

Y Bwrdd Rheoli Management Board

**Cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 10
Chwefror 2014**

13.30 - 15.00, Ystafell Gynadledda 4B

Yn bresennol:

**Claire Clancy (Prif Weithredwr a Chlerc) (Cadeirydd)
Adrian Crompton (Cyfarwyddwr Busnes y Cynulliad)
Elisabeth Jones (Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cyfreithiol)
Steven O'Donoghue (Pennaeth Adnoddau'r Cynulliad)
Mair Parry-Jones (Pennaeth y Gwasanaeth Cyfieithu a Chofnodi)
Kathryn Potter (Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil)
Gareth Price (Pennaeth Cyfathrebu Dros Dro)
Mike Snook (Pennaeth Pobl a Lleoedd)
Craig Stephenson (Pennaeth y Gwasanaeth Cymorth i'r Comisiwn
ac i'r Aelodau)
Dave Tosh (Cyfarwyddwr TGCh)
Chris Warner (Pennaeth Gwasanaeth y Pwyllgorau Polisi a
Deddfwriaeth)
Sian Wilkins, (Pennaeth Gwasanaeth y Siambr a Phwyllgorau)
Rebecca Hardwicke (Rheolwr Datblygu Sefydliadol)
Liz Jardine (Ysgrifenyddiaeth)**

1.0 Cyflwyniadau ac ymddiheuriadau

1.1 Croesawyd Rebecca Hardwicke i'r cyfarfod i gyflwyno papur ynghylch datblygu'r broses rheoli perfformiad. Cafwyd ymddiheuriadau gan Anna Daniel (Pennaeth Trawsnewid Strategol)

1.2 Nid oedd buddiannau i'w datgan.

2.0 Cyfathrebu â staff

2.1 Cytunodd Gareth Price i ddrafftio nodyn am drafodaethau'r Bwrdd Rheoli ar gyfer y dudalen newyddion.

3.0 Datblygu'r broses rheoli perfformiad

3.1 Roedd prif drafodaeth y cyfarfod ynghylch rheoli perfformiad oherwydd yr ymatebion a gafwyd yn yr arolwg staff a oedd yn nodi bod hwnnw'n faes y mae'r staff am ei weld yn gwella.

3.2 Adolygodd y bwrdd y sylwadau a wnaed gan y grŵp gorchwyl a gorffen, KPMG a Buddsoddwyr mewn Pobl ynghylch y system rheoli perfformiad bresennol. Amlygodd y sylwadau hynny drafferthion â'r fframwaith cymwyseddau, defnyddio'r system PMDR (rheoli perfformiad ac adolygu datblygiad), ansawdd yr adborth a roddir gan reolwyr a hyfforddiant o ran cael adolygiadau effeithiol.

3.3 Cafwyd cydnabyddiaeth fod cyflwyno'r Cynllun Corfforaethol wedi helpu i wneud amcanion yn glir a bod system newydd adnoddau dynol/TGCh FiYw/MyView yn gyfle i ddiweddarau'r dull o weithio ar reoli perfformiad. Fodd bynnag, er mwyn gweld gwelliant sylweddol, byddai angen newid mewn diwylliant, ymddygiad ac ymagwedd er mwyn gwneud y broses rheoli perfformiad yn rhan o'r gweithgarwch o ddydd i ddydd.

3.4 Trafododd y Bwrdd yr hyn sy'n galluogi perfformiad rhagorol a nodwyd, er mwyn cefnogi unigolion i wella'n barhaus, y dylai'r PMDR ganolbwyntio ar 'sut' mae staff yn gwneud eu swyddi, eu gwerthoedd, eu cymwyseddau a'u hymddygiad.

3.5 Cytunodd y Bwrdd:

- y dylai fod llinyn aur rhwng amcanion strategol y sefydliad a PMDR pob aelod o staff;**
- i newid y pwyslais wrth osod amcanion i ganolbwyntio ar ymddygiad yn hytrach na thasgau, a fyddai'n cael eu teilwra at rôl aelod o staff yn unigol;**
- i barhau â'r fframwaith cymwyseddau presennol, gyda rhai newidiadau bach a modd o'u teilwra i ateb gofynion penodol meysydd gwasanaeth a swyddi penodol;**
- y dylid integreiddio rheoli perfformiad â pholisïau adnoddau dynol eraill;**

- i ddarparu hyfforddiant gorfodol newydd i sicrhau bod pob aelod o staff yn deall y newidiadau a'r negeseuon allweddol, ac i'w cynorthwyo nhw i gael trafodaethau onest ac agored;
- y dylai'r system newydd fod yn fwy strwythuredig ac yn haws i'w defnyddio ac y dylid cynnwys blwch sylwadau i annog adborth ynghylch y broses;
- y byddai Penaethiaid y Gwasanaethau yn cynnal cyfarfodydd paratoi cyn pob cyfnod PMDR i sicrhau dull o weithio cyson; byddant yn sicrhau bod pob rheolwr llinell yn cynnal y broses a'i chwblhau gan fonitro'r broses drwy sefydlu system cydlofnodi yn eu meysydd.

3.6 Y cam nesaf fydd trafod y cynlluniau y cytunwyd arnynt â'r undebau llafur, gyda'r bwriad o gyflwyno'r system newydd ym mis Medi 2014.

3.7 Diolchodd y bwrdd i Rebecca Hardwicke, Mike Snook ac Elisabeth Jones (a oedd yn noddi'r borses adolygu) oll am eu gwaith wrth baratoi ar gyfer y drafodaeth.

Cloi'r cyfarfod

4.0 Unrhyw fater arall

4.1 Caiff y cyfarfod nesaf ei gynnal ar 3 Mawrth.