

Peredur Owen Griffiths AS
Cadeirydd y Pwyllgor Cyllid
Senedd Cymru
Tŷ Hywel
Cardiff Bay
CF99 1SN

23 Medi 2024

Annwyl Peredur,

Yn ein llythyr blaenorol ynghylch ymateb y Comisiwn i argymhellion y Pwyllgor Cyllid yn ei **adroddiad Craffu ar Gyllideb Ddrafft Comisiwn y Senedd 2024-2025**, gwnaethom addo y byddai'r Comisiwn yn rhoi rhagor o wybodaeth am yr argymhellion wrth iddynt ddod ar gael, yn ymwneud â'r meysydd canlynol:

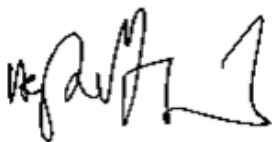
- Cynaliadwyedd
- Llesiant staff
- Dyfarniad cyflog staff

Cafodd yr **Adroddiad Blynyddol ar Gynaliadwyedd ar gyfer 2023-24** ei gytuno a'i gyhoeddi gan y Comisiwn ym mis Gorffennaf.

Argymhellion 4 a 5 - Mae cyflogau staff y Comisiwn ar gyfer 2024-25 a'r cytundeb cyflog yn y dyfodol o 2025-26 ymlaen yn parhau i fod yn destun trafodaethau. Bydd y Comisiwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor cyn gynted ag y cwblheir y trafodaethau hynny ac y cyllidir y cytundeb hwnnw. Mae diweddariadau ar arolygon Llesiant Staff ar gael yn **Atodiad 1**.

Mae'r Comisiwn yn parhau i geisio bod yn gwbl dryloyw gyda'r Pwyllgor. Os bydd gennych unrhyw gwestiynau am y wybodaeth a ddarparwyd, byddwn yn hapus i ymateb.

Yn gywir,



Hefin David AS

copi at Gomisiynwyr y Senedd, Manon Antoniazzi, Ed Williams
Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu'n Saesneg / We welcome correspondence in Welsh or English.



Senedd Cymru
Bae Caerdydd, Caerdydd, CF99 1SN

✉ Sulafa.Thomas@senedd.cymru
☎ 0300 200 6227

Welsh Parliament
Cardiff Bay, Cardiff, CF99 1SN

✉ Sulafa.Thomas@senedd.wales
☎ 0300 200 6227

Atodiad 1 - Argymhellion y Pwyllgor Cyllid

Argymhelliad 6. Mae'r Pwyllgor yn argymell bod y Comisiwn yn parhau i gynnal arolwg rheolaidd o staff i fonitro effaith llwythi gwaith, gan gynnwys lles meddyliol ac ariannol staff, ac yn rhoi canlyniadau ymarferion o'r fath i'r Pwyllgor erbyn diwedd y flwyddyn ariannol gyfredol.

Y diweddaraf

Ers mis Mai 2020, mae arolygon pwls ynghylch llesiant wedi cael eu cynnal yn rheolaidd ymhlith staff y Comisiwn, er mwyn cael mewnwelediadau a all ddylanwadu ar ein polisiau a'n mentrau llesiant, yn ogystal â darparu data i lywio ein cynnydd yn erbyn ein Strategaeth Llesiant 2022-25. Cynhaliwyd yr arolwg diweddaraf ym mis Mawrth 2024 a chyhoeddwyd y canlyniadau i staff ym mis Mai. Cwblhawyd yr arolwg gan 76% o staff y Comisiwn, sy'n dangos lefel ymgysylltu uchel ar eu rhan. Golyga hyn fod gennym hyder mawr yn hygrdedd y canlyniadau.

Meysydd sydd wedi gwella ers yr arolwg blaenorol yn hydref 2023:

- Gwelwyd gostyngiad sylweddol yn nifer yr ymatebwyr sy'n teimlo bod eu llwyth gwaith yn rhy uchel, o 25% i 19%.
- Mae'r sgôr gadarnhaol gan ymatebwyr ar gyfer eu hiechyd meddwl wedi cynyddu o 3.25 yn hydref 2023 i 3.31.
- Bu cynnydd bach hefyd yn y sgôr iechyd corfforol, o 3.47 yn arolwg hydref 2023 i 3.49.
- Cytunodd 77% o'r ymatebwyr fod y sefydliad yn gwneud yn dda i wreiddio llesiant yn niwylliant y gweithle. Roedd hyn wedi cynyddu 4% ers inni ofyn yn hydref 2023.
- Mae'r ganran sy'n nodi llwyth gwaith, gofynion munud olaf, diffyg blaenoriaethau clir fel ffactorau sy'n cyfrannu at straen sy'n gysylltiedig â gwaith wedi lleihau.
- Fel yn achos arolygon blaenorol, mae'r canfyddiadau'n parhau'n gadarnhaol mewn meysydd sy'n ymwneud yn gyffredinol â chefnogi llesiant gan reolwyr a chysylltedd a chymorth gan gymheiriaid
- Dywedodd 77% o'r ymatebwyr eu bod yn cytuno bod y Comisiwn yn darparu digon o gefnogaeth a gwybodaeth ynglŷn â chymorth ariannol a'r opsiynau sydd ar gael, gan gynnwys taliadau cyflog cynnar, cynilo, pensiynau a chymorth arall. Roedd hyn wedi cynyddu ers hydref 2023 (73%) a dyma'r canlyniad uchaf yn y maes hwn ers i ni ddechrau gofyn hyn ym mis Mawrth 2022.

Meysydd ffocws parhaus:

- Nododd 50% o'r ymatebwyr eu bod wedi profi straen sy'n gysylltiedig â gwaith dros y 6 mis blaenorol – yr un peth â'r ffigur yn hydref 2023.



- Dywedodd 47% eu bod wedi gweithio tra eu bod yn sâl (i fyny 1% ers hydref 2023).
- O gymharu â hydref 2023, cyfeiriodd ychydig mwy o ymatebwyr at gydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith a pherthnasoedd gwael/gwrthdaro â chydweithwyr fel rhesymau dros straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

Camau gweithredu sy'n codi

- Mae gan y Comisiwn gynllun gweithredu llesiant i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r Strategaeth Lesiant; cafodd hwn ei adolygu a'i ddiwygio gan ystyried canlyniadau arolwg mis Mawrth 2024.
- Mae Penaethiaid Gwasanaeth wedi gweithio gyda'u timau yn ôl yr angen i nodi camau gweithredu penodol i gefnogi llesiant yn eu timau.
- Cynhaliodd y Tîm Arwain ddiwrnod cwrdd i ffwrdd ym mis Mehefin 2024 i ganolbwyntio'n benodol ar lesiant a chamau gweithredu y gall y Tîm Arwain eu hyrwyddo i gefnogi llesiant eu timau a'r Comisiwn cyfan yn well.
- Ym mis Gorffennaf 2024, cymeradwyodd y Bwrdd Gweithredol achos busnes ar gyfer cynghorydd pwrpasol ar y safle un diwrnod yr wythnos i gefnogi Aelodau a'u staff cymorth, a staff y Comisiwn. Rhagwelir y caiff hwn ei gyflwyno yn ystod hydref 2024.
- Cynhaliwyd adolygiad interim o'r Strategaeth Lesiant yn haf 2024 a oedd yn cynnwys cyfraniadau gan rwydweithiau staff, Ochr yr Undebau Llafur (TUS) a'r tîm amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn dangos cynnydd cadarnhaol mewn llawer o feysydd, yn ogystal â nodi meysydd ffocws ar gyfer gweddill cyfnod y Strategaeth Lesiant.
- Cafodd 'Ymrwymiad Llesiant' ei greu, gyda mewnbwn oddi wrth y Tîm Arwain a TUS, i nodi ymrwymiad y sefydliad i lesiant gyda chyfres o addewidion ategol. Bydd hwn yn cael ei lansio ar gyfer staff yn hydref 2024 fel rhan o gyfarfod yr holl staff a fydd yn canolbwyntio ar lesiant staff
- Bydd polisi a chanllawiau Gweithio Hybrid newydd yn cael eu lansio yn nhymor yr hydref i gefnogi staff a rheolwyr llinell a sicrhau bod trefniadau gweithio hybrid mor effeithiol a chynhyrchiol â phosibl, a sicrhau hefyd fod ystyriaethau iechyd, diogelwch a llesiant yn cael eu hystyried.

