

Llyr Gruffydd AC
Cadeirydd y Pwyllgor Cyllid
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Tŷ Hywel
Cardiff Bay
CF99 1NA

19 Mehefin 2019

Annwyl Llyr


Y Cynllun Ymadael Gwirfoddol

Diolch am eich llythyr dyddiedig **24 Mai 2019**, yn ceisio rhagor o wybodaeth am gynllun ymadael gwirfoddol Comisiwn y Cynulliad.

Mae eich llythyr yn gofyn inni roi gwybodaeth am y trefniadau cyffredinol ar gyfer llywodraethu a monitro'r cynllun ymadael gwirfoddol. Gweler y wybodaeth hon yn Atodiad 1.

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau neu os hoffech ragor o wybodaeth, mae croeso ichi gysylltu â mi.

Yn gywir



Suzy Davies

copi at Gomisiynwyr y Cynulliad, Manon Antoniazzi, Nia Morgan



Atodiad 1

1. Rhagor o wybodaeth am y cynnig a drafododd y Bwrdd Gweithredol a / neu Gomisiwn y Cynulliad cyn penderfynu cyflwyno'r cynllun ymadael;

Penderfynodd y Comisiwn yn ffurfiol i fwrw ymlaen â Chynllun Ymadael Gwirfoddol ar 5 Tachwedd 2018. Yn ei gyllideb ar gyfer 2019-20, a osodwyd ar ffurf drafft ar 30 Medi, roedd y Comisiwn wedi nodi ei fod yn ystyried yr opsiwn hwn.

Cytunodd y Comisiwn â'r camau roedd y Bwrdd Gweithredol wedi argymhell y dylai eu cymryd. Yn y papur a gyflwynwyd i'r Comisiwn ar 5 Tachwedd, nodwyd y canlynol:

Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi llwyddo i fodloni'r galw cynyddol am adnoddau heb fynd uwchlaw'r 491 o swyddi a bennwyd ar gyfer y sefydliad. Rydym wedi llwyddo i wneud hyn drwy ysgwyddo rhywfaint o'r pwysau drwy ddefnyddio'n hadnoddau presennol, blaenoriaethu'n well a herio'r angen i greu rolau cyfatebol wrth lenwi swyddi gwag. O ganlyniad, rydym wedi gallu ailddyrrannu deg o swyddi a adawyd yn wag oherwydd trosiant naturiol, i rolau a chanddynt flaenoriaeth uwch, ac a gododd yn bennaf oherwydd Brexit a Newid Cyfansoddiadol. Fodd bynnag, ni allwn ddibynnu'n llwyr ar y drefn hon am gyfnod amhenodol, a thra bo'r uchafswm o 491 o swyddi'n parhau, bydd angen i'r Comisiwn ddod o hyd i atebion eraill i fodloni'r galw am adnoddau a sgiliau.

Dyma sut y diffinnir amcanion y Cynllun Ymadael Gwirfoddol:

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

Cytunodd y Comisiynwyr i fwrw ymlaen â Chynllun Ymadael Gwirfoddol a gofynnodd i'r Prif Weithredwr a'r Swyddog Cyfrifyddu ysgrifennu at y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a'r Pwyllgor Cyllid i roi gwybod iddynt am y penderfyniad hwn.



2. Y meini prawf a ddefnyddiwyd i ddewis pwy fyddai'n gadael y sefydliad;

Rhestrir amcanion y Cynllun uchod. Mae manylion y meini prawf a ddefnyddiwyd i asesu ceisiadau i'w gweld yn Atodiad 2. Cafodd y meini prawf eu cynnwys fel rhan o ganllawiau'r Cynllun a roddwyd i staff a rheolwyr llinell.

3. Sut y defnyddiwyd yr adolygiad o gapasiti Comisiwn y Cynulliad wrth ddatblygu'r Cynllun ac i ba raddau yr ystyriwyd gwaith cynllunio'r gweithlu i sicrhau nad oedd gostyngiadau yn nifer y staff yn effeithio'n ormodol ar adrannau;

Edrychodd yr Adolygiad o Gapasiti'n fanwl ar strwythur a dosbarthiad presennol adnoddau'r Comisiwn i chwilio am gyfleoedd i ddefnyddio sgiliau a phrofiad yn fwy effeithiol ac i ystyried hefyd a allai fod yn fuddiol ad-drefnu elfennau o'r sefydliad.

Er enghraifft, nododd yr Adolygiad o Gapasiti yr angen i adolygu gweithgareddau cyfathrebu ac ymgysylltu. Un o gasgliadau'r adolygiad hwnnw oedd bod angen sgiliau a phrofiadau penodol newydd yn y maes hwn ac mae'r Cynllun wedi caniatáu inni ymateb i hyn.

Mae'r amcanion a'r meini prawf dethol y seiliwyd y Cynllun arnynt, yn amlwg yn cyd-fynd â chanlyniadau'r adolygiad o gapasiti ac mae'r Cynllun wedi rhoi cyfle i Gomisiwn y Cynulliad ddechrau mynd i'r afael â'r gwaith o ad-drefnu gwasanaethau a gwerthuso'r setiau sgiliau y bydd eu hangen yn y dyfodol. Cynllunio'r Gweithlu oedd yr ystyriaeth bwysicaf yn nhrafodaethau'r rheolwyr llinell, ac fel rhan o'r meini prawf gofynnwyd i reolwyr llinell:

Os bydd yr unigolyn yn gadael, i ba raddau y gallai effeithlonrwydd y gweithlu wella'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol

Gofynnwyd iddynt hefyd:

A fyddai ymadawiad yr unigolyn yn creu risgiau o ran parhad busnes?

Felly, yn ogystal ag ystyried pa mor addas oedd ymgeiswyr penodol wrth asesu ceisiadau, ystyriwyd hefyd anghenion y sefydliad a sut y gallai eu hymadawiad effeithio ar feysydd gwasanaeth.



Ar ôl i'r rheolwr llinell ystyried y ceisiadau, aeth y Cyfarwyddwyr priodol ati i'w cymeradwyo ac i roi sylwadau. Yna cafodd y sgoriau eu safoni gan y Cyfarwyddwr Cyllid a Phennaeth TGCh. Cafodd y ddau weld a safoni pob cais ac roeddent yn gallu addasu'r sgoriau a sicrhau bod cysondeb yn y modd roedd y ceisiadau'n cael eu sgorio.

Trafododd y Panel hefyd effaith bosibl y Cynllun a'r modd roedd gwasanaethau'n dibynnu ar ei gilydd. Roedd y Panel yn gallu gwneud penderfyniadau ynghylch pob cais ac ystyried yr effaith bosibl ar Gomisiwn y Cynulliad. Bu'n rhaid trin a thrafod yr agwedd hon ar y broses yn ofalus i sicrhau bod yr holl ffactorau perthnasol yn cael eu pwysu a'u mesur.

4. Cadarnhau bod Swyddfa'r Cabinet wedi cymeradwyo'r gyllideb o £1.5m;

Mae penderfyniadau i gyflwyno Cynllun Ymadael Gwirfoddol wedi'u datganoli ac felly, mater i Gomisiwn y Cynulliad ydyw. Er nad oes angen cymeradwyaeth Swyddfa'r Cabinet ar gyfer y Cynllun na'r gyllideb, bob tro y caiff cynllun o'r fath ei ystyried, mae'r Comisiwn yn rhoi gwybod i Swyddfa'r Cabinet gan mai eu cyfrifoldeb nhw yw sicrhau bod y Cynllun yn cael ei roi ar waith o fewn rheolau'r cynllun a nhw hefyd sy'n hysbysu MyCSP, y rhai sy'n gweinyddu Cynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil. Cyhoeddodd Swyddfa'r Cabinet rif unigryw'r cynllun ar 23 Awst 2018, sef VENAW7Y.

5. Gwybodaeth am y broses a ddilynodd y Bwrdd Gweithredol wrth gymeradwyo'r cynnig i gynyddu'r gyllideb o £800,000 i £950,000, ac wedyn i £1.016m, ac a gafodd y cynnydd hwn ei drafod / cymeradwyo gan Gomisiwn y Cynulliad hefyd;

Mae'r Comisiwn wedi dirprwyo'r cyfrifoldeb dros yr holl benderfyniadau am adnoddau i'r Prif Weithredwr a'r Clerc, er bod uchafswm o £5m wedi'i bennu ar gyfer unrhyw eitem unigol. Fodd bynnag, mae'r Prif Weithredwr a'r Clerc wedi cynnwys y Comisiwn yn y broses o benderfynu symud ymlaen â'r Cynllun ac mae wedi sicrhau bod y Comisiwn yn cael y wybodaeth ddiweddaraf drwy gydol y broses. Cafodd y cynnig i gynyddu'r gyllideb ei drafod a'i gytuno gan y Bwrdd Gweithredol a chafodd y Comisiwn wybod am y penderfyniad ar 5 Tachwedd 2018, ac eto wedyn ar 1 Ebrill 2019 pan ddaeth yn amlwg bod angen gwneud hynny.



Cafodd gwybodaeth am y Cynllun ei chynnwys yn nogfen cyllideb 2019-20 a osodwyd. Craffodd y Pwyllgor Cyllid ar y gyllideb hon a chafodd ei chymeradwyo gan y Cynulliad. Yn nogfen y gyllideb, nodwyd y canlynol:

Detholiad o ddogfen cyllideb 2019-20 a osodwyd:

Nid oes unrhyw sefydliad yn sefyll yn ei unfan o ran ei angen am sgiliau a phrofiad penodol, ac yn yr un modd, mae anghenion newidiol y Cynulliad yn golygu na ellir defnyddio sgiliau rhai staff mwyach i gyflawni blaenoriaethau newydd. Er mwyn helpu i reoli'r newid hwn mewn anghenion adnoddau, rydym wedi cynnig Cynllun Gadael Gwirfoddol (VES) i staff yn y gorffennol. Y fantais o gynnig VES yw ei fod yn galluogi'r Comisiwn i ddefnyddio'r capasiti a ryddhawyd er mwyn darparu'r anghenion blaenoriaeth uchaf ac i addasu'r cymysgedd sgiliau fel ei fod yn cydfynd â heriau presennol a rhai sydd wedi'u nodi ar gyfer y dyfodol. Byddai unrhyw VES yn amodol ar feini prawf cadarn ar gyfer targedu a dethol a hefyd i reoli costau. Gan ein bod yn gwybod y byddwn yn wynebu galwadau ychwanegol am adnoddau i fynd i'r afael â'r ddeddfwriaeth fydd yn deillio o Brexit a Diwygio Trefniadau'r Cynulliad, o fewn terfyn y sefydliad, rydym yn ystyried o ddifri cynnig VES yn chwarter olaf blwyddyn ariannol 2018-19. Gellid ariannu'r VES drwy arbedion busnes gweithredol o gyllidebau staff 2018-19 a 2019-20.

6. Nifer yr unigolion a dderbyniodd neu a fydd yn derbyn taliadau o dros £95,000 a'r swm / symiau a dalwyd neu a cael eu talu;

Bydd dau unigolyn yn derbyn taliadau o dros £95,000. Bydd gwybodaeth am y taliadau hyn yn cael ei datgelu yn Adroddiad a Chyfrifon Blynyddol 2018-19 Comisiwn y Cynulliad, a gaiff ei gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2019.

Datgelir bod y taliad cyntaf rhwng £115,000 a £120,000, a hynny i'r Prif Gyngorydd Cyfreithiol, a chaiff ei dalu ar 28 Mehefin 2019 a datgelir bod yr ail daliad rhwng £125,000 a £130,000, a hynny i'r Cyfarwyddwr Ymgysylltu, a chaiff ei dalu ar 30 Medi 2019.

7. I ba raddau yr ystyriwyd gwerth am arian, y cyfnod ad-dalu, y gost gyffredinol, yr angen i gadw sgiliau allweddol, a'r gallu neu'r ymdrechion a wnaed i adleoli'r unigolion a dderbyniodd daliadau ymadael o £95,000 neu fwy;



Cafodd y ffactorau hyn eu hystyried gan y panel safoni a'r panel asesu wrth drafod pob cais. Cyn eu cymeradwyo, cyflwynwyd ffurflen i Swyddfa'r Cabinet oherwydd bod y taliadau dros £95,000. Yn y ddau achos, cafwyd cymeradwyaeth Swyddfa'r Cabinet, a hynny ar sail y wybodaeth fanwl yn cefnogi'r ddau gais a oedd wedi'i chynnwys yn y ffurflenni a gyflwynwyd.

Yn achos taliadau o dros £95,000, rhaid ystyried cyfleoedd i leihau taliadau ac i ddangos gwerth am arian, gan gynnwys trafod y sefyllfa â'r unigolion dan sylw. Gwnaed hynny a llwyddwyd i leihau'r taliadau'n sylweddol o'u cymharu â'r swm y gallai'r unigolion ei hawlio'n swyddogol.

8. A oedd unrhyw un o'r uwch reolwyr a gafodd ymadael yn wirfoddol yn rhan o'r broses o gynllunio'r cynllun, a oedd unrhyw wrthdaro buddiannau posibl ac a gymerwyd camau i'w lliniaru;

Nid oedd dim aelodau o staff a wnaeth gais i ymadael yn wirfoddol, gan gynnwys uwch reolwyr, ynghlwm wrth unrhyw gam yn y broses ac nid oeddent yn bresennol yn unrhyw un o'r trafodaethau ffurfiol mewn cyfarfodydd penderfynu perthnasol.

9. O ystyried bod chwe swydd arall wedi'u hychwanegu at yr uchafswm a bennwyd ar gyfer y sefydliad, ac y bydd 24 o bobl yn gadael o ganlyniad i'r Cynllun, faint o swyddi ydych chi'n disgwyl a gaiff eu harbed yn y pen draw;

Prif nod y Cynllun oedd gwella effeithlonrwydd yn hytrach na lleihau nifer y swyddi.

Nid yw'r Comisiwn yn disgwyl y bydd nifer y swyddi yn y sefydliad yn gostwng o ganlyniad i'r Cynllun. Mae'r Comisiwn yn credu y bydd yr uchafswm presennol, ynghyd â'r hyblygrwydd ychwanegol y mae'r Cynllun yn ei gynnig, yn galluogi'r Comisiwn i gyflawni ei amcanion cyfredol.

Bydd pob swydd wag yn cael ei gwerthuso'n ofalus ac mae'n bosibl y bydd y dyletswyddau'n cael eu rhannu, yn ehangu neu y bydd y swydd yn cael ei hailddyrrannu i gyflawni blaenoriaeth uwch. Bydd y broses hon yn cael ei chwblhau yn ystod yr haf.

10. Pa fesurau y mae Comisiwn y Cynulliad yn eu defnyddio i fonitro faint yn y bydd y Cynllun yn ei arbed mewn gwirionedd



Fel y nodwyd yn yr ymateb i'r cwestiwn cyntaf, nid lleihau swyddi oedd prif amcan y Cynllun. Fodd bynnag, y gobaith oedd y byddai'n sicrhau arbedion hirdymor pan fo modd, a hynny drwy osgoi'r angen i gynyddu nifer y swyddi yn y Comisiwn ymhellach yn y tymor byr. Staffio yw'r gost fwyaf yng nghyllideb y Comisiwn ac mae'n cael ei fonitro'n agos o safbwynt y costau ariannol ac o ran nifer y swyddi.

Mae gan y Comisiwn fesurau ar waith ar hyn o bryd i sicrhau bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithlon ac yn effeithiol, gan gynnwys:

- Cynlluniau gweithlu a chynlluniau gwasanaethau
- Adolygiadau archwilio mewnol o wasanaethau a swyddogaethau
- Gwaith craffu'r Pwyllgor Archwilio a'r Pwyllgor Cyngori ar Daliadau, Ymgysylltu a'r Gweithlu
- Dangosyddion perfformiad a thargedau ymestynnol blynyddol
- Gwaith craffu blynyddol y Pwyllgorau Cyllid a Chyfrifon Cyhoeddus.



Atodiad 2

Y MEINI PRAWF A DDEFNYDDIR I ASESU CEISIADAU AR GYFER Y CYNLLUN YMADAEL GWIRFODDOL

Bydd penderfyniadau ar geisiadau am y cynllun ymadael gwirfoddol yn cael eu gwneud ar sail y meini prawf isod. Bydd pob cais yn cael ei asesu yn erbyn y meini prawf gan y Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth perthnasol mewn ymgynghoriad llawn â'r gadwyn rheoli llinell berthnasol. Bydd y sgorau a roddir ar gyfer pob un o'r meini prawf yn cael eu hadio at ei gilydd er mwyn cael sgôr cyffredinol, a bydd y Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth yn gyfrifol am gyflwyno'r asesiad hwn, ynghyd â naratif ategol, i banel asesu.

Er mwyn sicrhau gwrthrychedd ac er mwyn atal unrhyw ganfyddiad o wrthdaro buddiannau, ni fydd unrhyw aelod o staff sy'n gwneud cais am y cynllun ymadael gwirfoddol yn chwarae unrhyw ran yn y broses asesu.

O ran y broses o wneud penderfyniadau ar geisiadau, mae'r rhai sydd â sgorau is yn llai tebygol o fod yn llwyddiannus na'r rhai sydd â sgorau cyffredinol uwch.

CAM 1: Aseiad y Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth

Wrth ffurfio barn ar sgôr ymgeisydd yn ystod Cam 1 o'r broses, bydd y rheolwr llinell yn cydweithio â'r Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth.

Mae'r meini prawf fel a ganlyn:

1. A yw sgiliau a chyfraniad yr unigolyn yn cydweddu â'n hanghenion ar gyfer y Chweched Cynulliad/Senedd newydd?

Nid oes cydweddiad da=3

Mae cydweddiad rhesymol=2

Mae cydweddiad rhagorol=1

Dylid ystyried anghenion hysbys ac anghenion disgwylidig y Gwasanaeth a/neu'r Gyfarwyddiaeth a'r sgiliau sydd eu hangen i gefnogi'r broses o gyflawni nodau strategol y Comisiwn.



2. A oes posibilrwydd y gallai'r person hwn lenwi unrhyw swyddi gwag addas sy'n debygol o godi?

Nac oes=3

Mae'n annhebygol, ond nid yw'n amhosibl=2

Oes, mae posibilrwydd cryf o hyn=1

Dylid ystyried y swyddi gwag posibl sy'n hysbys a'r rhai sy'n debygol o godi, ac i ba raddau y mae'r rhain yn cynnig rôl arall sy'n addas ac yn gymeradwy i'r ddwy ochr.

3. A fu buddsoddiad sylweddol yn ddiweddar yn natblygiad yr ymgeisydd a fyddai'n cael ei wastraffu?

Naddo=3

Buddsoddiad cymedrol o ran amser neu arian=2

Do, bu buddsoddiad sylweddol o fudd i'r Cynulliad=1

Mae'r mater hwn yn ymwneud â'r costau y mae'r Comisiwn wedi eu hysgwyddo wrth hyfforddi a datblygu unigolyn yn ystod y tair blynedd diwethaf, a pha un a fyddai angen gwneud yr un buddsoddiad mewn unigolyn arall a allai ei ddisodli. Mae hyn yn cynnwys y costau sydd ynghlwm wrth gael y cymwysterau proffesiynol sy'n ofynnol ar gyfer cyflawni rôl benodol a gweithgareddau dysgu a datblygu cyffredinol sy'n berthnasol i swydd unigol.

Os bydd yr angen am y sgiliau hynny'n parhau yn dilyn cais llwyddiannus am ymadawiad cynnar, bydd angen ystyried fel rhan o'r asesiad a fyddai'n rhaid i'r sefydliad fuddsoddi'r un swm eto i hyfforddi rhywun arall, neu a fyddai modd dod o hyd i unigolyn i ddisodli'r sawl sy'n ymadael heb fynd i unrhyw gostau. Byddai Tîm Gweithrediadau yr adran Adnoddau Dynol yn gallu rhoi cyngor ar y mater hwn. Pe byddai angen hyfforddi unigolyn i ddisodli'r sawl sy'n ymadael, dylid adlewyrchu cost yr hyfforddiant hwn yn y data ariannol a ddarperir i'r Panel.

4. Os bydd yr unigolyn yn gadael, pa lefel o welliant uniongyrchol neu anuniongyrchol o ran effeithlonrwydd y gweithlu a allai ddeillio o hyn?

Gwelliant sylweddol=3

Gwelliant cymedrol=2

Ychydig iawn o welliant=1



Mae Tîm Gweithrediadau'r adran Adnoddau Dynol a'r tîm Cyllid ar gael i ddarparu gwybodaeth am gostau os oes angen. Yn ogystal ag arbedion ariannol y gellir eu hadnabod, gall buddion effeithlonrwydd ddeillio, er enghraifft, o'r ffaith bod gwaith yn cael ei ailddyrannu neu'n cael ei addasu o fewn tîm.

5. A fyddai ymadawriad yr unigolyn yn creu risg i barhad busnes?

Na fyddai=3

Byddai, ond byddai modd rheoli'r risg hon=2

Byddai'n creu lefel uchel o risg=1

6. A fyddai'r cam o gymeradwyo cais yr unigolyn hwn yn creu risg i enw da'r sefydliad?

Na fyddai=3

Byddai, ond byddai modd rheoli'r risg hon=2

Byddai'n creu lefel uchel o risg=1

7. A fyddai ymadawriad yr unigolyn yn hwyluso newid sefydliadol cadarnhaol, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol?

Byddai: potensial mawr=4

Byddai: peth potensial=3

Na fyddai=1

Efallai y bydd ymadawriad unigolyn yn arwain at gyfle i ad-drefnu tîm neu faes gwaith ac yn dod â buddion cadarnhaol; er enghraifft, llinellau adrodd byrrach, gan hwyluso'r broses o uno swyddogaethau at ddibenion darparu gwasanaethau gwell.



Argymhellion y Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth

Y Cyfarwyddwr/Pennaeth Gwasanaeth fydd yn gyfrifol am ddwyn asesiadau ynghyd ar gyfer ceisiadau yn ystod cam un, ac am wneud argymhelliad mewn perthynas â phob cais. Bydd yr argymhellion hyn yn cael eu darparu i'r Panel Penderfyniadau.

