

Cofnodion cymeradwyedig y Pwyllgor Gweithlu, Tâl a Thelerau Gwasanaeth

Dydd Mercher 29 Hydref 2025 Cyfarfod Teams

Aelodau:

Grace Quantock	Cadeirydd y Pwyllgor (Dirprwy Gadeirydd y Bwrdd)
Bamidele Adenipekun	Aelod Anweithredol
Rajan Madhok	Aelod Anweithredol

Mynychwyr:

Alyson Thomas	Prif Weithredwr
Richard Bevan	Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol ac Ysgrifennydd y Bwrdd
Christopher Davies	Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygiad Sefydliadol

Ymddiheuriadau:

Medwin Hughes	Aelod o'r Pwyllgor (Cadeirydd y Bwrdd)
---------------	--

Cofnodion:

Karla Williams	Rheolwr Llywodraethu a Risg
----------------	-----------------------------

1.0 Croeso, cyflwyniadau, datganiadau o fuddiant ac ymddiheuriadau

- 1.1 Croesawodd y Cadeirydd bawb a diolchodd i'r cydweithwyr am y gwaith a wnaed wrth baratoi'r papurau ar gyfer y cyfarfod.
- 1.2 Cytunwyd i gofnodi'r cyfarfod at ddibenion y cofnodion yn unig.
- 1.3 Derbyniwyd ymddiheuriadau a'u nodi fel uchod. Ni nodwyd unrhyw ddatganiadau o fuddiant.

2.0 Adroddiad diweddarau pobl

- 2.1 Cyflwynodd Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol yr adroddiad diweddarau ar y gweithlu, a chynigiodd drosolwg cynhwysfawr o ddatblygiadau diweddar o fewn swyddogaeth y gweithlu gan gynnwys y diweddariadau recriwtio canlynol:
- Roedd y Rheolwr Pobl a Datblygu Sefydliadol wedi dechrau yn ei swydd.
 - Llenwyd rôl y Cynorthwydd Gwasanaethau Pobl yn llwyddiannus yn dilyn cyfweiliadau a gynhaliwyd ar 23 Hydref 2025, gyda dyddiad cychwyn wedi'i gynllunio ddechrau mis Rhagfyr.
 - Ni wnaed unrhyw benodiad ar gyfer rôl yr Eiriolwr Cwynion yn rhanbarth Gwent; roedd y swydd wag wedi'i hail-hysbysebu ac roedd ar hyn o bryd yn y cyfnod llunio rhestr fer.
 - Roedd Gweinyddwr Systemau TGCh wedi'i benodi.
 - Daeth ceisiadau am rolau Pennaeth Rhanbarthol Eiriolaeth ac Ymgysylltu Cwynion i ben ar 22 Hydref 2025, gyda chyfweiliadau i fod i ddechrau o 03 Tachwedd 2025.
 - Mae gwerthusiadau swyddi ar gyfer rolau'r Swyddog Ymgysylltu Rhanbarthol wedi dod i law, ac mae hysbysebion yn cael eu paratoi.
 - Mae rolau Cymorth Ymgysylltu Rhanbarthol yn cael eu datblygu ar hyn o bryd a byddant yn cael eu hanfon allan i ymgynghori arnynt faes o law.
- 2.2 Yn ogystal â'r gweithgaredd recriwtio presennol, gwnaed cais i adolygu'r amrywiad yn y sefydliad y cytunwyd arno. Darparwyd crynodeb yn amlinellu lle'r oedd swyddi gwag yn weddill a sut roedd y rhain yn cael eu llenwi wrth aros am recriwtio.

- 2.3 Rhoddodd y Prif Weithredwr gyd-destun ar ddefnyddio staff asiantaeth i lenwi rhai swyddi gwag. Roedd y penderfyniad i ddefnyddio cefnogaeth asiantaeth yn amrywio yn ôl rhanbarth, yn dibynnu ar yr hyblygrwydd sydd ar gael i gyflawni ymrwymadau cynllun gwaith. Mewn rhai achosion, roedd cyfrifoldebau wedi'u hailddosbarthu'n fewnol, gan ganiatáu cyflawni heb gefnogaeth asiantaeth. Fodd bynnag, roedd angen cefnogaeth allanol ar ranbarthau eraill oherwydd hyblygrwydd cyfyngedig. Nodwyd bod timau rhanbarthol yn amrywio o ran maint a strwythur, a ddylanwadodd ar y penderfyniadau hyn.
- 2.4 Cyfeiriodd y Prif Weithredwr at drafodaethau o gyfarfod mewnol y Bwrdd ym mis Medi 2025, yn dilyn ymadawiad Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau a Gweithrediadau Corfforaethol ddechrau mis Hydref 2025. Cynhaliwyd adolygiad o rôl Cyfarwyddwr Strategol Strategaeth Sefydliadol ac Ymgysylltu gyda'r disgwyliad na fyddai angen gwerthusiad swydd llawn o bosibl.
- 2.5 Fodd bynnag, roedd y Bartneriaeth Cydwasanaethau wedi cynghori bod angen gwerthusiad llawn, a oedd yn ymestyn yr amserlen ar gyfer ystyried y newid. O ganlyniad, cytunodd y Tîm Gweithredol i fwrw ymlaen â hysbysebu rôl newydd Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl ac Adnoddau i gymryd lle swydd flaenorol Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau a Gweithrediadau Corfforaethol, gan dderbyn y risg sy'n gysylltiedig â chanlyniad sydd ar ddod o werthusiad y swydd arall.
- 2.6 Roedd ailddyrannu dyletswyddau o rôl y cyn Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau a Gweithrediadau Corfforaethol i aelodau'r Weithrediaeth a chymorth asiantaeth yn cael ei ddefnyddio i liniaru unrhyw fylchau.
- 2.7 Gwnaed cais am olwg ar y diagram strwythur sefydliadol presennol. Cytunwyd y byddai hyn yn cael ei ddosbarthu. Gweithred: Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol / Ysgrifennydd y Bwrdd
- 2.8 Cydnabuwyd yr heriau wrth recriwtio o fewn y GIG a'r sector cyhoeddus ehangach. Holiodd aelod Anweithredol a fyddai'r heriau

hynny'n effeithio ar y rhaglen waith gyffredinol ac yn cyflwyno risgiau newydd. Cadarnhaodd y Prif Weithredwr fod llawer o'r swyddi gwag yn deillio o'r cynllun rhyddhau cynnar ac wedi'u rhagweld yn ystod y cynllunio. Felly, cynlluniwyd y rhaglen waith i adlewyrchu'r cyfyngiadau adnoddau.

- 2.9 O ran yr ymateb i ymadawiad Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau a Gweithrediadau Corfforaethol, roedd amrywiaeth o gamau unioni yn digwydd mewn nifer o feysydd a byddai diweddariadau'n cael eu gwneud i'r gofrestr risg gorfforaethol i adlewyrchu'r gwaith ychwanegol a oedd yn cael ei wneud.
- 2.10 Cynhaliwyd adolygiad chwe mis o gynnydd yn erbyn y cynllun gwaith, a byddai addasiadau'n parhau i gael eu gwneud yn ôl yr angen. Roedd y sefydliad wedi elwa o'r hyblygrwydd a ddarparwyd gan benodiadau asiantaeth tymor penodol, a oedd wedi galluogi darparu sgiliau arbenigol. Ni nodwyd unrhyw risgiau sylweddol mewn perthynas â chyflawni ymrwymïadau cynllun gwaith, er y byddai hyn yn parhau i gael ei adolygu'n fisol.
- 2.11 Codwyd pryderon ynghylch natur tymor byr rolau asiantaethau. Sicrhaodd y Prif Weithredwr y pwyllgor fod staff asiantaeth â sgiliau arbenigol yn gweithio'n agos gyda thimau i alluogi trosglwyddo sgiliau effeithiol, gan sicrhau manteision hirdymor er gwaethaf y costau tymor byr uwch.
- 2.12 Holiodd aelod Anweithredol am y risg o dynnu'n ôl a gorfod ail-hysbysebu rôl. Cydnabu'r Prif Weithredwr risg i enw da a nododd, er nad yw oedi proses recriwtio yn ddelfrydol, fod y Tîm Gweithredol wedi penderfynu y byddai gohirio recriwtio'r Cyfarwyddwr Corfforaethol Pobl ac Adnoddau newydd yn peri risg fwy tymor hwy.
- 2.13 Rhannwyd enghraifft ynghylch buddsoddi mewn seilwaith TG, lle defnyddiwyd recriwtio tymor byr i ddod â mewnwelediad ac arbenigedd strategol i mewn. Codwyd pryderon ynghylch y Seilwaith Digidol, ac awgrymwyd y dylid bod wedi datblygu mwy o alluoedd strategol yn fewnol.

- 2.14 Nodwyd bod llawer o weithgarwch wedi canolbwyntio ar dasgau gweithredol ac ystyriaethau seilwaith. Gyda chymorth ychwanegol ar waith nawr, byddai mwy o gapasiti i ganolbwyntio ar faterion strategol ar gyfer digidol a TG.

A25-10-01: Diagram strwythur sefydliadol – Cytunwyd i ddosbarthu'r diagram strwythur drwy e-bost i'r pwyllgor.

Gweithred: Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol ac Ysgrifennydd y Bwrdd / Rheolwr Llywodraethu a Risg.

3.0 Strategaeth pobl – drafft

- 3.1 Cyflwynodd Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol y strategaeth pobl ddrafft a gwahoddodd y pwyllgor i roi adborth.
- 3.2 Canmolodd aelod Anweithredol eglurder a chyflwyniad y strategaeth, ond cododd gwestiynau ynghylch yr amserlenni gweithredu a'r canlyniadau mesuradwy. Ymatebodd Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol, er bod y cynlluniau'n uchelgeisiol, fod y tîm yn hyderus bod yr elfennau angenrheidiol yn eu lle ac wedi ymrwymo i ddiwallu anghenion y sefydliad.
- 3.3 Nododd y Prif Weithredwr fod y strategaeth wedi cael ei hadolygu gan y Tîm Gweithredol, a gymeradwyodd ei chyfeiriad uchelgeisiol. Fodd bynnag, cydnabuwyd pryderon ynghylch hyfywedd yr amserlenni cyflawni arfaethedig. Yn dilyn mewnbwn gan y Pwyllgor, byddai'r strategaeth yn cael ei rhannu â staff ar gyfer ymgysylltu pellach cyn cael ei diwygio a'i chyflwyno i'r Tîm Gweithredol i'w hystyried.
- 3.4 Cydnabu'r Cadeirydd fod gweithredu'r strategaeth yn haeddu sylw penodol ac awgrymodd y dylid ei hamserlennu fel eitem annibynnol mewn cyfarfod yn y dyfodol. Cytunwyd i gynnwys hyn yn y cynllun gwaith ymlaen llaw er mwyn dod ag adroddiad yn ôl.
Gweithred: Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol / Ysgrifennydd y Bwrdd
- 3.5 Pwysleisiodd y Prif Weithredwr fod adborth gan y Pwyllgor a'r staff yn hanfodol i lunio strategaeth a fyddai'n gadarn, yn gynhwysol, ac yn cyd-fynd â gwerthoedd a dyheadau'r sefydliad.

- 3.6 Nodwyd y byddai rolau llysgenhadon rhanbarthol yn chwarae rhan allweddol wrth gryfhau'r cysylltiad rhwng timau a'r Bwrdd, gan gynnig cyfleoedd gwell i aelodau'r Bwrdd ymgysylltu â thimau rhanbarthol a chael cipolwg ar yr heriau yr oeddent yn eu hwynebu o ddydd i ddydd.
- 3.7 Hysbysodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol ac Ysgrifennydd y Bwrdd y Pwyllgor ei fod wedi cytuno bod angen i'r holl swyddi Anweithredol fod ar waith er mwyn i Gadeirydd Llais ystyried gyda'r Bwrdd y ffordd orau o symud ymlaen â'r swyddi hyn ac unrhyw ailddyraniadau.
- 3.8 Byddai Cadeirydd Llais yn darparu diweddariad i gefnogi datblygiad cynllun gwaith ar gyfer y flwyddyn newydd, yn unol â chynllun blynyddol 2026–2027. Ychwanegodd y Prif Weithredwr fod rolau llysgenhadon rhanbarthol eisoes ar waith mewn llawer o ranbarthau ac fel yr amlinellwyd y byddai'r rhain yn cael eu hadolygu.
- 3.9 Cododd aelod Anweithredol bryderon ynghylch nifer y cyfnodau aelodau anweithredol a oedd i ddod i ben ym mis Gorffennaf 2026 a chwestiynodd yr effaith bosibl. Ceisiodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd sicrhau'r Pwyllgor fod trafodaethau'n parhau rhwng y Cadeirydd a Llywodraeth Cymru ynghylch y trefniadau yn y dyfodol ar gyfer aelodau'r Bwrdd y mae eu cyfnodau yn dod i ben.
- 3.10 Byddai Cadeirydd Llais yn gwneud cynigion ffurfiol i Ysgrifennydd y Cabinet ar gyfer pob unigolyn, gyda chynigion i'w cyflwyno i'r Uned Penodiadau Cyhoeddus i'w hystyried gan Ysgrifennydd y Cabinet. Gobeithiwyd y gellid cwblhau hyn cyn yr etholiad ym mis Mai 2026.
- 3.11 Daeth Cadeirydd y pwyllgor i'r casgliad bod yr amgylchedd gwleidyddol presennol yn cyflwyno ansicrwydd a heriau. Fodd bynnag, roedd Cymru mewn sefyllfa unigryw, gan elwa o gefnogaeth ddeddfwriaethol nad oedd ar gael i Healthwatch yn Lloegr.

- 3.12 Esboniodd y Prif Weithredwr fod staff wedi cael y dasg o gynnal ymgysylltiad rheolaidd â rhanddeiliaid gwleidyddol. Roedd y Tîm Gweithredol wrthi'n llunio galwadau maniffesto, a fyddai'n cael eu hystyried gan y Bwrdd yn yr wythnosau nesaf.

A25-10-02: Diweddariad ar Weithredu'r strategaeth bobl – Dod â'r wybodaeth ddiweddaraf yn ôl yn dilyn gweithredu'r strategaeth bobl. Ychwanegu at y cynllun gwaith ymlaen llaw. **Gweithred:** Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol a Chyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd

A25-10-03: Rôl llysgenhadon rhanbarthol – Darparu diweddariad i alluogi datblygiad cynllun i adolygu gwaith ar gyfer y flwyddyn newydd ochr yn ochr â'r cynllun blyneddol newydd ar gyfer 2026-2027. **Gweithred:** Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol / Ysgrifennydd y Bwrdd

4.0 Diweddariad ar y Cyfweiliad Ymadael – chwarter yn dod i ben ym mis Medi 2025

- 4.1 Cyflwynodd Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol ddiweddariad ar y cyfweiliadau ymadael ar gyfer y chwarter a ddaeth i ben ym mis Medi 2025.
- 4.2 Nodwyd nad oedd llawer o ymadawyr wedi'u hadrodd yn ystod y cyfnod hwn, felly, nid oedd llawer o wybodaeth i'w darparu gan nad oedd yr un o'r ymadawyr wedi penderfynu dychwelyd holiaduron ymadael.
- 4.3 O 1 Hydref 2025 ymlaen, byddai aelod o'r Tîm Pobl yn ceisio cysylltu â'r gweithiwr yn uniongyrchol yn ystod ei gyfnod rhybudd ac yn trefnu cyfarfod byr cyfrinachol mewn person neu dros Teams gyda'r gweithiwr i gasglu ei ymatebion.
- 4.4 Y gobaith oedd y byddai'r broses fwy rhagweithiol hon yn cynyddu nifer y staff a gyfrannodd at y broses ymadael ac ansawdd y wybodaeth a gasglwyd. Byddai hyn yn caniatáu i Llais ddadansoddi'r rhesymau dros staff yn gadael yn well a lle bo angen gwneud unrhyw welliannau. Byddai diweddariad wedi'i gynllunio yn cael ei ddarparu yn y chwarter nesaf.

- 4.5 Tynnodd Aelod Anweithredol sylw at y ffaith nad penderfyniad sydyn mohono yn aml pan fydd gweithwyr yn penderfynu gadael sefydliad. Fel arfer mae arwyddion cynnar, fel adborth yn ystod cyfarfodydd un-i-un neu asesiadau y gallai arweinwyr sylwi arnynt. Awgrymwyd, yn hytrach nag aros nes bod rhywun yn ymddiswyddo, y dylai arweinwyr ymgysylltu'n rhagweithiol â gweithwyr a oedd wedi mynegi awydd i adael yn flaenorol.
- 4.6 Gallai archwiliadau rheolaidd gyda'r unigolion hyn helpu i asesu'r problemau. Eglurwyd bod y trefniadau hyn ar waith a bod ymgysylltu a hyfforddiant pellach i'r rhai sydd â rolau rheoli llinell yn cael ei lunio.

A25-10-04: Diweddariad ar y Cyfweiliad Ymadael – Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf ar gyfer y chwarter nesaf ar y themâu a ddarparwyd yn y cyfweiliad ymadael a gwerthuso sut roedd y broses wahanol a gynhaliwyd wedi helpu gyda chadw staff lle bo'n briodol. Gweithred: Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol.

5.0 Adroddiad diweddarau polisi ac amserlen gweithredu polisi

- 5.1 Rhoddodd y Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol drosolwg o'r sefyllfa bresennol ynghylch polisiâu pobl a etifeddwyd gan y cyn-gyflogwr yn dilyn sefydlu Llais. Esboniodd mai pwrpas y papur oedd amlinellu sut roedd y polisiâu hyn yn cael eu rheoli yn y dyfodol.
- 5.2 Cadarnhaodd, mewn cydweithrediad â'r Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd, fod cylch adolygu polisi clir a strwythuredig wedi'i sefydlu. Er bod y cylch yn gymhleth, oherwydd nifer y rhanddeiliaid a'r pwyntiau ymgynghori, roedd yn darparu map ffordd ar gyfer datblygu ac adolygu polisiâu yn y dyfodol.
- 5.3 Nodwyd y gallai'r cynllun newid pe bai deddfwriaeth yn newid neu pe bai polisi'n cael ei ganfod nad oedd yn addas at y diben mwyach, a allai olygu bod angen ail-flaenoriaethu. Y polisiâu a ddewiswyd ar gyfer yr adolygiad cychwynnol oedd y rhai a

ddefnyddiwyd amlaf gan staff a rheolwyr, ac adlewyrchwyd y rhesymeg dros eu blaenoriaethu yn y papur.

- 5.4 I grynhoi, roedd y ddogfen yn gynllun gwaith i arwain y sefydliad o'i sefyllfa bresennol i'w gyflwr bwriadedig yn y dyfodol o ran polisïau pobl.
- 5.5 Croesawodd y Pwyllgor y papur a nododd y rhaglen waith arfaethedig.

6.0 Polisïau sydd angen cymeradwyaeth

- 6.1 Rhoddodd y Prif Weithredwr ddiweddariad ar 2 bolisi newydd a gyflwynwyd yn dilyn newidiadau deddfwriaethol diweddar; Polisi Absenoldeb a Thâl Gofal Newyddenedigol a Pholisi Aflonyddu Rhywiol. Er bod rhai o'r amddiffyniadau o fewn y polisïau hyn wedi'u hymgorffori mewn dogfennau eraill o'r blaen, roedd eu cydgrynhoi i bolisïau pwrpasol yn sicrhau mwy o ffocws ac eglurder.
- 6.2 Yn benodol, roedd y Polisi Absenoldeb a Thâl Gofal Newyddenedigol yn gyfle i'r sefydliad fynd y tu hwnt i ofynion statudol. Roedd adborth staff yn ystod yr ymgynghoriad yn dangos eu bod yn ffafrio cynnig mwy hael. Mewn ymateb, archwiliodd y Tîm Gweithredol opsiynau i wella'r ddarpariaeth statudol, gan gynnwys:
- Cynnig tâl llawn neu rannol am gyfnod penodol.
 - Rhoi cyfnod cymhwyso.
 - Ystyried cymal ad-dalu os yw'r gweithiwr yn gadael o fewn amserlen benodol.
- 6.3 Nododd y Prif Weithredwr y byddai goblygiadau cost yr opsiwn mwyaf hael, sef cyflog llawn gyda chyfnod cymhwyso o 26 wythnos a dim cymal ad-dalu, yn fach iawn oherwydd y nifer isel o staff y mae'n debygol y byddent yn cael eu heffeithio. Roedd y dull hwn yn cyd-fynd ag arferion mewn cyrff sector cyhoeddus eraill a

byddai'n atgyfnerthu ymrwymiad y sefydliad i fod yn cael ei yrru gan werthoedd ac yn berson-ganolog.

- 6.4 Disgrifiwyd y Polisi Aflonyddu Rhywiol fel un symlach, gyda'r sefydliad yn gweithredu'r gofynion deddfwriaethol mewn ffordd a oedd yn adlewyrchu ei werthoedd, ei naws a'i ddiwylliant.
- 6.5 Agorwyd y drafodaeth drwy fyfyrion ar ddadleuon ehangach ynghylch gwerth staff a chydabyddiaeth ariannol. Cwestiynodd aelod Anweithredol a oedd cefnogaeth ariannol yn unig ffordd o ddangos gwerthoedd sefydliadol, gan awgrymu y dylid ystyried mathau eraill o werthfawrogiad hefyd.
- 6.6 Ymatebodd aelod Anweithredol arall drwy rannu ei brofiad fel rhiant sengl gyda phlentyn mewn gofal newyddenedigol a phwysleisio, er bod cefnogaeth emosiynol yn bwysig, fod sefydlogrwydd ariannol yn ystod cyfnod mor dyngedfennol yn hanfodol. Byddai pryder colli plentyn o bosibl yn cael ei waethygu gan straen ariannol ac anogodd y sefydliad i fabwysiadu'r opsiwn tâl uwch, gan nodi y gall hyd yn oed cymorth ariannol cymedrol wneud gwahaniaeth sylweddol i deuluoedd mewn argyfwng.
- 6.7 Cydnabu'r Cadeirydd y ddau safbwynt, gan egluro nad yw cynnig cefnogaeth ariannol well yn atal mathau eraill o gefnogaeth i staff. Cadarnhawyd y gallai ac y dylai'r sefydliad ystyried sawl ffordd o gefnogi staff a chroesawodd awgrymiadau pellach. Rhannodd y Cadeirydd hefyd ei phrofiad ei hun o gael ei geni'n gynamserol a byw gydag anabledau gydol oes, gan atgyfnerthu pwysigrwydd cefnogaeth dosturiol a chynhwysfawr.
- 6.8 Myfyriodd y Pwyllgor fod y drafodaeth wedi tynnu sylw at achos cryf dros fabwysiadu'r opsiwn cyflog uwch o fewn y Polisi Absenoldeb a Thâl Gofal Newyddenedigol, gan ategu cefnogaeth ariannol gyda dull sy'n seiliedig ar werthoedd o ran lles staff.
- 6.9 Ailadroddodd y Prif Weithredwr, er bod sgysiau ehangach ynghylch cefnogaeth a gwobrwyo staff yn parhau, fod cyflwyno'r Polisi Absenoldeb a Thâl Gofal Newyddenedigol yn gyfle amserol. Gan fod y polisi yn ofynnol yn ôl statud, roedd gan y sefydliad y

cyfle i fynd y tu hwnt i'r gofyniad cyfreithiol lleiaf a chael gwared ar straen ariannol i staff yn ystod cyfnod a oedd eisoes yn anodd.

- 6.10 Pwysleisiwyd nad oedd hyn yn ymwneud â bargeinio cyflog, ond yn ymwneud â chael gwared ar rwystrau i staff sy'n wynebu heriau emosiynol ac ymarferol sylweddol. Argymhellwyd yr opsiwn gwell - cyflog llawn gyda chyfnod cymhwyso gofynnol a dim cymal ad-dalu a phwysleisiodd fod y gost i'r sefydliad yn isel, tra byddai'r manteision i lesiant staff a gwerthoedd sefydliadol yn sylweddol.
- 6.11 Cefnogodd aelodau'r pwyllgor y farn hon, a chodwyd cwestiwn ehangach ynghylch cysondeb ar draws polisïau eraill, gan ofyn a ellid ystyried gwelliannau tebyg y tu hwnt i ddarpariaethau statudol. Pwysleisiwyd pwysigrwydd creu diwylliant lle'r oedd staff yn teimlo'n hyderus y byddent yn cael eu cefnogi heb yr angen i ofyn ac anogwyd y sefydliad i **gyflymu cynnydd ar y strategaeth pobl ehangach** i ymgorffori'r dull hwn.
- 6.12 Myfyriodd y Prif Weithredwr ar yr her o adolygu polisïau unigol heb ystyried y fframwaith sefydliadol ehangach. Cynigiwyd dangos sut y byddai'r Polisi Absenoldeb a Thâl Gofal Newyddenedigol yn rhyngweithio â pholisïau presennol eraill, megis gwasanaethau cwnsela a chanllawiau ariannol, er mwyn dangos y gefnogaeth amlap sydd ar gael i staff.
- 6.13 Pwysleisiodd y Prif Weithredwr na fyddai mabwysiadu polisïau gwell yn creu anghydraddoldeb ond yn hytrach yn arwydd o ymrwymiad y sefydliad i fynd y tu hwnt i ofynion statudol. Cadarnhawyd y byddai pob polisi yn cael ei adolygu yn ei dro, gyda dull blaenoriaeth i osgoi gorlethu staff a'r Tîm Pobl, yn unol â'r papur blaenorol.
- 6.14 Cytunodd y Cadeirydd a nododd fod y polisi gwell yn rhan o gylch ehangach o adolygu polisïau. Pwysleisiwyd pwysigrwydd sicrhau cydraddoldeb ar draws polisïau absenoldeb eraill a chroesawodd y pwyllgor y cyfle i archwilio hyn ymhellach.
- 6.15 Ailadroddodd yr aelodau eu cefnogaeth, gan bwysleisio bod sefydliad da yn dileu straen diangen ac yn sicrhau bod staff yn

teimlo'n hyderus y byddent yn cael eu cefnogi heb orfod gofyn. Anogodd aelod Anweithredol y sefydliad i barhau i ddatblygu'r Strategaeth Pobl ehangach i ymgorffori'r diwylliant hwn.

- 6.16 Daeth y Cadeirydd i'r casgliad bod y drafodaeth wedi bod yn gadarn ac yn ystyrlon, a diolchodd i aelod Anweithredol am ei chyfraniad personol pwerus, a lywiodd gyfeiriad y sgwrs yn gryf.
- 6.17 Gofynnodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol ac Ysgrifennydd y Bwrdd am gadarnhad ffurfiol o gefnogaeth y Pwyllgor i'r ddau bolisi, gan gynnwys y penderfyniad i fabwysiadu'r pecyn cyflog newyddenedigol gwell.
- 6.18 Cadarnhaodd y Cadeirydd gefnogaeth unfrydol y Pwyllgor, gan alluogi'r argymhelliad i gael ei gyflwyno i'r Bwrdd i'w gymeradwyo.

7.0 Diweddariad dysgu a datblygu

- 7.1 Rhoddodd y Prif Weithredwr trosolwg o raglen ddysgu a datblygu esblygol y sefydliad, gan dynnu sylw at symudiad tuag at ddull mwy strwythuredig a strategol. Ymhlith y meysydd allweddol i ganolbwyntio arnynt roedd:
- Datblygu arweinyddiaeth: Roedd cefnogaeth fentora a hyfforddi gwell yn cael ei chynnig, yn enwedig i staff sy'n camu i rolau arweinyddiaeth a rheolaeth, gan fynd i'r afael ag angen nad oedd wedi'i ddiwallu o'r blaen.
 - Dysgu trwy ymarfer: Roedd gwaith ar y gweill i gryfhau cysondeb mewn prosesau newid gwasanaethau a gwella effaith cynrychioliadau. Roedd gweithdai wedi cael eu cynnal i gefnogi'r dysgu hwn.
 - Ymwybyddiaeth seiber: Cymerodd staff ran mewn ymosodiadau gwe-rwydo efelychiedig, gyda dysgu dilynol yn cael ei ddarparu. Byddai'r rhaglen hon yn parhau.

- Cydweithio allanol: Cynlluniwyd sesiynau dysgu ar y cyd gydag Arolygiaeth Gofal Cymru, gan ganolbwyntio ar sut y gallai gwybodaeth am gwynion lywio prosesau arolygu.
- Datblygu eiriolaeth cwynion: Byddai adolygiad sgiliau a gwybodaeth yn cael ei gynnal ar gyfer staff eiriolaeth cwynion, i baratoi ar gyfer lansio system gwynion newydd Gwrandd ar Bobl ym mis Ebrill 2026. Roedd hyn yn cynnwys adolygu trefniadau cymhwys a strwythurau cymorth.
- Hyfforddiant ymatebol: Roedd hyfforddiant dad-ddwysáu wedi'i gyflwyno yn dilyn cynnydd mewn adroddiadau am staff yn dod ar draws unigolion mewn trallod, yn enwedig drwy'r pwynt cyswllt cyntaf a gwasanaethau cwynion. Roedd adborth y staff wedi bod yn gadarnhaol.
- Ymwybyddiaeth o weithio ar eich pen eich hun: Roedd hyfforddiant yn cael ei ehangu i gwmpasu senarios gweithio unigol yn y gymuned ac yn y swyddfa, gan sicrhau bod adolygiadau polisi yn trosi'n gefnogaeth ymarferol.
- Iaith Arwyddion Prydain: Byddai 8 aelod o staff yn cael eu cefnogi i ymgymryd â dysgu iaith Arwyddion Prydain hunangyfeiriedig, gyda cheisiadau'n cael eu ceisio a sesiynau ymwybyddiaeth gyffredinol ar gyfer yr holl staff yn cael eu cynllunio. Cytunwyd y byddai diweddariad ar gynnydd yn cael ei ddarparu yn y cyfarfod nesaf.
- Datblygu rheolwyr canol: Roedd hyfforddiant yn cael ei ddatblygu i gefnogi rheolwyr i ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch a rheoli perfformiad yn rhagweithiol, gyda'r nod o ymyrryd yn gynnar ac atal y sefyllfa rhag gwaethgu.
- Cynllunio strategol: Byddai Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau newydd yn cael ei ddatblygu i gefnogi dadansoddiad cynhwysfawr o anghenion dysgu, gan sicrhau bod rhaglenni yn y dyfodol yn cyd-fynd â nodau strategol. Byddai'r dull yn symud o ddulliau cyfleus i ddulliau systematig, gyda chefnogaeth tîm sydd bellach â'r holl adnoddau a mewnbwn allanol posibl.

- 7.2 Cydnabu'r Cadeirydd ehangder y gwaith dysgu a datblygu ac ychwanegodd nodyn ynghylch iaith gynhwysol, yn benodol o amgylch yr ymadrodd a ddefnyddir mewn perthynas â byddardod. Mynegodd y Cadeirydd ddiddordeb hefyd mewn ymuno ag unrhyw grwpiau ymarfer mewnol o fewn Llais, gan nodi'r anhawster o ddod o hyd i grwpiau iaith Arwyddion nad ydynt yn Americanaidd hygyrch ar-lein, gan fod y Cadeirydd hefyd yn dysgu iaith Arwyddion Prydain ar hyn o bryd.

A25-10-05: iaith Arwyddion Prydain – Diweddariad i'w ddarparu ar gynnydd gweithredu dysgu iaith Arwyddion Prydain yn Llais.
Gweithred: Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol

8.0 Adolygiad effeithiolrwydd blynyddol

- 8.1 Cyflwynodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol ac Ysgrifennydd y Bwrdd gynnig i'r pwyllgor gynnal hunanasesiad o'i effeithiolrwydd, yn unol ag arfer llywodraethu da. Nod yr adolygiad oedd:
- Myfyrio ar sut y cynhaliodd y pwyllgor ei fusnes.
 - Nodi meysydd ar gyfer datblygu; a
 - Rhoi gwybod am y rhaglen waith ar gyfer y dyfodol.
- 8.2 Byddai set o gwestiynau safonol yn cael eu dosbarthu i aelodau'r pwyllgor a mynychwyr rheolaidd rhwng cyfarfodydd. Byddai'r ymatebion yn cael eu casglu, a byddai crynodeb yn cael ei gyflwyno naill ai yng nghyfarfod Chwefror 2026 neu mewn sesiwn adborth pwrpasol, yn dibynnu ar ddewis y pwyllgor.
- 8.3 Cefnogodd aelod Anweithredol yr adolygiad ond cododd bwynt ynghylch amseru a chydymffurfiaeth ag ymdrechion effeithiolrwydd ehangach y bwrdd. Awgrymodd ystyried ehangu diweddar y pwyllgor a sicrhau bod yr adolygiad yn cyd-fynd ag amserlen gyffredinol ar gyfer datblygu'r bwrdd a'r pwyllgor.

- 8.4 Cydnabuwyd a chadarnhawyd, er bod y pwyllgor yn gymharol newydd, y byddai cwblhau'r adolygiad hwn yn darparu llinell sylfaen ddefnyddiol. Byddai hefyd yn ategu'r broses adolygu effeithiolrwydd ehangach o'r bwrdd ac yn cefnogi datblygiad dull mwy integredig yn y dyfodol.
- 8.5 Cytunodd y Cadeirydd, a nododd, er bod aliniad ehangach yn bwysig, fod gan y pwyllgor gyfle i gymryd camau rhagweithiol i wella ei effeithiolrwydd. Cadarnhaodd y pwyllgor ei gefnogaeth i'r dull arfaethedig.
- 8.6 Cytunodd y pwyllgor yn ffurfiol i fwrw ymlaen â'r adolygiad. Cytunwyd y byddai Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd yn dosbarthu'r cwestiynau ac yn cydlynu'r camau nesaf.

A25-10-06: Adolygiad Effeithiolrwydd y Pwyllgor – Dosbarthu'r cwestiynau a chydlynu'r camau nesaf. **Gweithred:** Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol / Ysgrifennydd y Bwrdd

9.0 **Adolygiad ystadegol o ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant o recriwtio**

- 9.1 Cyflwynodd y Cadeirydd yr eitem ar yr agenda a chydabod pwysigrwydd yr adolygiad ystadegol a gwahodd pwyntiau allweddol o'r papur. Esboniodd y Prif Weithredwr, er ei bod wedi cymryd amser i gael y data recriwtio o Bartneriaeth Cydwasanaethau, fod gan y sefydliad ddull sylfaenol ar waith i gasglu a dadansoddi data EAC yn fwy rheolaidd, a oedd yn cynnwys data o brosesau recriwtio a staff presennol.
- 9.2 Dangosodd canfyddiadau cychwynnol anghydraddoldebau yng nghyfraddau llwyddiant llunio rhestr fer, yn enwedig ar gyfer ymgeiswyr a oedd yn uniaethu fel pobl dduon, Asiaidd, lleiafrifoedd ethnig ac anabl, o'i gymharu â'r rhai o gefndiroedd gwyn. Roedd dadansoddiad pellach ar y gweill i ddeall patrymau a llywio newidiadau i arferion recriwtio.

- 9.3 Defnyddiodd Llais system recriwtio a gynlluniwyd gan y GIG, ac er ei bod yn ymarferol, nid oedd yn cyd-fynd yn llawn ag anghenion unigryw'r sefydliad. Cychwynnwyd adolygiad i archwilio dull recriwtio mwy penodol, gyda'r nod o wella hygyrchedd a lleihau rhwystrau systemig.
- 9.4 Gofynnodd aelod o'r pwyllgor a allai cyfranogwr yn Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd gyfrannu at y gwaith hwn. Cadarnhawyd bod cyfarfod blaenorol wedi'i fynychu a bod y cyfranogwr wedi derbyn adborth gan Gadeirydd Llais. Roedd y Prif Weithredwr hefyd i gyfarfod a byddai'n rhannu myfyrdodau o'r cyfarfod hwnnw. Cydnabuwyd, er bod ei chyfranogiad ffurfiol wedi'i gyfyngu i gyfarfodydd y Bwrdd, y gallai ei mewnwelediadau o hyd llywio'r gwaith ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant. Cytunodd y Prif Weithredwr i roi diweddariad yn y cyfarfod nesaf.
- 9.5 Roedd y Cadeirydd yn edrych ymlaen at weld y pwyllgor yn helpu i lunio'r cam gweithredu nesaf, a disgwylir adroddiad mwy manwl yn y cyfarfod nesaf.

A25-10-07: Data o brosesau recriwtio – Ynghylch ymgeiswyr sy'n nodi eu bod yn ddu, Asiaidd, ethnig lleiafrifol ac anabl, o'u cymharu â'r rhai o gefndiroedd gwyn, i'w ddarparu mewn cyfarfod yn y dyfodol. Gweithred: Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol.

A25-10-08: Gwaith ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant – Rhoi mewnwelediadau gan yr Aelod Bwrdd Darpar i lywio'r gwaith ecwiti, amrywiaeth a chynhwysiant a'i gyflwyno i gyfarfod y Pwyllgor sydd ar ddod. **Gweithred:** Y Prif Weithredwr.

A25-10-09: Papur diweddaru ar adolygiad ystadegol o recriwtio ar Gydraddoldeb, Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant – Darparu diweddariad mewn adroddiad mwy manwl ar gyfer y cyfarfod nesaf. **Gweithred:** Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol.

10.0 Risgiau pobl a'r gweithlu

- 10.1 Cyflwynodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd y papur risgiau pobl a'r gweithlu a nododd ei fod wedi'i gyflwyno at ddibenion sicrwydd. Esboniodd, yn unol â Strategaeth Rheoli Risg y sefydliad, fod disgwyl i bob pwyllgor fonitro risgiau sy'n berthnasol i'w gylch gwaith. Ar gyfer y pwyllgor hwn, roedd risgiau sy'n gysylltiedig â'r gweithlu a phobl wedi'u cynnwys.
- 10.2 Rhoddodd y papur trosolwg arddull naratif, yn gyson â'r fformat a ffeirir gan y Bwrdd a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg. Tynnodd sylw at risgiau sy'n gysylltiedig â materion pobl a'r gweithlu, y cyfeiriwyd at lawer ohonynt mewn trafodaethau cynharach.
- 10.3 Pwysleisiwyd mai dyma fan cychwyn ar gyfer rôl barhaus y pwyllgor o ran monitro a chraffu ar risgiau'r gweithlu, ac y gallai risgiau yn y dyfodol gael eu hychwanegu wrth i waith y pwyllgor esblygu.
- 10.4 Byddai dull y pwyllgor o ymdrin â risg yn cael ei fireinio ymhellach drwy'r adolygiad effeithiolrwydd sydd ar ddod a chroesawyd adborth ar sut y dylid ymdrin â risgiau yn y dyfodol. Cefnogodd y Cadeirydd y dull gweithredu, gan gydnabod pwysigrwydd ymgorffori risg yn agenda'r pwyllgor a chroesawodd y cyfle i fireinio'r broses. Nododd y pwyllgor y papur.

11.0 I drafod a chadarnhau cofnodion y cyfarfod diwethaf

- 11.1 Adolygwyd cofnodion drafft y cyfarfod a gynhaliwyd ar 16 Gorffennaf 2025.
- 11.2 Cymeradwywyd y cofnodion fel cofnod gwir a chywir.

12.0 Diweddariad log gweithredu

- 12.1 Cyflwynodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd y log gweithredu wedi'i ddiweddarau ac adroddodd ar gynnydd cadarnhaol gyda'r rhan fwyaf o'r camau gweithredu wedi'u cwblhau yn dilyn adolygiad gan y Tîm Gweithredol. Roedd yr un eitem sy'n weddill yn ymwneud ag

Adroddiad y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, a oedd wedi'i ddrafftio ond oedd angen diweddariadau pellach cyn ei gyflwyno.

- 12.2 O ystyried nad oedd cyfarfod ffurfiol nesaf y pwyllgor tan fis Chwefror 2026, cynigiwyd dosbarthu'r adroddiad terfynol rhwng cyfarfodydd, gan ganiatáu cyflwyno amserol cyn y dyddiad cau ym mis Mawrth 2026. Cefnogwyd a chytunwyd ar y dull hwn fel cam gweithredu.
- 12.3 Ychwanegodd y Prif Weithredwr fod yr oedi wrth fwrw ymlaen â'r adroddiad oherwydd pwysau adnoddau yn ystod cyfnod pontio tîm. Gofynnodd y Prif Weithredwr am sgysiau dilynol i egluro adborth cynharach a sicrhau bod yr adroddiad yn cael ei ddiweddarau'n briodol i fodloni disgwyliadau'r pwyllgor.

A25-10-10: Log gweithredu / Adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Dosbarthu'r adroddiad terfynol rhwng cyfarfodydd, gan ganiatáu cyflwyno'n amserol cyn y dyddiad cau ym mis Mawrth 2026. Gweithred: Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd/Prif Weithredwr

13.0 Blaengynllun a rhaglen fusnes y pwyllgor ar gyfer 2025/2026

- 13.1 Cyflwynwyd a nodwyd y cynllun drafft ymlaen llaw. Cydnabuwyd y byddai hyn yn esblygu yn seiliedig ar allbynnau o'r adolygiad effeithiolrwydd sydd ar ddod. Roedd y cynllun yn amlinellu dyddiadau cyfarfodydd a meysydd busnes allweddol a oedd eisoes wedi'u nodi.
- 13.2 Byddai mireinio pellach yn cael ei wneud mewn cydweithrediad â chydweithwyr i sicrhau bod yr holl eitemau perthnasol wedi'u hamserlennu'n briodol. Pwysleisiwyd bod y cynllun wedi'i fwriadu fel fframwaith hyblyg, a fyddai'n cael ei ddiweddarau'n weithredol i adlewyrchu blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg ac adborth gan y pwyllgor.
- 13.3 Ni chodwyd unrhyw bryderon uniongyrchol, a chydabu'r pwyllgor y cynllun fel man cychwyn defnyddiol.

14.0 Unrhyw fusnes arall

- 14.1 **Polisi Diogelu Drafft:** Cododd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd y gwaith parhaus ar y Polisi Diogelu a nododd ei ddatblygiad a'i bwysigrwydd.
- 14.2 Esboniodd y Prif Weithredwr fod amrywiaeth o waith datblygu wedi'i wneud ar y polisi a'r staff, a bod ymgynghori ag undebau llafur wedi bod yn digwydd. Unwaith y byddai hyn wedi'i gwblhau, cytunwyd y byddai'r polisi arfaethedig yn dod i'r pwyllgor i'w ystyried a'i roi sylwadau rhwng cyfarfodydd er mwyn galluogi'r polisi i gael ei gwblhau a'i gyflwyno i'r Bwrdd.
- 14.3 Y bwriad oedd y byddai hyn yn digwydd yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Tachwedd 2025. Cytunodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd i drefnu i ddosbarthu'r polisi i gael sylwadau arno pan dderbyniwyd cadarnhad bod y gwaith ymgynghori uchod wedi dod i ben a bod y canlyniadau wedi'u hystyried gan y Tîm Gweithredol. **Gweithred: Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol / Ysgrifennydd y Bwrdd**
- 14.4 **Mentora a datblygu aelodau anweithredol a chadeiryddion:** Dilynwyd hyn gan sgwrs ynghylch cyfleoedd mentora a datblygu gan gadeiryddion y bwrdd a'r pwyllgor. Rhannodd cadeirydd y pwyllgor ei phrofiad gyda chyfweliadau penodiadau cyhoeddus diweddar a'r diffyg cefnogaeth strwythuredig i gadeiryddion uchelgeisiol ac aelodau anweithredol.
- 14.5 Cynigiodd y Prif Weithredwr siarad â Llywodraeth Cymru i archwilio a ellid sefydlu cynllun mentora, gan baru cadeiryddion bwrdd profiadol neu sy'n ymadael a swyddogion anweithredol â'r rhai sy'n chwilio am rolau o'r fath a rhoi adborth i'r cyfarfod nesaf.
- 14.6 Atgoffodd y Cyfarwyddwr Llywodraethu Corfforaethol/Ysgrifennydd y Bwrdd y pwyllgor am y Rhaglen Darpar Aelodau Bwrdd cyfredol. Croesawodd y pwyllgor y syniad gan y Prif Weithredwr a mynegodd werthfawrogiad am y gefnogaeth.

A25-10-11: Rhaglenni datblygu aelodau a chyfleoedd mentora
- Y Prif Weithredwr i roi'r wybodaeth ddiweddaraf yn dilyn
trafodaeth â Llywodraeth Cymru. **Gweithred:** Y Prif Weithredwr.

14.7 Nid oedd unrhyw fusnes arall i'w drafod.

15.0 I gadarnhau dyddiad y cyfarfod nesaf

15.1 Mae'r cyfarfod nesaf wedi'i drefnu ar gyfer 12 Mawrth 2026.

15.2 Daeth y cyfarfod i ben am 12:00 canol dydd.