funding and the return on the equity should not be discounted. The level of security is an issue.
18. WG stated the only element of the funding considered is the value of the guarantee and not the likelihood of it being called.
19. RPJ stated that if the guarantee is called then the repayment is over a long period of time.
20. WG stated the assessment is on what the guidelines state. No discounting process is required under the guidelines for the purposes of establishing the relevant percentage of government financing in the form of a guarantee.
21. HOVDC stated that the Ernst and Young report states that the process being discounted is key.
22. WG restated that discounting is not a factor for the classification assessment. This was more about the treatment of the debt covered by the guarantee in the national accounts.
23. RPJ said in the worse case scenario and the guarantee is called on the day after the construction is completed. Is the classification based on the DCF value or the nominal value?
24. WG stated it doesn't matter if the guarantee is called – ONS is only working out whether the debt is in the private or public sector. As the debt is repaid the debt on the Government's balance sheet would reduce.
25. HOVDC stated that this is an inflexible process. If the project is a success and the guarantee is not called or the guarantee is bought out are WG still saying that the guarantee would still be on the balance sheet?
26. WG – the UK government is very compliant with the Eurostat rules. The purpose of the rules is to make sure it is clear whether Government is liable for the debt or not. The classification is not a permanent

arrangement – if there is a significant change in the capital structure then it would be possible to seek to change a classification decision. It was reiterated that ONS could only take a decision at a point in time on the contractual conditions agreed at that point in time – if contracts are varied then reclassification would be required. The ONS cannot make a decision based on outcomes that might or might not come about.

27. WG – our assessment is that there is a risk that CoW debt would go on the balance sheet with a real opportunity cost for WG.
28. HOVDC stated the guarantee does not contractually start for 27 months. So why do we need to worry about the classification now and why can't we wait until then?
29. WG stated that it is not as simple as that. The fact that WG was obliged to guarantee the debt associated with the company would still need to be considered now. The fact that the guarantee is a contingent liability in terms of its being called did not mean it was not also a contractual obligation which means it needs to be dealt with at the start. It is not up to WG how the debt is classified – ONS would need to make the decision.
30. HOVDC stated they need to sit down with their advisors to work this through. HOVDC are still on a different page on this and believe this is not consistent with how other projects are being classified.
31. WG disagreed with this comment.
32. HOVDC – ~~raised a question over what level of guarantee would be considered acceptable what would the impact be if the guarantee is reduced to £100m and equity was significantly increased?~~
33. WG – ~~WG thought that the guarantee would need to be closer to £100m would need to consider the impact on classification if such a proposition were made.~~
34. HOVDC stated that this process has taken 7 years but without a steer on this point. There have been massive costs and they don't understand why this opinion was not provided previously. HOVDC appreciated the additional insight to the decisions made – whilst they did not agree at least they understood the rationale. The issues identified need to be addressed and a way forward needs to be found. HOVDC asked for another meeting, face 2 face, to take this forward.
35. MMcG would discuss this request with the Minister and will come back once a decision has been made



Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

National Assembly for Wales
Public Accounts Committee

Ken Skates AC

Ysgrifennydd y Cabinet dros yr Economi a Thrafnidiaeth
Llywodraeth Cymru

15 Mawrth 2018

Annwyl Ysgrifennydd y Cabinet

Fel y gwyddoch, mae'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus wedi bod yn trafod y materion oedd yn deillio o'r cyllid cychwynnol ar gyfer Cylchffordd Cymru, fel yr amlygwyd yn adroddiad Archwilydd Cyffredinol Cymru yn 2017. Drwy gydol yr ymchwiliad, rydym hefyd wedi cael tystiolaeth am y broses gwneud penderfyniadau ynghylch penderfyniad y Cabinet i beidio â rhoi'r cymorth y gofynnodd Cwmni Datblygu Blaenau'r Cymoedd amdano.

Fel rhan o'r ystyriaeth hon, mae gan y Pwyllgor nifer o ymholiadau ar y cyngor diwydrwydd dyladwy a ddarparwyd gennych ym mhapur y Cabinet, ac felly rwy'n ysgrifennu i ofyn am gopi o'r papur o 27 Mehefin 2017. Nid yw'r Pwyllgor yn pryderu am effeithlonrwydd y penderfyniad ei hun ond, yn hytrach, yn ceisio sicrwydd bod y wybodaeth a ddarparwyd i chi yn cynnwys y cafeatau angenrheidiol o ran y cyngor a gafodd swyddogion.

Yn naturiol, byddem yn trin y papur hwn fel data cyfrinachol a sensitif a'r unig reswm y byddem yn ei ddefnyddio yw er mwyn sicrhau'r Pwyllgor fod proses lawn a chywir wedi'i chynnal.

Yn gywir,



Nick Ramsay AC
Cadeirydd



Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd, Caerdydd, CF99 1NA
SeneddArchwilio@cynulliad.cymru
www.cynulliad.cymru/SeneddArchwilio
0300 200 6565

National Assembly for Wales
Cardiff Bay, Cardiff, CF99 1NA
SeneddPAC@assembly.wales
www.assembly.wales/SeneddPAC
0300 200 6565

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon