

Dyddiad y papur: 30 Medi 2020

Awdur: Lowri Williams, Pennaeth Adnoddau Dynol a Chynhwysiant

**Teitl:** Cynllun Ymadael Gwirfoddol 2019 - Adolygiad o'r Gweithlu

---

## Diben

Ym mis Medi 2019 gwnaeth y Pwyllgor Cyllid yr argymhelliad a ganlyn: **Mae'r Pwyllgor yn argymhell bod adroddiad ariannol blynyddol ar fuddion tymor hir, gan gynnwys arbedion parhaus, y Cynllun Ymadael Gwirfoddol yn cael ei ddarparu i'r Pwyllgor gan nodi sut mae'r cynllun wedi cyflawni'r nodau a nodwyd, yn benodol "Cyflawni arbedion hirdymor pan fo modd a/neu osgoi costau ychwanegol wrth fynd i'r afael â diffyg sgiliau"**.

Mae'r papur hwn, a luniwyd ar gyfer y Pwyllgor Cyllid, yn cyflwyno canfyddiadau adolygiad ynghylch a gyflawnodd y Cynllun Ymadael Gwirfoddol bob un o'r pedair nod a nodwyd ganddo.

---

## Crynodeb

Ym mis Ionawr 2018, cytunodd y Comisiwn ar ganlyniadau adolygiad Capasiti. Yn yr un modd, cytunodd y Bwrdd Gweithredol ar adolygiad gallu a luniwyd i ategu ei argymhellion. Cytunwyd ar y Strategaeth Pobl bum mlynedd, a oedd yn deillio o'r adolygiad capasiti a gallu, ym mis Medi 2018. Fe'i cynlluniwyd i gynyddu gallu gweithwyr trwy gyfleoedd i adolygu strwythurau, datblygu sgiliau, a ffyrdd newydd o weithio. Lanswyd Cynllun Ymadael Gwirfoddol y Comisiwn ym mis Rhagfyr 2018 ac fe'i lluniwyd i gefnogi'r Strategaeth hon trwy gyflawni'r nodau a ganlyn:

- **Caniatáu i'r sefydliad ymateb i newidiadau yn y math o sgiliau sydd eu hangen arnom;**
- **Gwella effeithlonrwydd y gweithlu;**
- **Hwyluso newid sefydliadol; a**
- **Chyflawni arbedion hirdymor pan fo modd a/neu osgoi costau ychwanegol wrth fynd i'r afael â phrinder sgiliau.**

Gadawodd cyfanswm o 24 aelod o staff y sefydliad rhwng mis Mai a mis Medi 2019. Ddeuddeg mis yn ddiweddarach, mae adolygiad o'r manteision sy'n dod i'r amlwg yn dangos ei fod wedi gwneud y mwyaf o'r cyfle hwn yn gorfforaethol.



## Cefndir

Yn ei gyfarfod ar 5 Tachwedd 2018, cytunodd Comisiwn y Cynulliad y byddai Cynllun Ymadael Gwirfoddol yn cael ei gynneg i holl staff Comisiwn y Cynulliad. Roedd y Cynllun yn seiliedig ar broses ymgeisio agored, fel yn achos cynlluniau blaenorol yn 2010, 2012 a 2015. Roedd y Cynllun yn agored i holl weithwyr parhaol y Comisiwn ar bob gradd.

Cafwyd 43 o geisiadau ac fe'u hystyriwyd yn erbyn y meini prawf a luniwyd i wneud y mwyaf o'r cyfle ar gyfer enillion effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd. Rhoddwyd caniatâd i 24 o ymgeiswyr ymadael yn wirfoddol ar y sail hon.

Cynhaliwyd archwiliad o'r broses ym mis Medi 2019 a daethpwyd i'r casgliad bod gan y Cynllun drefniadau llywodraethu priodol a chymesur a'i fod wedi cael ei reoli mewn ffordd resymol. Mae'r adolygiad hwn yn cefnogi'r archwiliad trwy adolygu pa mor effeithiol y cyflawnodd y Cynllun ei nodau.

## Buddion Corfforaethol

**Ariannol** - Er na luniwyd y cynllun fel ymarfer arbed costau, (y nod perthnasol oedd sicrhau arbedion tymor hir lle bo hynny'n bosibl a / neu osgoi costau ychwanegol o ran mynd i'r afael â phrinder sgiliau), gwiredwyd arbedion ychwanegol mewn nifer o ffyrdd:

- Mae swyddi wedi cael eu rhyddhau naill ai'n barhaol i'w hail-leoli mewn manau eraill yn y Comisiwn wrth i anghenion corfforaethol godi, neu dros dro gan fod gwasanaethau wedi oedi'n fwriadol i asesu effaith y Cynllun Ymadael Gwirfoddol cyn ail-lunio swyddi a strwythurau.
- Lle mae swyddi wedi cael eu disodli trwy ymarfer ailstrwythuro, mae gwasanaethau wedi defnyddio'r cyfle i ail-lunio swyddi sydd, mewn achosion o'r fath, wedi osgoi'r baich ariannol o greu swyddi newydd ychwanegol, neu mae swyddi wedi'u hailraddio i greu strwythur tîm mwy priodol, gyda'r fantais ychwanegol o arbediad ariannol.
- Yn olaf, crëwyd arbedion ychwanegol gan brosesau penodi'r Comisiwn, wrth i ddechreuwyd newydd ar un o ddau bwynt cyntaf y raddfa gymryd lle ymadawyr ar frig eu graddfa.

	Posts
Posts released	2
Posts replaced at lower grade	5
Opportunity to restructure	7
Replace like for like with new skills	8
on hold	1
Posts replaced at higher grade	1
	24

•

- Yn gyfan gwbl, gadawodd 24 o bobl trwy'r rhaglen ac mae 23 o bobl wedi cymryd eu lle hyd yma. Gwnaed arbediad o £72,000 ar gymhariaeth uniongyrchol.

**Trosiant** - Manteision Cynllun Ymadael Gwirfoddol dros y trosiant staff arferol yw'r gallu i gael mwy o reolaeth a chydlynu niferoedd i gael mwy o effaith. Fodd bynnag, mae'n anochel bod hyn hefyd yn creu cyfnod o ansicrwydd ac yn ddelfrydol dylai setlo cyn gynted â phosibl. Yn sefydliadol, bu hyn yn wir - cyrhaeddodd trosiant ei uchafbwynt ar 15 y cant ym mis Tachwedd 2019 ac mae bellach wedi gostwng i 6.5 y cant (Medi 2020). Mae hyn yn darparu trosiant iach sy'n ddymunol ar gyfer sgiliau newydd a chyfleoedd pellach i ail-lunio heb y risg o ansefydlogrwydd a all fod yn nodwedd o drosiant uwch.

**Absenoldeb** - O ystyried yr amgylchiadau presennol, mae'n anoddach asesu effaith y Cynllun Ymadael Gwirfoddol ar absenoldeb. Mae absenoldeb wedi gostwng o 2.2 y cant ym mis Awst 2019 (cyfartaledd treigl blynyddol o 4.05 y cant) i ddim ond 1.1 y cant ym mis Awst 2020 (cyfartaledd treigl blynyddol o 3.03 y cant). Rydym yn gwybod bod y gostyngiad hwn ar y cyfan yn unol â sectorau eraill a'i fod o ganlyniad i'r pandemig; mae'n wir fod nifer o ymadawyr o dan y Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi profi rhai cyfnodau sylweddol o absenoldeb a oedd angen cefnogaeth tymor hwy. Nid oes angen hyn mwyach.

**Cynhwysiant** - Eleni rydym wedi gweld cynnydd cadarnhaol iawn tuag at ein nod o niwtraleiddio'r holl fylchau cyflog - ar draws y rhan fwyaf o grwpiau mae'r bwlch cyflog wedi lleihau, ac nid oes unrhyw grŵp wedi gweld cynnydd yn y bwlch cyflog ac mae'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi cyfrannu at hyn wrth i rai uwch reolwyr ac aelodau staff a fu'n gwasanaethu am gyfnodau hwy ymadael.

### **Manteision i Gyfarwyddiaethau**

Er bod y cynllun wedi'i gynllunio i sicrhau manteision i'r gorfforaeth gyfan, mae'r manteision hynny'n amlwg ar y lefel gwasanaeth yn y lle cyntaf ac maent yn dibynnu ar gynllunio effeithiol ar lefel gwasanaeth a chynllunio'r gweithlu'n effeithlon. Mae'r adolygiad wedi tynnu sylw at y ffaith bod y manteision a geisiwyd i'w gweld ar draws yr holl wasanaethau a ryddhaodd staff trwy'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol - mae **pob** swydd wag sy'n deillio o'r cynllun wedi'i hail-osod, ei hail-lunio neu ei gwella. Er nad oedd arbedion ariannol yn brif ysgogydd, mae'r adolygiad wedi nodi bod y gweithgareddau ar draws gwasanaethau wedi sicrhau arbedion ac wedi osgoi costau ychwanegol o ran mynd i'r afael â phrinder sgiliau.

Mae'r meysydd gwasanaeth a ryddhaodd y nifer fwy o staff wedi gallu sicrhau mwy o fanteision trwy ailstrwythuro gwasanaethau neu dimau, tra bod y rhai â swyddi unigol wedi manteisio ar gyfleoedd i ailgyflenwi swyddi neu newid gofynion sgiliau. Nodir newidiadau manwl fesul Cyfarwyddiaeth yn Atodiad 1.

Arweiniodd y Cynllun Ymadael Gwirfoddol hefyd at fanteision annisgwyl, fel yn achos nifer fach o staff nad oeddent yn bodloni meini prawf y Cynllun Ymadael Gwirfoddol ond a ddaeth i'r casgliad serch hynny mai ymddeol oedd y dewis gorau'n bersonol. Fe wnaeth hyn alluogi amryw o wasanaethau i achub ar y cyfle i ailstrwythuro ymhellach ac alinio sgiliau.

Er nad oeddem erioed wedi gallu rhagweld pandemig byd-eang, yn y tymor hwy, mae'r sgiliau a'r strwythurau newydd a gwahanol sydd wedi deillio o'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi cefnogi ein gallu i ymateb yn fwy hyblyg.

### **Gwersi a ddysgwyd**

Mae'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi cyflawni ei nodau, ac mae ei amseriad wedi galluogi nifer o newidiadau ar draws yr holl wasanaethau ac wedi cefnogi ein hymrwymiad parhaus i ddarparu gwasanaethau effeithiol, gydag ystwythder. Gwelwyd yr ystwythder hwn yn ein hymateb corfforaethol i'r pandemig presennol. Yn ddiwylliannol dylai hyn gefnogi newidiadau pellach wrth inni ymchwilio i ffyrdd newydd o weithio a pharatoi ar gyfer y Chweched Senedd.

## Atodiad 1 - Newidiadau adrannol yn sgil y Cynllun Ymadael Gwirfoddol

### Strwythur Uwch

Rhyddhawyd dwy swydd Cyfarwyddwr trwy'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol ac adroddir arnynt yn yr Adroddiad Blynyddol a'r Cyfrifon.

Cafodd swydd Cyfarwyddwr CAMS ei dileu a'i hail-greu fel Cyfarwyddwr Cyfathrebu ac Ymgysylltu. Roedd hyn yn cyd-fynd ag adolygiad o'n strategaethau ymgysylltu a chyfathrebu fel rhan o'n proses wella barhaus a rhoddodd gyfle i edrych eto ar sut yr ydym yn ymgysylltu â phobl Cymru. Mae creu'r swydd wedi ailddosbarthu rhai meysydd cyfrifoldeb blaenorol i swyddi cymesur eraill ac wedi galluogi ailstrwythuro pellach o'r gwasanaethau Cyfathrebu ac Ymgysylltu â'r Cyhoedd, a fydd yn cael ei gwblhau yn 2020.

Mae swydd y Prif Gynghorydd Cyfreithiol yn dal i gael ei hadolygu hyd nes y bydd anghenion y Chweched Senedd wedi'u penderfynu. Yn y cyfamser, mae trefniant dros dro rhan-amser ar waith.

### Y Gyfarwyddiaeth Busnes

**Gwasanaeth y Pwyllgorau** - Mae rhyddhau tri aelod o staff o dan y Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi caniatáu i Wasanaeth y Pwyllgorau benodi Clercod Cyfarfod Llawn a Phwyllgorau newydd sydd â sgiliau a phrofiad sy'n fwy perthnasol i natur newidiol ein gwaith. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i weithio mewn amgylchedd cynyddol ddigidol gyda dealltwriaeth o'r cyfryngau cymdeithasol yn dod yn rhan bwysig o lawer o swyddi sy'n cefnogi pwyllgorau. Ar gyfer pob swydd a ryddhawyd, adolygwyd ac addaswyd y tasgau allweddol a'r disgrifiadau swydd i ymateb yn well i ofynion newidiol pwyllgorau yn ogystal â'r gefnogaeth weinyddol ganolog i bwyllgorau. Mae'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol hefyd wedi nodi aelodau o dimau a oedd yn bwriadu ymddeol, ac mae hyn wedi galluogi'r gwasanaeth i gynllunio'n ehangach, adleoli rhai staff i wasanaethau eraill â gwahanol anghenion a chreu cynllun olyniaeth yn effeithiol.

**Gwasanaethau Ymchwil** - Rhyddhaodd y Gwasanaeth Ymchwil un swydd, a rhoddodd hyn gyfle i ailasesu'r rôl, y radd a'r sgiliau a'r arbenigedd pwnc sydd eu hangen yn y Tîm hwnnw sy'n gwasanaethu pwyllgorau. Arweiniodd hyn at ailstrwythuro'r tîm a chreu effeithlonrwydd trwy ail-raddio'r swydd o SEO i HEO. Mae hyn wedi galluogi'r gwasanaeth i ddod â sgiliau newydd i mewn ac wedi helpu i greu tîm mwy cytbwys sydd â'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen i wynebu heriau'r trefniadau craffu ar ôl Brexit, ac i allu ymateb i newidiadau yn y cyfansoddiad.

**Gwasanaethau Cyfreithiol** - Er nad oedd unrhyw ymgeiswyr yn llwyddiannus yn eu cais i ymadael yn wirfoddol yn y gwasanaethau cyfreithiol (ac eithrio'r Prif Gynghorydd Cyfreithiol), nododd y cynllun gyfleoedd personol i ymddeol. Mae hyn wedi caniatáu

i'r gwasanaeth fabwysiadu'r strwythur a ddymunir ac wedi darparu'r amser cynllunio sydd ei angen i ailddosbarthu cyfrifoldebau a rhoi cefnogaeth i ddatblygu sgiliau. Ni ail-lenwyd y swydd hon.

## Y Gyfarwyddiaeth Adnoddau

**Gwasanaethau Ariannol** - Sicrhawyd effeithlonrwydd trwy weithredu'r System Gyllid NAV newydd, a gwneud llawer o dasgau yn awtomataidd. Fe wnaeth y newidiadau hyn, ynghyd â newidiadau yn y strwythur cyllid dros amser, agor posibiladau newydd. Nodwyd y gellid gwella'r cymysgedd sgiliau o fewn yr adran gyllid a bod gwytnwch ar lefel cyfrifwyr cymwys yn ddigonol ond ei fod wedi dod ar draul cyfleoedd datblygu i staff is. Roedd naid o Gymorth Tîm (myfyrwyr Cymdeithas Technegwyr Cyfrifyddu) i staff cymwys ar lefel SEO, gyda chyfle cyfyngedig i ddatblygu a chynllunio olyniaeth neu ddilyniant o fewn y strwythur. Yn dilyn y Cynllun Ymadael Gwirfoddol rhyddhaodd y strwythur newydd swydd uwch, a gafodd ei hailosod i swydd ddatblygiadol iau gyda chymorth astudio (ACCA). Mae hyn wedi dosbarthu sgiliau a gwybodaeth yn well ac mae wedi arwain at fwy o wytnwch i'r gwasanaeth. Recriwtiwyd ar gyfer hon yn fewnol, o fewn y maes gwasanaeth, ac o ganlyniad crëwyd swydd wag ddilyniol ar lefel mynediad. Mae'r swydd gradd mynediad hon yn wag ac wedi cael ei rhoi o'r neilltu ar hyn o bryd. Mae'r gwasanaeth yn enghraifft dda o'r manteision niferus a sicrhawyd trwy un ymadawiad wedi'i gynllunio - mae wedi creu strwythur gyda chyfleoedd datblygu ac wedi gwneud arbedion sylweddol (sicrhawyd ad-daliad o fewn ychydig fisoedd) sy'n parhau o fewn y maes gwasanaeth. Bydd arbedion parhaus hefyd wrth i'r swydd EO ddisodli'r swydd SEO yn y blynyddoedd i ddod, yn ychwanegol at y swydd wag bresennol ar lefel Cymorth Tîm. Canlyniad arall na chafodd ei ragweld oedd chwalu seilos yn y tîm.

**Adnoddau Dynol a Chynhwysiant** - Rhyddhawyd tair swydd trwy'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol a alluogodd ailstrwythuro'r gwasanaeth cyfan. O ganlyniad i hyn bu modd dileu un swydd, a chreu swydd newydd â gwahanol setiau sgiliau wedi'u cynllunio i gefnogi ffyrdd o weithio yn y dyfodol, ac mae rhyddhau swydd gradd mynediad wedi'i gynyddu i'r eithaf trwy gyfuno dau dîm i alluogi darpariaeth gwasanaeth well, mwy o gysondeb ac effeithlonrwydd. Cafodd rôl arall ei rhewi'n fwriadol am 12 mis i ddeall anghenion Swyddfa Rhaglen a Newid y Comisiwn yn y dyfodol. Mae hyn wedi arwain at arbediad ariannol. Ail-luniwyd y swydd wedi hynny ac yn unol â pholisi postio blaenoriaeth y Comisiwn, mae wedi ei llenwi gan aelod o staff y Comisiwn sy'n dychwelyd o secondiad tymor hir. Mae hyn wedi osgoi'r risg o faich ariannol ychwanegol. Mae amryw o swyddi gwag eraill sydd wedi codi yn ystod y cyfnod ailstrwythuro wedi galluogi'r gwasanaeth i recriwtio gwahanol sgiliau sydd wedi cefnogi'r ailstrwythuro ymhellach.

**Rheoli Ystadau a Chyfleusterau** - rhyddhawyd un swydd yn y gwasanaeth. Ni ail-lenwyd y swydd hon.

**Gwasanaethau Diogelwch** - Mae rhyddhau staff o dan y Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi galluogi'r gwasanaeth i ddod â phobl newydd i mewn â sgiliau a phrofiad sy'n fwy perthnasol i natur gyfnewidiol ein gwaith. Mae tair swydd a ryddhawyd wedi ailasesu gofynion sgiliau i ymateb i weithio mewn amgylchedd cynyddol ddigidol a thechnegol, cefnogi system teledu cylch cyfyng newydd o'r radd flaenaf, a dulliau newydd o weithio a gyflwynwyd i hwyluso arferion gwaith mwy effeithlon gan gynnwys cyflwyno arfwisg.

**Llywodraethu a Sicrwydd** - Rhyddhawyd un swydd yn y maes hwn ac er bod y tîm yn fach, o ganlyniad i hyn bu modd ailstrwythuro'r gwasanaeth cyfan, gan fodloni holl feini prawf y Cynllun Ymadael Gwirfoddol fel y nodwyd.

### **Cyfathrebu ac Ymgysylltu (Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau gynt)**

**Y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi** - Mae ymadawiad dau aelod o staff y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi wedi galluogi'r gwasanaeth i wella effeithlonrwydd y gweithlu trwy ymestyn gofynion sgiliau iaith Gymraeg. Mae hyn wedi lleihau dibyniaeth y Gwasanaeth ar drefniadau wedi'u haddasu a meddalwedd anaddas wrth i'r galwadau am Wasanaethau Cyfieithu gynyddu. O ganlyniad, mae'r Gwasanaeth wedi adolygu anghenion y dyfodol ac wedi recriwtio sgiliau sy'n briodol ar gyfer yr anghenion hynny. Mae hyn wedi hwyluso a gwella arferion gwaith, ac wedi darparu gwytnwch mawr ei angen. Mae hyn hefyd wedi arwain at arbediad ariannol tymor byr o ran costau cyflog.

**Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau** - Rhyddhawyd dwy swydd trwy'r Cynllun Ymadael Gwirfoddol, ac roedd hyn yn cyd-fynd â swydd wag arall. Galluogodd hyn y gwasanaeth i ailstrwythuro, gan gyfuno swyddi ar draws dau dîm yn un swydd i sicrhau mwy o effeithlonrwydd a gwell darpariaeth gwasanaeth ar draws y Swyddfa Weithredol a'r Swyddfa Breifat; ac ailddiffinio'r rolau gyda set sgiliau fwy priodol ar gyfer yr hyn sydd ei angen nawr ac yn y dyfodol. Mae'r newid hwn wedi galluogi'r gwasanaeth i fod yn fwy ymatebol i ddewisiadau ac anghenion busnes y Llywydd, heb gostau / swyddi ychwanegol i fynd i'r afael â phrinder sgiliau.

**Cyfathrebu a Gwasanaethau Ymwelwyr a Lleoliadau Seneddol** - Mae tair swydd wedi'u rhyddhau yn y maes hwn. Maent i gyd wedi'u hailstrwythuro, naill ai i greu mwy o gapasiti trwy gefnogi gwahanol ffyrdd o weithio yn swyddfeydd Gogledd Cymru neu maent wedi'u hadolygu ac wedi'u cynnwys yn y broses o ailstrwythuro'r gwasanaethau cyfathrebu sydd ar ddod.

DIWEDD