

Y Bwrdd Rheoli

Lleoliad: **Ystafell Gynadledda 4B – Tŷ Hywel**

Dyddiad: **Dydd Llun, 9 Mawrth 2015**

Amser: **13.30 – 15.00**

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



Cofnodion: MB (04–15)

Aelodau'r Pwyllgor:

Claire Clancy, Prif Weithredwr a Chlerc (Cadeirydd)
Nicola Callow, Pennaeth Cyllid
Anna Daniel, Pennaeth Trawsnewid Strategol
Non Gwilym, Pennaeth Cyfathrebu
Bedwyr Jones, Pennaeth TGCh Dros Dro
Elisabeth Jones, Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol
Mair Parry-Jones, Pennaeth y Gwasanaeth Cyfieithu a
Chofnodi
Kathryn Potter, Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil
Mike Snook, Pennaeth Pobl a Lleoedd
Craig Stephenson, Cyfarwyddwr Gwasanaethau'r Comisiwn
Dave Tosh, Cyfarwyddwr Adnoddau'r Cynulliad
Christopher Warner, Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau
Polisi a Deddfwriaeth
Gareth Watts, Pennaeth Dros Dro Llwyodraethu ac
Archwilio
Siân Wilkins, Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a
Phwyllgorau

Staff y Pwyllgor:

Liz Jardine (Ysgrifenyddiaeth)

Eraill yn bresennol:

Lowri Williams, Pennaeth Adnoddau Dynol
Deborah Hill, Pennaeth Dysgu a Datblygu a Phrosiectau,
Adnoddau Dynol

1 Cyflwyniadau, ymddiheuriadau a datganiadau o fuddiant

Croesawyd Lowri Williams, a oedd yn bresennol yn y cyfarfod er mwyn trafod strategaeth a chynlluniau Adnoddau Dynol ar gyfer y dyfodol.

Cafwyd ymddiheuriadau gan Adrian Crompton (Cyfarwyddwr Busnes y Cynulliad).

Nid oedd buddiannau i'w datgan.

2 Cyfathrebu a staff

Cytunodd Non Gwilym i ddrafftio nodyn ar drafodaethau'r Bwrdd Rheoli ar gyfer y dudalen newyddion.

3 Cofnodion y cyfarfod blaenorol

Cytunwyd bod cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 2 Chwefror yn gofnod cywir.

4 Agenda Adnoddau Dynol ar gyfer y dyfodol

Roedd cyfarfod y Bwrdd Rheoli wedi'i neilltuo i drafodaethau ar faterion Adnoddau Dynol yn unig. Amlinellodd Lowri Williams bwrpas y sesiwn, sef nodi'r gwasanaethau presennol a ddarperir gan Adnoddau Dynol ac i roi cyfle i adolygu'r rhain a chodi materion yn ymwneud â'r gweithlu neu'r gwasanaeth. Roedd hefyd yn gyfle i drafod blaenoriaethau i'r gweithlu ar gyfer y Pumed Cynulliad a chytuno ar sut y dylai'r gwasanaeth ddatblygu yn y dyfodol.

Amlinellodd Lowri rai o gyflawniadau niferus y tîm yn ystod y deuddeg mis diwethaf sydd wedi cyfrannu at drawsnewid Adnoddau Dynol. Roedd y rhain yn cynnwys: cyflwyno fframwaith cynllunio capasiti blynyddol, a dull awdurdodi recriwtio diwygiedig; datblygiad o ran cynnydd yn nifer y sefydliadau partner pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig; cynnal digwyddiad ar gyfer Teuluoedd sy'n Gweithio yn y Cynulliad; gwaith a wnaed ar y fframwaith amddiffyn plant; arwain ar weithredu system Adnoddau Dynol/Cyflogres – y system ddwyieithog gyntaf o'i bath; a nifer o 'wythnosau lles' llwyddiannus. Roedd yr anrhydeddau a gafwyd yn ystod y cyfnod yn cynnwys bod ymhlith y 30 cyflogwr gorau ar gyfer teuluoedd sy'n gweithio, gwobr 'rownd derfynol' yng ngwobrau Prentisiaeth y Flwyddyn y DU, ac arolwg Buddsoddwyr mewn Pobl interim cadarnhaol iawn.

Ystyriodd y Bwrdd Rheoli sut roedd Adnoddau Dynol yn gweithredu ac yn rhyngweithio â hwy fel cwsmeriaid a beth y gellid ei wneud yn wahanol. Dywedodd y Bwrdd:

- fod Adnoddau Dynol yn darparu gwasanaeth da iawn, ond gallai fod yn fwy rhagweithiol o hyd fel tîm wrth gysylltu â'r busnes;

- bod ymdeimlad o bwysau a gwasanaethau yn cael eu gwasgu o fewn y tîm Adnoddau Dynol, yn enwedig oherwydd y lefel o recriwtio, a bod gorddibyniaeth ar rai unigolion;
- bod y dull newydd o werthuso swyddi a graddio cymorth (JEGS) yn ardderchog;
- y gallai Adnoddau Dynol hyrwyddo ei waith yn well i helpu'r sefydliad i ddeall llwyth gwaith a chyfrifoldebau'r tîm a'r graddau yr oeddent yn cefnogi anghenion busnes mewn meysydd gwasanaeth eraill;
- bod angen eglurder ynghylch recriwtio a chyfrifoldebau adnoddau dynol yn erbyn meysydd gwasanaeth;
- bod cymorth rheoli achosion yn gliriach, yn gyflymach ac yn fwy hyderus, fodd bynnag, gallai hyn gael ei ddal yn ôl gan ddiffyg eglurder o ganlyniad i'r ffordd yr oedd polisiau wedi cael eu drafftio; a'i
- bod yn bwysig cael y cydbwysedd iawn rhwng darpariaethau dysgu a datblygu ar gyfer anghenion staff a busnes; roedd angen eglurder ynghylch chyfrifoldebau rheolwyr llinell i ddod o hyd i hyfforddiant priodol.

Roedd amcan allweddol Adnoddau Dynol ar gyfer 2014–16, i gryfhau capasiti sefydliadol ymhellach, yn adlewyrchu sefydliad a oedd eisoes yn gryf ac a oedd, ar y cyfan, yn ardderchog. Fodd bynnag, roedd rhai materion a oedd angen cefnogaeth Adnoddau Dynol, a meysydd a fyddai'n elwa ar fwy o ddatblygu i fodloni blaenoriaethau'r sefydliad yn y dyfodol.

Cyflwynodd Lowri'r pum ffrwd waith allweddol a oedd yn sail i amcan allweddol Adnoddau Dynol ac a fyddai'n siapiro rhaglen waith y gwasanaeth ar gyfer y ddwy flynedd nesaf.

Trafododd y Bwrdd Rheoli'r ffrydiau gwaith a chytunwyd eu bod yn unol â blaenoriaethau'r sefydliad. Rhoddodd y Bwrdd anogaeth i Adnoddau Dynol ddychwelyd i'r Bwrdd Rheoli yn gyson er mwyn cael arweiniad ar weithgareddau allweddol.

Amlinellodd Lowri brosiectau Adnoddau Dynol oedd ar droed o fewn y model llif gwaith manwl. Roedd y ffrwd waith ar ymgysylltu'n cynnwys y strategaeth ymgysylltu a'r cynllun gweithredu, a oedd wedi cael ei ddrafftio ac a fyddai'n cael ei gyflwyno i'r Bwrdd mewn cyfarfod yn y dyfodol. Mae fideo sefydlu corfforaethol a fyddai'n hwyl, yn real ac yn groesawgar yn cael ei baratoi. Roedd y polisiau'n cael eu hadolygu i'w gwneud yn haws i'w darllen, yn hygyrch ac i alluogi staff i'w rhoi ar waith. Roedd disgwyl yr arolwg staff nesaf ac asesiad Buddsoddwyr mewn Pobl ym mis Mai. Fodd bynnag, o ganlyniad i'r etholiad roedd disgwyl i ddyddiad yr asesiad Buddsoddwyr mewn Pobl newid i ddiwedd 2015.

Cytunwyd i ddychwelyd i'r model ffrwd waith manwl yng nghyfarfod nesaf y Bwrdd Rheoli ar 23 Mawrth.

Camau i'w cymryd: Aelodau'r Bwrdd Rheoli i ystyried amseriad yr elfennau, blaenoriaethu, bylchau a beth yr hoffent ei weld yn digwydd o fewn yr elfennau o'r model llif gwaith.

5 Rheoli perfformiad ac adolygu datblygiad (eitem lafar)

Croesawyd Deborah Hill i'r cyfarfod i drafod y camau nesaf ar gyfer gweithredu'r newidiadau i'r broses rheoli perfformiad ac adolygu datblygiad. Cytunwyd yn flaenorol i wella effeithiolrwydd y system drwy:

- roi pwyslais ar ymddygiadau sy'n hanfodol i ganlyniad amcanion;
- defnyddio'r fframwaith cymwyseddau presennol fel pecyn cymorth;
- gwella ansawdd y sicrwydd gyda mwy o gyfranogiad ar lefel uwch, gwirio samplau a chefnogi rheolwyr; a
- chyhoeddi canllawiau, gan ddarparu hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth.

Roedd y Bwrdd Rheoli wedi cytuno'n flaenorol i gyflwyno'r newidiadau yn raddol ym mis Ebrill 2015. Roedd y broses wedi cael ei threialu'n anffurfiol mewn un neu ddau o feysydd, gan gynnwys Ymchwil a Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn ac i'r Aelodau, ac yn gweithio'n dda lle'r oedd staff yn hunan-fyfyriol, ond roedd angen cefnogi'r gwaith o ledaenu arfer da. Roedd gan y Bwrdd rai pryderon ynghylch yr amserlen ond cytunodd i adolygu'r canllawiau a baratowyd ac i wneud sylw ynglŷn ag a ddylid bwrw ymlaen i gyflwyno'r broses yn wirfoddol ym mis Mawrth. Roedd rhai yn ffafrio ei gyfyngu i lefel SEO ac uwch, gan ddefnyddio'r canllawiau a gwerthuso'r broses cyn ei chyflwyno'n llawn ym mis Medi.

Fel rhan o gynllun cymorth, byddai Adnoddau Dynol yn mynd i gyfarfodydd tîm i egluro'r pwyslais cynyddol ar osod amcanion sy'n seiliedig ar gymhwysedd ac yn cynnig cymorth a chefnogaeth pellach drwy gydol y broses, gan gynnwys hyfforddiant un i un a sesiynau galw heibio.

Camau i'w cymryd:

Deborah Hill i anfon y deunyddiau drafft sy'n ymwneud â chanllawiau ar frys i'r Bwrdd Rheoli, a fyddai'n darparu sylwadau gyda'r troad.

5 Unrhyw Fusnes Arall

Cynhelir cyfarfod nesaf y Bwrdd Rheoli ar 23 Mawrth.