

Shan Morgan
Ysgrifennydd Parhaol
Permanent Secretary



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Nick Ramsay AS
Cadeirydd
Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Senedd
Bae Caerdydd
CF99 1NA

8 Ebrill 2021

Aunwyl Mr Ramsay,

Y PWYLLGOR CYFRIFON CYHOEDDUS 7 RHAGFYR 2020

Yn dilyn cyfarfod y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a gynhaliwyd ar 7 Rhagfyr 2020, cytunais ar nifer o bwyntiau gweithredu sy'n ymwneud â darparu gwybodaeth, fel sy'n cael eu hamlinellu isod:

- 1. Darparu data sy'n dangos dadansoddiad o niferoedd y staff ar draws y sefydliad, yn ôl y gwahanol raddfeydd yn y grwpiau nodweddion gwarchoddedig.**

Caiff yr wybodaeth hon ei darparu ar wahân oherwydd sensitifrwydd y data.

- 2. Darparu rhagor o fanylion am y dull gweithredu a ddefnyddir gan Lywodraeth Cymru i gefnogi gweithio gartref.**

Mae pecyn o sleidiau wedi ei gynnwys yn Atodiad A, sy'n egluro ein dull gweithredu ar gyfer gweithio gartref yn ddiogel.

- 3. Darparu copi o'r hysbysiad swydd diwygiedig ar gyfer penodi gwas sifil newydd i arwain yr Adran Addysg.**

Mae copi o'r hysbysiad swydd wedi ei gynnwys yn atodiad B.



Parc Cathays • Cathays Park Ffôn • Tel 0300 025 3289
Caerdydd • Cardiff PS.PermanentSecretary@gov.wales
CF10 3NQ Gwefan • Website: www.gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. Dilynwch y ddolen i gael arweiniad ar sut fyddwn yn trin a defnyddio'ch data, yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?skip=1&lang=cy>

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding. Please follow the link for guidance on how we will handle & use your data, in accordance with the General Data Protection Regulations. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?lang=en>

4. Darparu copi o'r Adolygiad Annibynnol o gaffael mewn perthynas â Chynllun Cefnogi Swyddi Cymru, neu ddweud pryd y byddwch mewn sefyllfa i wneud hynny.

Anfonwyd yr adroddiad atoch ar 24 Mawrth ond rydym hefyd wedi'i gynnwys yn yr ohebiaeth hon er hwylustod, ac mae wedi'i atodi fel Atodiad C.

5. Darparu adborth o gyfarfod y Fforwm Arweinwyr Cyhoeddus a gynhaliwyd ar 7 Rhagfyr 2020, o ran y trafodaethau ynglŷn â chyhoeddi papurau Byrddau a Phwyllgorau Archwilio a Sicrhau Risg y cyrff a noddir.

Cafodd argymhelliad y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar gyfer cyhoeddi papurau Archwilio a Sicrhau Risg Cyrff Cyhoeddus Llywodraeth Cymru ei roi ar agenda cyfarfod y Fforwm Arweinwyr Cyhoeddus a gynhaliwyd ar 7 Rhagfyr 2020.

Cafodd yr argymhelliad, a'r materion a oedd yn gysylltiedig ag ef, eu disgrifio, a gofynnwyd i aelodau'r Fforwm wirfoddoli sefydlu rhith-weithgor gyda swyddogion o Lywodraeth Cymru, er mwyn ystyried y materion hyn a chynnig opsiynau i'r Fforwm er mwyn iddo allu gwneud penderfyniad ar y ffordd fwyaf priodol i ymateb i'r argymhelliad.

Paratowyd papur gan yr Uned Cyrff Cyhoeddus i'w ddsbarthu i aelodau'r Fforwm; mae'r papur yn nodi'r materion, ac mae'n cynnwys adran ar y sefyllfa bresennol o ran cyhoeddi'r papurau Archwilio a Sicrhau Risg yn y GIG yng Nghymru. Mae hefyd yn gofyn am wirfoddolwyr i weithio gyda Llywodraeth Cymru i edrych ar yr argymhelliad yn fanwl, a chynnig opsiynau i aelodau'r Fforwm o ran y ffordd fwyaf priodol ac effeithiol o ymateb iddo. Bydd y mater yn cael ei roi ar agenda cyfarfod nesaf y Fforwm Arweinwyr Cyhoeddus, a fydd yn debygol o gael ei gynnal ym mis Mawrth 2021.

Byddaf yn rhoi gwybod am ymateb y Fforwm Arweinwyr Cyhoeddus i'r Pwyllgor.

6. Darparu rhagor o fanylion ynglŷn â sut mae cyllid grant Llywodraeth Leol yn gweithio'n ymarferol fel rhan o'r broses o ymgysylltu â phartneriaid Llywodraeth Leol, ynghyd â threfniadau monitro gwariant.

Cyn codi dyfarniad grant posibl yn ffurfiol, byddai'r arweinydd polisi fel arfer wedi trafod y nodau, yr amcanion a'r ymarferoldeb gyda'r corff llywodraeth leol. Pan fo'r grant yn berthnasol i bob awdurdod lleol, byddai disgwyl i'r arweinwyr polisi fod wedi cynnwys Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru yn y trafodaethau hyn. Nid yw'r broses o ddyfarnu grant heb ei neilltuo i Lywodraeth Leol yn wahanol i'r un a ddefnyddir i ddyfarnu grantiau i unrhyw sector arall. Ar ôl penderfynu mai cynllun grantiau yw'r ffordd orau o weithredu polisi, bydd y swyddog polisi arweiniol yn cyflwyno'r cynnig i'r panel sicrwydd grantiau. Cafodd y panel ei



Parc Cathays • Cathays Park
Caerdydd • Cardiff
CF10 3NQ

Ffôn • Tel 0300 025 3289
PS.PermanentSecretary@gov.wales
Gwefan • Website: www.gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. Dilynwch y ddolen i gael arweiniad ar sut fyddwn yn trin a defnyddio'ch data, yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?skip=1&lang=cy>

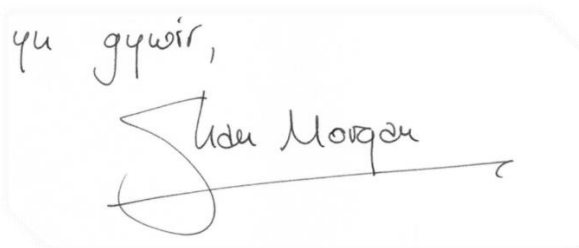
We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding. Please follow the link for guidance on how we will handle & use your data, in accordance with the General Data Protection Regulations. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?lang=en>

sefydlu yn 2018 i roi cyngor arbenigol i arweinwyr polisi cyn iddynt gyflwyno cynllun grantiau, ac i herio ynghylch amryw o faterion, megis natur y cynllun; ai grant neu gaffael fyddai'r ffordd orau o sicrhau canlyniadau i'r polisi; a hefyd y telerau a'r amodau arfaethedig, gan gynnwys y trefniadau monitro. Mae'r panel yn cynnwys cynrychiolwyr o bob maes gwasanaeth arbenigol perthnasol yn Llywodraeth Cymru, gan gynnwys y meysydd cyfreithiol, archwilio mewnol, twyll, caffael, llywodraethiant corfforaethol, a'r ganolfan ragoriaeth grantiau. Mae'n cael ei gadeirio gan y Cyfarwyddwr Llywodraethiant a Moeseg. Mae'r ganolfan ragoriaeth grantiau yn gweithio gyda swyddogion polisi i ddilyn hynt yr holl gamau gweithredu sy'n codi o'r panel.

Ar ôl penderfynu bwrw ymlaen â chynllun grantiau, bydd angen i swyddogion polisi nodi manylion perthnasol y cynllun ar ddeddf y llythyr dyfarnu safonol a ddefnyddir ar draws Llywodraeth Cymru. Cafodd templed safonol ei gyflwyno yn 2019 fel ffordd o sicrhau bod pob cynllun grantiau yn cynnwys yr ystod gynhwysfawr o bolisiau a gwiriadau y mae eu hangen i ddiogelu cyllid cyhoeddus. Un o'r prif agweddau ar y templed yw'r hyn y gellir ei gyflawni a'r cerrig milltir y bydd angen i'r sawl sy'n cael y grant eu cyrraedd, sut y bydd hwnnw'n cael ei ad-dalu am y costau a delir ganddo, a'r trefniadau monitro a fydd ar waith. Mae rheolwyr grantiau'n cael y cyfle i gynnwys unrhyw amodau penodol sy'n berthnasol i'w cynllun grantiau nhw er mwyn sicrhau bod sefydliadau'n glir o ran yr hyn a ddisgwyllir ganddynt ar ôl cael y cyllid.

Mae grantiau Llywodraeth Leol yn dal i fod yn ddarostyngedig i'r rheolaethau arferol a weithredir gan reolwyr grantiau sy'n monitro targedau a'r hyn a gyflawnir. Y gwahaniaeth o ran grantiau heb eu neilltuo i Lywodraeth Leol a'r trydydd sector a'r sector preifat yw bod Llywodraeth Cymru yn gofyn i bob Swyddog S151 gwblhau datganiad o wariant ar gyfer pob dyfarniad grant dros £100,000. Mae hefyd yn debygol y bydd Swyddfa Archwilio Cymru yn adolygu'r trefniadau cyllid ar gyfer rhai grantiau a roddir gan Lywodraeth Cymru, yn ystod ei harchwiliad diwedd flwyddyn o ran holl gyrrff Llywodraeth Leol. Fodd bynnag, mater i Swyddfa Archwilio Cymru yw cwmpas yr archwiliad o Lywodraeth Leol.

Os oes angen rhagor o wybodaeth arnoch, rhowch wybod imi.



yu gywir,
Shan Morgan

Shan Morgan

Ysgrifennydd Parhaol/ Permanent Secretary
Llywodraeth Cymru/ Welsh Government



BUDDSODDWYR | **INVESTORS**
MEWN POBL | **IN PEOPLE**

Parc Cathays • Cathays Park
Caerdydd • Cardiff
CF10 3NQ

Ffôn • Tel 0300 025 3289
PS.PermanentSecretary@gov.wales
Gwefan • Website: www.gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi. Dilynwch y ddolen i gael arweiniad ar sut fyddwn yn trin a defnyddio'ch data, yn unol â'r Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?skip=1&lang=cy>

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding. Please follow the link for guidance on how we will handle & use your data, in accordance with the General Data Protection Regulations. <https://gov.wales/about/welsh-government-privacy-notice/?lang=en>

Atodiad A



DIOGELU CYMRU
KEEP WALES SAFE



Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n gilydd
Together we'll keep Welsh Government safe

Pontio ar gyfer adnewyddu yn ofalus – cipolwg ar ein dull graddol

O Gyfnod Clo i Adnewyddu – Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n gilydd

Cyfnod 1 – Cyfnod Clo

<5% o staff yn gweithredu o CP2 a CLI ar gydgyssylltu'r argyfwng gyda mynediad ad hoc i eraill drwy gytundeb

SROs Adeiladau gyda chefnogaeth Pwyllgorau Tai (yn cynnwys yr Undebau Llafur) yn datblygu Siarteri Adeiladau ac yn arwain y gwaith o weithredu cyfnodau pontio lleol yn dilyn adolygiadau a phenderfyniadau'r Pwyllgor Gweithredol.

Cyfnod 2 - Pontio

Cam cynnar:
30 Gorffennaf am 6 wythnos

- PC, CLI, Aberystwyth a MT yn agor
- Uchafswm o 20% o staff a nodwyd fel gweithwyr busnes hanfodol yn gweithio o'r swyddfeydd
- Meysydd craidd dynodedig i dimau i leihau risg trosglwyddo

Cam canol:
Penderfyniad y Pwyllgor Gweithredol yn dilyn adolygiad 6 wythnos gyda'r Undebau Llafur a'r SROs

- PC, CLI, Aberystwyth a MT yn agor
- Uchafswm o 35-40% o staff a nodwyd fel gweithwyr busnes hanfodol a lles/cydllynu timau yn gweithio o'r swyddfeydd

Cam diweddarach:
Penderfyniad y Pwyllgor Gweithredol yn dilyn adolygiad 6 wythnos gyda'r Undebau Llafur a'r SROs

- Swyddfeydd eraill yn agor yn raddol
- Uchafswm o 35-40% o staff a nodwyd fel gweithwyr busnes hanfodol a lles/cydllynu timau yn gweithio o'r swyddfeydd

Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n Gilydd – Siarteri Timau a Siarteri Adeiladau yn nodi'r dull o reoli pam, pwy, ble a phryd y byddwn ni'n gweithio mewn swyddfa

Cyfnod 3 – Adnewyddu

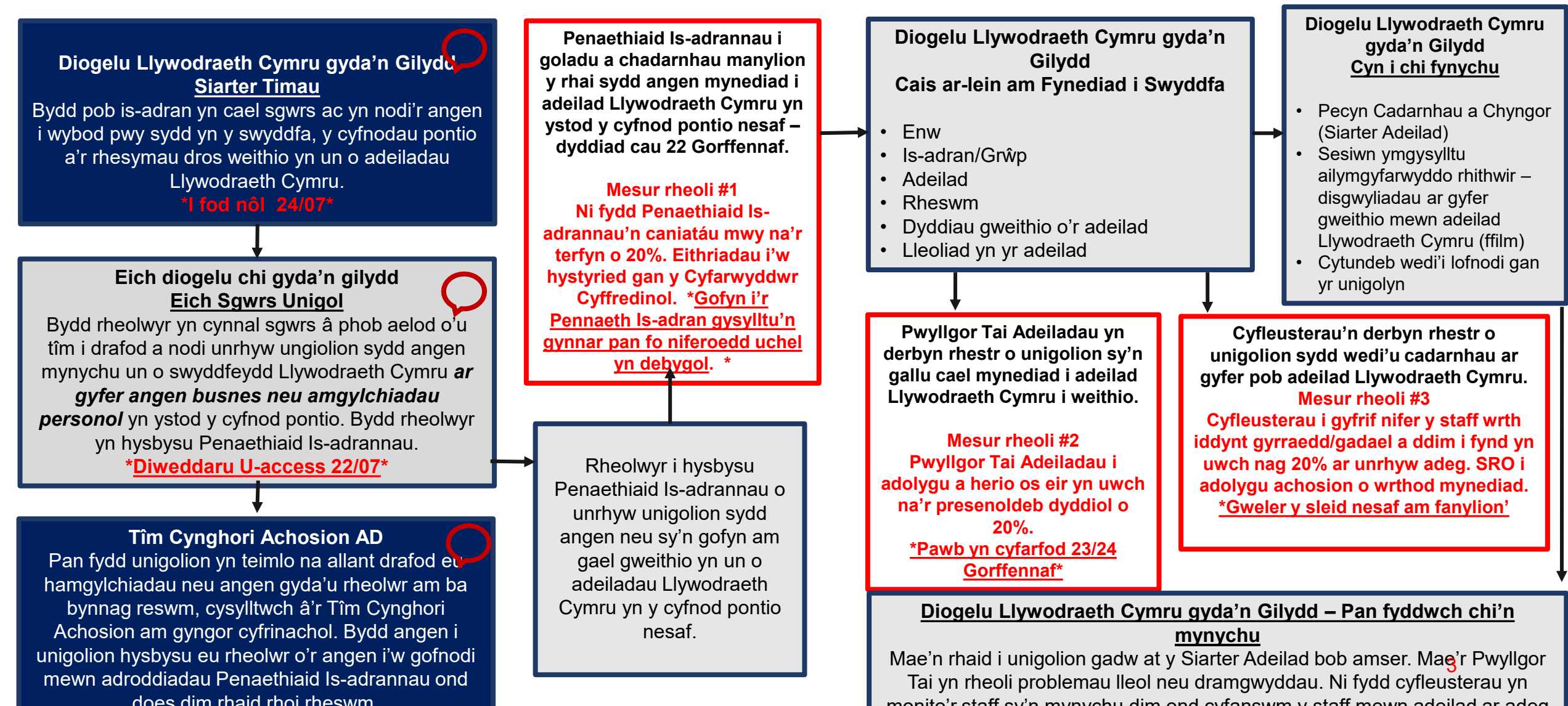
Cynnwys staff mewn ystyriaeth hirdymor ar 'adnewyddu' y sefydliad a ffyrdd o weithio ar gyfer y dyfodol

Dirprwy Gyfarwyddwyr i ddatblygu Siarteri Timau a rheoli presenoldeb timau – cynrychioliaeth ar bwyllgorau tai i sicrhau bod adeiladau'n aros o fewn lefelau gweithio diogel

Bydd y rhan fwyaf ohonom yn gweithio gartref, y rhan fwyaf o'r amser (o leiaf 60% o staff ar unrhyw adeg benodol). Cyfarfodydd rhithwir fydd y norm o hyd gyda chyfarfodydd wyneb yn wyneb yn cael eu cynnal mewn ystafelloedd cyfarfod cadw pellter cymdeithasol. Dim ymwelwyr heblaw trwy eithriad yn y cyfnod pontio cynnar

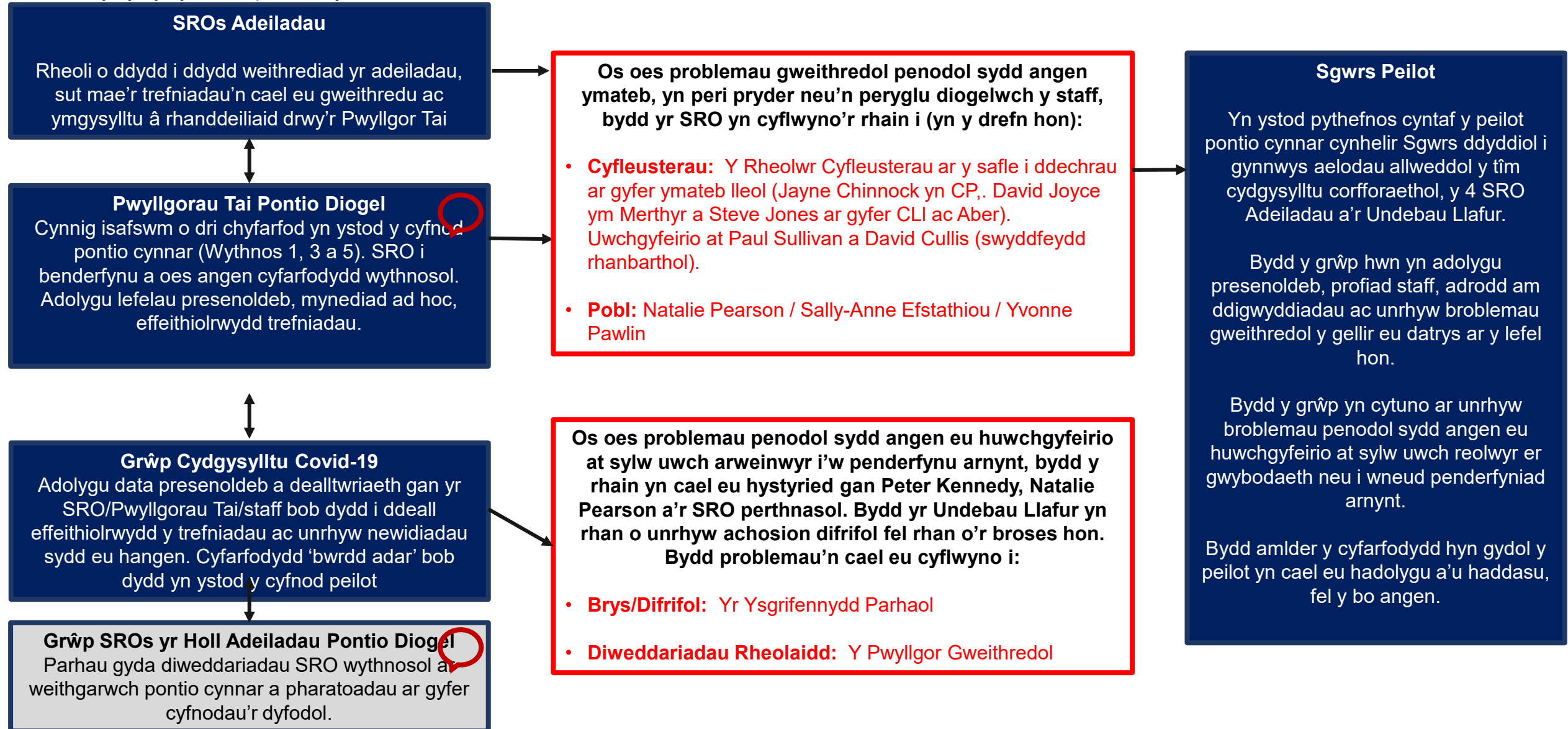
Rheoli lefelau defnydd yn y cyfnod pontio cynnar

Mae angen cyflwyno proses i nodi a rheoli nifer y bobl sy'n gweithio yn adeiladau Llywodraeth Cymru cyn diwedd Gorffennaf. Cam lliniarol yw hwn i leihau'r risg o Lywodraeth Cymru'n caniatáu mwy na'r uchafswm o bobl a ganiateir o fewn rheolau cadw pellter a sicrhau bod gan Lywodraeth Cymru restr o staff sy'n dod i'r adeilad ar unrhyw adeg benodol at ddibenion olrhain a diogelu. Bydd y broses hon yn cael ei hadolygu a'i hailddefnyddio i gofnodi'r rhai sy'n mynychu ym mhob cyfnod pontio.



Trefniadau llywodraethu yn y cyfnod pontio cynnar

Mae'r sleid yn nodi'r trefniadau a fydd ar waith yn ystod y cyfnod pontio cynnar. Bydd y rhain yn cael eu monitro a'u hadolygu gydol y cynllun peilot i sicrhau eu bod yn effeithiol. Bydd gwerthusiad llawn yn cael ei gynnal i hysbysu penderfyniadau'r Pwyllgor Gweithredol, yr Uwch Swyddogion Cyfrifol a'r Pwyllgor Tai Pontio Diogel ar weithrediad y mesurau hyn yn y cyfnodau pontio dilynol.



Ymgysylltu a Sgyrsiau â'r holl Staff

Dewch i Draffod Byw rheolaidd gyda'r Ysgrifennydd Parhaol a'r Cyfarwyddwyr Cyffredinol

Sesiynau Ymgysylltu Arweinwyr Timau ar bonito, cymorth ar gyfer blaenoriaethau a lles

Grŵp Strategaeth Adfer a Chyflawni Gwasanaethau Corfforaethol

Cynllunio ac Ymgysylltu mewn Grwpiau Y Cyfarwyddwyr Cyffredinol

Grŵp Llywio SRO Pontio Diogel

Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n Gilydd

Diogelu 'lleoliad' gyda'n gilydd Ein Siarter Adeiladau

Pwyllgor Gweithredol Cynllun Cyfnod Clo, Pontio ac Adnewyddu

Diogelu 'Is-adran' gyda'n gilydd Ein Siarter Timau

Diogelu ein gilydd, gyda'n gilydd Eich Cynllun a'ch Sgwrs Unigol

Sesiwn a Briff yr Uwch Wasanaeth Sifil (wythnos 22 Mehefin)

Sesiwn bwrpasol gan yr Uwch Wasanaeth Sifil ar **Ddiogelu Llywodraeth Cymru** a'u rôl fel arweinwyr. Cyflwyniad i'r pecyn ymgysylltu a'r wybodaeth y bydd angen i Ddirprwy Gyfarwyddwyr ei chadarnhau i ddweud pwy sy'n mynd i'n swyddfeydd yn ystod y cyfnod cychwynol.

Cyfarfodydd Timau Adrannol (29 Mehefin i 17 Gorffennaf)

Bydd gofyn i bob is-adran gynnal cyfarfod rhithwir i ganolbwyntio ar y strategaeth bontio, y siarter drefniadol a datblygu eu Siarter Tîm eu hunain.

Gofynnir i grŵp cynrychioliadol o Ddirprwy Gyfarwyddwyr i gymryd rhan yn y Pwyllgor Tai i sicrhau bod anghenion gweithredol yn cael eu cynnwys yn y Siarteri Adeiladau ac i gymryd arweiniad gweithredol gydol y cyfnod pontio.

Diogelu ein gilydd, gyda'n gilydd Eich Sgwrs Unigol (29 Mehefin i 17 Gorffennaf)

Pwyllgorau Tai Pontio Diogel

Grŵp dros dro i lywio a chyflawni cyfnod pontio'r adferiad ym mhob lleoliad. Grŵp estynedig mae'n debyg o'r pwyllgorau Tai/lechyd a Diogelwch sy'n bodoli eisoes (pwyllgor newydd ar gyfer PC gyda chynrychiolaeth helaeth o Grwpiau pob llawr).

Bydd hwn yn cael ei gadeirio gan SRO Adeiladau ac yn cynnwys cynrychiolwyr o bob maes busnes (Dirprwy Gyfarwyddwyr yn ddelfrydol). Rhagor o ystyriaeth i gyngor ar gyfer y rhai mewn swyddfeydd nad ydyn nhw ar agor.

Bydd y grŵp hwn yn cyflawni rôl arwain gyfunol yn y lleoliad hwnnw ac yn gyfrifol am y Siarter Adeiladau ac am weithredu a dilyn y canllawiau drwy bob cyfnod pontio yn cynnwys ymateb yn briodol i dramgwyddau.

Cefnogi Gweithio'n Ddiogel o Gartref ac yn y Swyddfa



Gweithio'n ddiogel o Gartref

Canllaw Gweithio'n Ddiogel o Gartref

Canllaw Desg Ddiogel a'r Broses Gwneud Cais

Tîm Addasiadau Gweithle

Tîm Cyngori Achosion

Rhaglen Cymorth i Weithwyr

Rhwydweithiau Cymdeithasol Mewnol

Pecyn Dysgu Gweithio'n Rhithwir

Pennu Disgwyliadau a Ffyrdd o Weithio

Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n Gilydd

Diogelu *Is-adran* gyda'n gilydd Ein Siarter Timau

Diogelu ein gilydd, gyda'n gilydd Eich Cynllun Unigol

Canllaw Adnoddau Cydweithredu

Cyfathrebu Mewnol Newyddion diweddaraf ac ymgysylltu



Gweithio'n ddiogel yn y Swyddfa

Ein Siarter Adeiladau

Fframwaith Digwyddiadau y Gweithle

Pecyn Diogelu Llywodraeth Cymru gyda'n Gilydd

Canllawiau a Chytundeb Cadw Pellter Cymdeithasol

Mynediad i gynhyrchion hylendid, a PPE lle bo angen

Polisi Desg Glir

Asesiad Risg Unigol

Canllawiau a pholisïau diwygiedig

Cyngor ar barcio a rhannu ceir

Negeseuon clir ar gyfer cyd-atgyfnerthu



Neges gyffredinol

Diogelu Cymru / Keep Wales Safe

Neges Sefydliadol

Diogelu Llywodraeth Cymru / Keep Welsh Government Safe

Neges gweithle

Diogelu (Parc Cathays) gyda'n gilydd / Together we'll keep (Cathays Park) safe

Neges(euon) gweithredu fel y bo'n briodol

Cadw dau fetr ar wahân
Mesurau hylendid

Sample Wing Banner Design

**Cadwch eich
Pellter**
**Keep your
Distance**



**Diogelu Parc Cathays
gyda'n gilydd**
**Together we'll Keep
Cathays Park safe**



**Cadwch eich
Pellter**
**Keep your
Distance**



**Diogelu Parc Cathays
gyda'n gilydd**
**Together we'll Keep
Cathays Park safe**





Briff i'r Ymgeisydd a Disgrifiad o'r Swydd

Cyfarwyddwr Addysg

Y Grŵp Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus



Cynnwys

- 1. Neges gan Tracey Burke, Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus**
- 2. Cefndir Llywodraeth Cymru**
- 3. Diben y swydd**
- 4. Y prif dasgau**
- 5. Manyleb y person**
- 6. Y cyfleoedd datblygu a gynigir gan y swydd**
- 7. Sut i wneud cais**
- 8. Y broses ddethol**
- 9. Telerau'r penodiad**

Atodiadau

A - Datganiad Arweinyddiaeth y Gwasanaeth Sifil

B - Cod y Gwasanaeth Sifil

1. Neges gan Tracey Burke, Cyfarwyddwr Cyffredinol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus



Diolch i chi am eich diddordeb yn y swydd Cyfarwyddwr Addysg. Rwy'n hynod o falch eich bod chi am wybod mwy.

Mae hon yn rôl gyffrous yn uwch-dîm arwain Llywodraeth Cymru. Mae addysg yng Nghymru yn newid, ac mae cenhadaeth ein cenedl ar wella addysg yn seiliedig ar arferion da rhyngwladol a meithrin cysylltiadau ag arbenigwyr ac ymarferwyr blaenllaw ar bob lefel. Bydd eich rôl yn gofyn am ddarparu arweinyddiaeth strategol a gweithredol i gyflawni'r amcanion wrth weithio mewn amgylchedd sy'n newid yn gyflym.

Mae gan system addysg Cymru ethos dwyieithog unigryw, ac mae'n cynnwys sector cyfrwng Cymraeg ffyniannus. Gyda chwricwlwm newydd i Gymru, a diwylliant cryf o bartneriaeth rhwng y llywodraeth, awdurdodau lleol, athrawon ac ysgolion, rydym yn arloesi ar draws y system i wella canlyniadau i bob dysgwr.

Bydd angen i'r person a benodir fod wedi dangos eisoes ei allu i arwain, gan gynnwys dylanwadu ac ysgogi ar draws gwasanaethau cyhoeddus a'r llywodraeth. Rhaid i'r Cyfarwyddwr fod yn fedrus wrth weithio ar y cyd ag amrywiaeth eang o bartneriaid, dan bwysau craffu gwleidyddol dwys. Mae meddu ar sgiliau cyfathrebu rhagorol yn hanfodol.

Caiff y Cyfarwyddwr ei gefnogi yn y rôl gan Brif Gyngorydd Addysg a fydd yn cael ei benodi i ddarparu profiad ymarferol o'r system addysg a dealltwriaeth glir o anghenon a rolau dysgwyr, staff ysgol, llywodraethwyr, rhieni, awdurdodau lleol a'r haen ganol.

Y brif her sy'n wynebu'r Cyfarwyddwr yw arwain rhaglen uchelgeisiol o newid gweddnewidiol o fewn y sector a sicrhau bod y gwasanaeth yn parhau i weithredu'n ddidrafferth. Bydd profiad blaenorol o gyflawni rhaglenni mawr a chymhleth yn hanfodol a bydd yn rhaid gwneud hyn wrth ddelio ar yr un pryd â'r her ychwanegol o ymateb i effaith tymor canolig a hirdymor COVID-19. Bu'r her yn ymdrech genedlaethol enfawr ac mae Llywodraeth Cymru a'i holl bartneriaid wedi ymateb i'r her honno gyda'i gilydd gan gamu i'r bwlch i sicrhau bod ein plant a'n pobl ifanc yn cael cymorth gyda'u lles a'u gallu i ddysgu a thyfu.

Mae elfennau corfforaethol a rheoli'r swydd hon yn sylweddol, a bydd angen i'r Cyfarwyddwr ddangos profiad helaeth o arwain a rheoli. Bydd angen iddo hefyd fod â phrofiad o lunio polisi, ynghyd â dealltwriaeth o'r fframwaith deddfwriaethol a sut mae hyn yn bwydo i'r broses o wneud rheoliadau.

Rydym yn chwilio am rywun a fydd yn gweithio'n dda mewn tîm fel rhan o dîm uwcharweinwyr Grŵp Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus Llywodraeth Cymru, ac yn barod i gydweithio mewn ysbryd o optimistiaeth o ran yr hyn y gallwn ei gyflawni gyda'n gilydd.

2. Cefndir Llywodraeth Cymru

Mae gan Lywodraeth Cymru gyllideb flynyddol o tua £18 biliwn, ac mae'n gyfrifol am y rhan fwyaf o'r gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

Mae Mark Drakeford, Prif Weinidog Cymru a'i Gabinet yn arwain Llywodraeth Cymru ac yn atebol i Senedd Cymru. Mae'r Cabinet wedi gosod diwylliant o weithio fel un gwasanaeth cyhoeddus yng Nghymru, mewn partneriaeth â llywodraeth leol a gwasanaethau cyhoeddus eraill, a thrwy bartneriaeth gymdeithasol gyda'r undebau llafur, busnesau a'r trydydd sector.

Etholwyd Llywodraeth Cymru ym mis Mai 2016, a'n blaenoriaethau yw sicrhau Cymru wyrddach, fwy ffyniannus a mwy cyfartal. Cynhelir etholiadau nesaf y Senedd ym mis Mai 2021.

Mae gan ymadawriad y DU o'r UE ddiwedd Ionawr 2020 oblygiadau sylweddol i Gymru a Llywodraeth Cymru. Mae ein perthynas â Llywodraeth y DU a'r llywodraethau datganoledig eraill yn parhau i ddatblygu. Ynghyd â chyrff cyhoeddus eraill yng Nghymru, mae ein gwaith yn seiliedig ar Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol sy'n gosod fframwaith a gydnabyddir yn rhyngwladol ar gyfer polisi a chyflawni amcanion sy'n canolbwyntio ar lesiant a'r tymor hir.

Mae tua 5,000 o weision sifil yn cefnogi Gweinidogion Cymru, ac roedd oddeutu hanner ohonynt yn arfer gweithio yng Nghaerdydd, a'r gweddill yn swyddfeydd Llywodraeth Cymru ledled y wlad. Mae bron pob aelod o staff bellach yn gweithio gartref a byddant yn parhau i wneud hynny am y tro. Mae gan Lywodraeth Cymru swyddfeydd bach yn Llundain ac ym Mrwsel, a rhwydwaith tramor ar gyfer gwaith masnachu a buddsoddi.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn werthoedd craidd i Lywodraeth Cymru. Ein nod yw bod yn gyflogwr sy'n esiampl i eraill, ac yn sail i'n gwaith y mae Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a rhwydweithiau amrywiaeth bywiog a gefnogir gan uwch hyrwyddwyr, sy'n pennu targedau amrywiaeth i wella nifer y grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol (er enghraifft, staff BAME a staff anabl ar bob lefel, a menywod ar lefelau uwch). Rydym wedi ymrwymo i'r model cymdeithasol o anabledd ac i wneud addasiadau recriwtio ac addasiadau yn y gweithle er mwyn sicrhau cydraddoldeb i staff anabl. Yn ddiweddar rydym wedi cyhoeddi ein strategaeth ar Gynhwysiant ac Amrywiaeth mewn Penodiadau Cyhoeddus, ac rydym yn datblygu ein cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2020-2025.

Mae Llywodraeth Cymru yn sefydliad dwyieithog; cynhyrchir deddfwriaeth yn y Gymraeg a Saesneg, ac mae gan y ddwy iaith statws cyfreithiol cyfartal. Rydym yn dilyn safonau statudol ar gyfer y Gymraeg mewn gweinyddiaeth gyhoeddus. Rhaid i ymgeiswyr rannu ein

hymrwymiad i hyrwyddo'r Gymraeg. Rydym yn annog ac yn cefnogi staff i ddysgu, datblygu a defnyddio eu sgiliau Cymraeg yn y gweithle.

3. Diben y swydd

Mae'r Gyfarwyddiaeth Addysg yn perthyn i'r Grŵp Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus. Dyma'r Gyfarwyddiaeth bolisi fwyaf yn y Grŵp sy'n cynnwys tua 260 o staff ar draws saith is-adran (gan gynnwys Is-adran y Gymraeg) a saith swyddfa Llywodraeth Cymru, gyda chyllideb o £587m yn 2020/21.

Mae'r Gyfarwyddiaeth yn darparu cyngor polisi o ansawdd uchel i'r Gweinidog ac yn gweithio gydag amrywiaeth o bartneriaid i gyd-gynhyrchu polisiau a rhaglenni ariannu, sy'n cael eu dylanwadu'n fawr gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, a gweithredu'r polisiau hynny.

Mae'r Gyfarwyddiaeth yn bwrw ymlaen ag agenda ddiwygio uchelgeisiol sydd wedi'i ddatblygu ar y cyd ag athrawon, awdurdodau lleol a'r Arolygiaeth i godi safonau, lleihau'r bwch cyrhaeddiad, a darparu system addysg y gall y genedl i gyd fod yn falch ohoni a bod a hyder ynddi.

Mae'r rhaglen yn cynnwys cyflwyno cwricwlwm newydd yn 2022 a thrawsnewid y ddarpariaeth ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol. Er gwaethaf y cyd-destun heriol oherwydd caledi ledled y DU, sydd wedi gwaethygu oherwydd effaith sylweddol pandemig Covid-19, rydym yn arloesi ar draws y system, gan gynnwys sicrhau bod cyllid wedi'i dargedu yn mynd i'r afael ag anfantais, ein rhaglen gwella gwyliau'r haf, cydweithio â Choleg Iâl a phrifysgolion blaenllaw eraill, a chynnal ein rhaglen buddsoddi cyfalaf ar gyfer ysgolion yr 21ain ganrif.

Mae'r Gymraeg yn rhan annatod o'n rhaglen ddiwygio, fel y mae i amcanion y Llywodraeth gyfan wrth ddatblygu cymunedau cadarn, diwylliant ac iaith, a hyrwyddo a diogelu lle Cymru yn y byd.

Mae sicrhau bod pob dysgwr yn gallu defnyddio'r Gymraeg pan fyddant yn gadael yr ysgol yn rhan o'n llwybr at gyrraedd y nod cenedlaethol o filiwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050. Mae ein hysgolion yn chwarae rhan hollbwysig o ran galluogi miloedd o blant bob blwyddyn i ddod yn ddinasyddion dwyieithog hyderus.

Mae gan yr agenda ddiwygio bedwar amcan galluogi:

Amcan galluogi 1: Dysgu proffesiynol – rydym, gyda'n partneriaid strategol, yn ymrwymedig i gefnogi athrawon drwy ddysgu proffesiynol o'r adeg y byddant yn penderfynu dod yn athrawon a thrwy eu gyrfaoedd cyfan.

Amcan galluogi 2: Arweinyddiaeth – rydym yn cydnabod maint yr her y mae penaethiaid ac arweinwyr eraill yn ei hwynebu wrth i ni geisio gwireddu [Cwricwlwm i Gymru](#) a diwallu anghenion ein hysgolion mewn perthynas â COVID-19. Rydym yn ymrwymedig i ystod o fesurau a dulliau cyfredol a newydd er mwyn cefnogi ein harweinwyr.

Amcan galluogi 3: Tegwch, rhagoriaeth a lles – rydym yn parhau i weithio'n agos â rhanddeiliaid i greu system addysg ragweithiol a chynhwysol, a'i rhoi ar waith. Wrth barhau i godi safonau i bawb, byddwn yn blaenoriaethu cymorth i blant a phobl ifanc sy'n agored i niwed, sydd dan anfantais neu sydd ag ADY.

Amcan galluogi 4: Gwerthuso, gwella ac atebolrwydd – Rydym yn cydnabod pa mor bwysig yw cael system werthuso, gwella ac atebolrwydd sy'n cyd-fynd ag egwyddorion Cwricwlwm i Gymru. Gwnaethom gyhoeddi trefniadau gwerthuso, gwella ac atebolrwydd drafft ym mis Chwefror 2019 ac rydym wedi ymgysylltu'n eang ar yr egwyddorion hynny.

4. Y prif dasgau

Mae hwn yn bortffolio amrywiol a heriol, sy'n cyfuno polisi a darpariaeth ac yn cwmpasu amrywiaeth eang o feysydd. O ganlyniad, mae'r rôl yn gofyn am lefel uchel o grebwyll a sensitifrwydd gwleidyddol.

Byddwch yn cynrychioli Llywodraeth Cymru ar lefel uwch, a bydd ein rhanddeiliaid yn rhoi arweiniad a chyfeiriad, gan gynnwys:

- Sicrhau dealltwriaeth gyffredin o ran yr hyn y bydd y rhaglen newid trawsnewidiol yn ei olygu i ymarferwyr, lleoliadau addysg a phartneriaid cyflenwi o 2022.
- Sicrhau bod proses eglur ar gyfer symud ymlaen yn ddidrafferth o weledigaeth strategol i gyflawni gweithredol.
- Goruchwyllo a phennu cyfeiriad ar gyfer gwaith Prif Gyngorydd Addysg (i'w benodi ar ôl recriwtio'r Cyfarwyddwr Addysg).
- Ymateb i effaith tymor canolig a thymor hwy pandemig COVID-19, gan ddarparu sefydlogrwydd yn ystod cyfnodau ansicr, ysgogi staff a chreu ymdeimlad o waith tîm.

5. Manyleb y person

Mae'r swydd hon mewn maes heriol iawn yn y Llywodraeth. Bydd gofyn i chi wneud penderfyniadau ar flaenoriaethau, a rheoli amwysedd a chymhlethdod er mwyn cyflawni nodau'r sefydliad. Bydd crebwyll deiliad y swydd yn allweddol i helpu'r sefydliad i reoli risg, wrth sicrhau canlyniadau i Weinidogion a phobl yng Nghymru.

Mae natur yr heriau a'r cyfrifoldebau'n golygu bod dealltwriaeth o Gymru a'i diwylliant a diddordeb ynddynt yn bwysig. Mae meddu ar sgiliau Cymraeg yn ddymunol i'r swydd hon, neu ymrwymiad i ddysgu'r Gymraeg ar ôl dechrau yn y swydd.

Bydd gofyn i chi ddarparu arweiniad gweladwy, cefnogol a strategol drwy rymuso, galluogi, cymell a datblygu eraill a meithrin diwylliant sefydliadol cadarnhaol. Bydd angen i chi feddu ar brofiad o weithio yn y sector cyhoeddus neu gydag ef, ynghyd â sgiliau rhyngpersonol cryf a'r gallu i ddatblygu a rheoli perthynas waith effeithiol gydag ystod eang o randdeiliaid y tu mewn a'r tu allan i'r llywodraeth.

Bydd angen i chi ddylanwadu ar y lefelau uchaf, gan gynnwys Gweinidogion, ar gamau gweithredu posibl – yn enwedig o ran newidiadau mewn cyflwyno polisïau neu fusnes. Mae'r gallu i fynegi materion cymhleth yn syml ac yn huawdl yn hanfodol, yn ogystal â'r gallu i gyflwyno tystiolaeth ac argymhellion mewn ffordd glir a chymhellol. Yn ogystal, bydd angen i chi gael:

Hanfodol

- gwerthfawrogiad o anghenion plant a phobl ifanc yng Nghymru a'u teuluoedd ac o ddarparu gwasanaethau ar eu cyfer, gan gynnwys addysg; ac anghenion dysgu'r wlad yn ehangach;
- gwerthfawrogiad o gyd-destun diwylliannol a chymdeithasol Cymru, pwysigrwydd y Gymraeg, ac anghenion a blaenoriaethau amrywiol ein cymunedau;
- hanes o gyflawni newid yn y sector cyhoeddus, yn ddelfrydol er nad o reidrwydd, mewn cyd-destun addysgol;
- y gallu i reoli set gymhleth o flaenoriaethau a rheoli rhaglenni'n effeithiol;
- y gallu i feddwl a gweithredu'n strategol a throi amcanion strategol yn ganlyniadau pendant;
- profiad eang o gyfrannu at ddatblygu polisi cymhleth a throi hyn yn ddarpariaeth weithredol;
- y gallu i ddangos arweiniad corfforaethol cryf gan y bydd disgwyl i ddeiliad y swydd gefnogi'r Gyfarwyddiaeth Gyffredinol yn gadarnhaol wrth ddarparu arweinyddiaeth drawsbynciol, gydgysylltiedig a gweladwy i'r sefydliad sy'n seiliedig ar ein gwerthoedd;
- y gallu i werthfawrogi'r gwahaniaeth a'r amrywiaeth y mae unigolion yn eu cyflwyno i sefydliad ac ymrwymiad i'w datblygiad eu hunain a datblygiad eraill;

Dymunol

- sensitifrwydd i'r cyd-destun gwleidyddol y mae Llywodraeth Cymru yn gweithio ynddo a'r gallu i weithio'n effeithiol gyda Gweinidogion a chynghorwyr y Cabinet;
- profiad o ddatblygu a chynnal perthynas gadarnhaol drwy gynrychioli polisi a blaenoriaethau yn ddarbwyllol ar bob lefel yng Nghymru a thu hwnt, drwy negodi a dylanwadu ar unigolion a sefydliadau i broceru partneriaethau llwyddiannus;
- y gallu i arwain drwy esiampl, a bod yn gynhwysol ac yn ymgynghorol ac yn barod i rannu arbenigedd, gwybodaeth a sgiliau, gan fabwysiadu dull corfforaethol bob amser;
- dull hyblyg a dyfeisgar o ymdrin â'r gwaith, a'r gallu i weithredu'n effeithiol mewn amgylchedd amlddisgyblaethol cymhleth a chyda hygredded i'r hyn a wnewch a sut rydych yn ei wneud, yn hytrach na dibynnu ar eich swydd neu'ch proffesiwn;
- meddu ar sgiliau yn y Gymraeg neu ymrwymiad i ddysgu'r Gymraeg ar ôl dechrau yn y swydd;
- dealltwriaeth o'r fframwaith deddfwriaethol a sut mae'n bwydo i'r broses o wneud rheoliadau.

CLWSTWR STRATEGOL – GOSOD Y TRYWYDD

Gwneud penderfyniadau effeithiol

Creu strategaethau hirdymor clir sy'n canolbwyntio ar ychwanegu gwerth ar gyfer y dinesydd a gwneud newidiadau sylweddol, parhaol, y tu allan i'r Gwasanaeth Sifil.

Newid a gwella

Creu diwylliant o fod yn flaengar, yn hyblyg ac ymatebol, gan ysgogi'r cyfarwyddiaeth i ymateb yn gyflym i flaenoriaethau sy'n newid.

Gwneud penderfyniadau effeithiol

Trin a chymbwysu pob math o ddylanwadau gwleidyddol, cenedlaethol a rhyngwladol, er mwyn datblygu strategaeth a blaenoriaethau'r Adran.

Nodi a gwerthuso risgiau ac opsiynau a datblygu strategaethau i'r Adran gyfan ar gyfer eu rheoli a'u lliniaru.

Y CLWSTWR POBL - YMWNEUD Â PHOBL

Arwain a chyfathrebu

Bod yn flaenllaw a dangos hygrededd mawr ar y lefelau uchaf oll ar draws y Gwasanaeth Sifil a'r tu hwnt, a chyfleu negeseuon ystyrlon am ddiben a chyfeiriad mewn modd clir a brwdfrydig

Trafod ar y lefelau uchaf oll â phartneriaid allanol, rhanddeiliaid a chwsmeriaid, a dylanwadu arnynt, yn llwyddiannus.

Gweithio ar y cyd ac mewn partneriaeth

Hyrwyddo diwylliant gweithio amrywiol a chydweithredol, sy'n hybu agwedd agored, yn ei gwneud hi'n haws i bobl droi at eraill ac sy'n cefnogi her waeth pa mor annymunol ydyw.

Y CLWSTWR PERFFORMIAD - GWIREDDU CANLYNIADAU

Sicrhau gwerth am arian

Gallu dehongli amrywiaeth eang o wybodaeth ariannol a gwybodaeth am berfformiad yn drwyadl, a'i defnyddio i benderfynu ar bolisiau a strategaethau.

Rheoli gwasanaeth safonol

Creu diwylliant o weithio gyda a thrwy bartneriaid cyflenwi er mwyn gwireddu canlyniadau, gan bennu a thrafod lefel y gwasanaeth a'r hyn a fydd yn cael ei gyflenwi.

Cyflawni'n brydlon

Ysgogi diwylliant o berfformio'n rhagorol ar draws yr Adran gan roi'r lle a'r awdurdod i dimau gyflenwi amcanion a hefyd eu dwyn i gyfrif am ganlyniadau

6. Y cyfleoedd i ddatblygu a gynigir gan y swydd

Mae'r swydd hon yn cynnig cyfle i arwain maes polisi trawsbynciol hollbwysig ar gyfer Llywodraeth Cymru a chydweithio'n agos â Gweinidogion, Cynghorwyr Arbennig ac uwch-swyddogion ar draws holl adrannau Llywodraeth Cymru. Byddwch yn ennill profiad o weithio mewn maes proffil uchel, gan feithrin hyder a gwybodaeth ar y cyd â rhanddeiliaid mewnol ac allanol.

7. Sut i wneud cais

Rydym yn croesawu ceisiadau yn Gymraeg ac yn Saesneg. Bydd ceisiadau yn y naill iaith neu'r llall yn cael eu trin yn gyfartal.

Dylid cyflwyno ceisiadau drwy system ar-lein Llywodraeth Cymru erbyn **17 Ionawr 2021**. I wneud cais, gofynnir ichi gofrestru i gael cyfrif ar y system ymgeisio ar-lein gan ddefnyddio cyfeiriad e-bost. Rydym yn argymhell eich bod yn dewis cyfeiriad cyfrif e-bost nad oes gan neb arall fynediad ato, gan mai dyma fydd ein prif ddull o gyfathrebu gyda chi ynglŷn â'r broses ddethol.

Os oes gennych amhariad sy'n golygu na allwch wneud cais ar-lein, anfonwch neges e-bost at SCSrecruitment@llyw.cymru i ofyn am becyn ymgeisio mewn fformat arall, neu i ofyn am addasiadau rhesymol sy'n gysylltiedig ag amhariad, er mwyn cyflwyno'ch cais.

Recriwtio dienw

Bydd yr holl geisiadau ar gyfer y swydd hon yn ddienw yn y cam sifftio. Bydd y panel yn ystyried eich datganiad personol a'ch CV, ond **dylai'r dogfennau hyn fod yn ddienw pan fydd yn eu cyflwyno gyda'ch cais.**

Gwybodaeth am amrywiaeth

Mae'r Gwasanaeth Sifil wedi ymrwmo i sicrhau gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymdeithas y mae'n ei gwasanaethu, ar bob lefel, gan gynnwys y lefelau uchaf. Drwy gasglu'r wybodaeth hon, gallwn weld a ydym yn recriwtio o'r pwll ehangaf posibl o ddoniau, a sicrhau bod yr holl grwpiau'n cael eu trin yn deg drwy gydol y broses. Ni fydd y ffurflen

hon yn cael ei datgelu i unrhyw un a fydd yn asesu'ch cais. Os nad ydych am ateb cwestiwn penodol, dewiswch yr opsiwn 'Gwell gennyf beidio â dweud'. Ni fydd modd ichi gyflwyno'ch cais os oes unrhyw un o'r cwestiynau ar ôl heb ei ateb.

Fel rhan o'r broses recriwtio, mae'n ofynnol i chi ddarparu'r canlynol:

- **Ffurflen gais** wedi'i chwblhau;
- **CV cyfredol** yn nodi hanes eich gyrfa gyda chyfrifoldebau a llwyddiannau allweddol;
- **Datganiad personol nad yw'n hirach na dwy ochr A4** yn egluro sut mae eich cymwysterau proffesiynol, sgiliau, nodweddion a phrofiad yn addas ar gyfer y rôl ac, yn arbennig sut rydych chi'n bodloni manyleb y person.

Y Gymraeg

Mae sgiliau yn y Gymraeg yn ddymunol ar gyfer y swydd hon, neu ymrwymiad i ddysgu'r Gymraeg ar ôl dechrau yn y swydd.

Cwestiynau a thrafodaeth anffurfiol

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y rôl hon cyn cyflwyno cais, cysylltwch â Tracey Burke (tracey.burke@llyw.cymru) a fydd yn gallu rhoi rhagor o wybodaeth neu eglurhad.

Problemau technegol ar-lein

E-bostiwch SCSRecruitment@llyw.cymru.

8. Y broses ddethol

Trosolwg

Bydd y Tîm Recriwtio yn cydnabod eich cais trwy system Llywodraeth Cymru a phan fo'n briodol cewch wybod am ganlyniad y cyfarfod llunio rhestr fer.

Asesu

Cynhelir cyfarfod i lunio'r rhestr fer ar **26 a 29 Ionawr 2021**. Bydd yr ymgeiswyr sy'n cael eu rhoi ar y rhestr fer yn cael profion seicometrig ar-lein a fydd yn cynnwys

rhesymeg rifyddol a geiriol a thrafodaeth gyda seicolegydd. Cewch ddolen i'r profion arlein hyn yn ystod yr wythnos sy'n dechrau ar **8 Chwefror 2021**.

Bydd gofyn i ymgeiswyr sydd ar y rhestr fer gymryd rhan mewn sesiwn ymgysylltu â staff a gynhelir **yn ystod yr wythnos sy'n dechrau ar 15 Chwefror 2021**.

Os ydych chi wedi gwneud y profion seicometrig ar-lein yn y ddwy flynedd ddiwethaf, ni fydd angen i chi wneud y profion hyn eto ar gyfer y broses recriwtio hon.

Cynhelir cyfarfodydd briffio â'r Gweinidog Addysg a'r Gweinidog Iechyd Meddwl, Llesiant a'r Gymraeg, yn ystod yr wythnos sy'n dechrau ar 15 Chwefror 2021. Cânt eu cynnal yn rhithiol drwy dimau Microsoft.

Cyfweliadau

Cynhelir y cyfweliadau ar-lein drwy Microsoft Teams ar **25 a 26 Chwefror 2021**.

Byddant yn para rhyw 45 munud.

Bydd y panel dethol yn cynnwys y canlynol:

- Margaret Edwards, Comisiynydd y Gwasanaeth Sifil (Cadeirydd)
- Tracey Burke, Cyfarwyddwr Cyffredinol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus, Llywodraeth Cymru
- Peter Kennedy, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, Llywodraeth Cymru

Bywgraffiadau

Margaret Edwards



Mae Margaret wedi ymgymryd â rolau uwch yn y sector cyhoeddus, gan gynnwys rolau Prif Weithredwr yn y GIG, ac fel Cyfarwyddwr Cyffredinol yr Adran Iechyd. Cafodd hefyd yrfa lwyddiannus gyda Mckesson International. Ar hyn o bryd, Margaret yw Cadeirydd Bwrdd Pensiwn y Gwasanaeth Sifil.

Mae ganddi hanes o gynllunio a chyflwyno newidiadau yn y sector cyhoeddus a chyflawni targedau cenedlaethol. Mae ganddi ddiddordeb arbennig mewn alinio amcanion unigol a chorfforaethol a dylunio pecynnau gwobrwyo cyfan.

Penodwyd Margaret yn Gomisiynydd y Gwasanaeth Sifil ar 1 Hydref 2017.

Tracey Burke



Mae Tracey wedi bod yn uniongyrchol gysylltiedig â gwaith adfywio yng Nghymru ac Iwerddon ers dros 20 mlynedd wrth weithio i Lywodraeth Cymru, Awdurdod Datblygu Cymru, Llywodraeth Iwerddon, Llywodraeth y DU a'r Comisiwn Ewropeaidd. Ganwyd Tracey yng Nghaerdydd, ac ymunodd â Llywodraeth Cymru yn 2006 o Awdurdod Datblygu Cymru. Ers hynny, mae Tracey wedi cael swyddi ym maes polisi economaidd a pholisi trafndiaeth, yn ogystal â rôl strategol ehangach ar draws Grŵp yr Economi, Sgiliau a Chyfoeth Naturiol. Penodwyd Tracey i swydd Cyfarwyddwr Cyffredinol Addysg a Gwasanaethau Cyhoeddus ym mis Tachwedd 2017.

Peter Kennedy



Y fi ar hyn o bryd yw Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol Llywodraeth Cymru.

Ymunais â Llywodraeth Cymru yn 2004 ar ôl gweithio am nifer o flynyddoedd yn y Weinyddiaeth Amddiffyn. Treuliais 9 mlynedd gyda'r RAF yn cynnal a chadw awyrennau ac mewn swyddi hyfforddi technegol.

Mae gen i gymwysterau proffesiynol mewn adnoddau dynol ac mae gen i lawer o flynyddoedd o brofiad ar lefel weithredol a strategol o Adnoddau Dynol a phrofiad o TGCh, Iechyd a Diogelwch, Rheoli Cyfleusterau a Chynllunio ar gyfer Argyfyngau. Mae gen i gyfrifoldebau ychwanegol fel Prif Noddwr y Cyrff a Noddir gan Lywodraeth Cymru ac fel Uwch Berchennog Risg Gwybodaeth.

Rwy'n briod â Jenny ac mae gen i ddau o blant sydd wedi tyfu i fyny ac un wyres. Cafwyd bod sglerosis ymledol ar Jenny bum mlynedd yn ôl. Mae'r sefydliad wedi bod yn hynod o gefnogol a hyblyg i'm helpu i daro ar gydbwysedd effeithiol rhwng bod yn uwchwas sifil a gofalwr.

Cynllun Cyfweliad Hyderus o ran Anabledd

Fel rhan o'n hymrwymiad i annog pobl anabl i wneud cais am swydd gyda Llywodraeth Cymru, byddwn yn cynnig cyfweliad i bobl anabl sy'n diwallu'r gofynion sylfaenol ar gyfer y swydd. Mae Llywodraeth Cymru yn derbyn y diffiniad cymdeithasol o anabledd, sy'n cydnabod bod rhwystrau mewn cymdeithas sy'n analluogi pobl sydd â namau neu gyflyrau iechyd neu sy'n defnyddio Iaith Arwyddion Prydain. Rydym wedi ymrwymo i ddileu rhwystrau fel y gall pob aelod o staff (neu aelodau staff newydd posibl) berfformio ar ei orau. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn defnyddio'r diffiniad meddygol o anabledd

(“nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith sylweddol a hirdymor ar allu person i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd”).

Rydym yn gwarantu y byddwn yn cynnig cyfweliad i unrhyw un sy'n anabl os yw ei gais yn bodloni'r meini prawf sylfaenol ar gyfer y swydd. Mae bodloni'r 'meini prawf sylfaenol' yn golygu bod rhaid ichi ddarparu tystiolaeth yn eich cais i ddangos eich bod yn bodloni'r lefel ofynnol ar gyfer pob cymhwysedd. Mae'n rhaid ichi hefyd feddu ar unrhyw gymwysterau, sgiliau neu brofiadau a ddiffinnir yn rhai hanfodol.

Os oes gennych nam neu gyflwr iechyd, neu os ydych yn defnyddio Iaith Arwyddion Prydain a bod angen i chi drafod addasiadau rhesymol ar gyfer unrhyw ran o'r broses recriwtio hon, neu os hoffech drafod sut y byddwn yn eich cefnogi os bydd eich cais yn llwyddiannus, anfonwch e-bost at scsrecruitment@llyw.cymru cyn gynted â phosibl a bydd aelod o'r tîm yn cysylltu â chi i drafod eich pryderon a'ch anghenion.

Rydym wedi ymrwymo i gyflogi a datblygu gyrfa pobl anabl.

Cymwyseddau

Bydd disgwyl i'r ymgeiswyr ddangos bod ganddynt yr holl sgiliau arwain a'r sgiliau craidd y mae disgwyl i Uwch Weision Sifil feddu arnynt fel rhan o fframwaith cymwyseddau'r Gwasanaeth Sifil.

I gael rhagor o wybodaeth am gymwyseddau craidd, ewch i'r ddogfen lawn drwy'r ddolen isod:

[Cymwyseddau craidd](#)

Mae disgwyl i bob gwas sifil gydymffurfio â Chod y Gwasanaeth Sifil. Mae copi o'r Cod i'w weld yn **ATODIAD B**.

Amserlen fras

Y dyddiad cau ar gyfer derbyn ceisiadau yw 14:00 o'r gloch ar **17 Ionawr 2021**

Prawf seicometreg: o fewn 10 niwrnod i'r cyfarfod llunio rhestr fer.

Cyfarfod llunio'r rhestr fer: 26 a 29 Ionawr 2021

Ymarfer ymgysylltu â staff/rhanddeiliaid: 15 Chwefror 2021

Cyfarfod briffio gyda'r Gweinidog Addysg a'r Gweinidog Iechyd Meddwl, Llesiant a'r Gymraeg: w/c 15 Chwefror 2021

Panel cyfweld: 25 a 26 Chwefror 2021 ac fe'i cynhelir o bell

Mae'r cyfweiliadau a'r ymarferion ymgysylltu â staff/rhanddeiliaid yn digwydd o bell.

Mae'n bosibl y bydd y dyddiadau uchod yn newid.

9. Telerau'r penodiad

Mae hon yn swydd barhaol, ac mae ar gael i weithwyr parhaol Gwasanaeth Sifil y DU (a recriwtiwyd drwy gystadleuaeth deg ac agored) ar sail symud ar draws neu ddyrchafiad. Mae'r swydd ar gael hefyd i weithwyr nad ydynt yn Weithwyr Sifil ar sail barhaol.

Cydnabyddiaeth ariannol

Mae'r rôl hon ar lefel Cyfarwyddwr a'r cyflog yw £93,000 y flwyddyn.

Gweithwyr sydd eisoes yn weision sifil

Os ydych eisoes yn Gyfarwyddwr sy'n ymgeisio ar sail symud ar draws i Lywodraeth Cymru, byddwch yn cadw eich cyflog presennol.

Fel rheol, bydd cynnydd o 10% i sylfaen cyflog cychwynnol dyrchafiad i'r Uwch Wasanaeth Sifil, neu bydd ar lefel isaf band cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil, pa un bynnag

Costau adleoli

Mae'n bosibl y bydd costau adleoli o hyd at £8,000 yn daladwy.

Lleoliad

Mae'r swydd hon yn un ar draws Cymru, a gall deiliad y swydd weithio o unrhyw un o swyddfeydd Llywodraeth Cymru er y bydd natur y swydd yn golygu y bydd angen i ddeiliad y swydd dreulio rhywfaint o amser yng Nghaerdydd. Bydd disgwyl i chi deithio ledled Cymru i gwrdd â rhanddeiliaid a staff y gyfarwyddiaeth sy'n gweithio mewn gwahanol fannau. Rydym yn cefnogi gweithio o gartref a theilwra patrymau gwaith i gydfynd ag amgylchiadau unigolion.

(Yn y tymor byr, bydd y rhan fwyaf o staff yn gweithio gartref/o bell).

Oriau gwaith

Mae'r rôl hon ar gael ar sail llawnamser neu rannu swydd. Os byddwch yn gwneud cais fel partneriaeth rhannu swydd, disgwylir bod y trefniant hwn yn ei le pan fyddwch yn cyflwyno eich cais a dylech sicrhau ei bod yn glir ar eich ffurflenni cais eich bod yn ymgeisio fel rhan o bartneriaeth rhannu swydd. Rydym yn croesawu ceisiadau gan bobl sy'n gweithio'n rhan-amser ac, os bydd rhywun sydd am weithio'n rhan-amser yn llwyddiannus, byddwn yn gwneud addasiadau cymesur i gyfrifoldebau'r swydd.

Gweithio'n glyfar

Mae Llywodraeth Cymru yn annog trefniadau gweithio'n glyfar. Mae hyn yn golygu canolbwyntio ar sut rydych yn defnyddio'ch amser, a ble a sut rydych yn gweithio, i ddiwallu anghenion y busnes yn y ffordd fwyaf hyblyg a chynhyrchiol bosibl. Mae hyn yn rhoi llawer iawn o hyblygrwydd i staff a'r disgwyliad yw y bydd timau'n gweithio o gartref y rhan fwyaf o'r amser am y tro. Mae gweithio clyfar a hyblyg yn datblygu'n rhan barhaol o fywyd gwaith yng Nghymru a bydd Llywodraeth Cymru'n arwain y ffordd o ran hyn.

Gwyliau blynyddol

Os yw gweithiwr sydd eisoes yn was sifil yn cael ei ddyrchafu i'r Uwch Wasanaeth Sifil neu oddi fewn iddo, bydd ei hawl i wyliau blynyddol yn seiliedig ar hyd ei gyflogaeth barhaus yn y Gwasanaeth Sifil, fel y gwelir isod:

Hyd gwasanaeth

- Hyd at 1 flwyddyn – hawl i 25 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol;
- 1 flwyddyn – hyd at 2 flynedd – hawl i 26 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol;
- 2 flynedd – hyd at 3 blynedd – hawl i 27 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol;

- 3 blynedd – hyd at 4 blynedd – hawl i 28 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol;
- 4 blynedd – hyd at 5 mlynedd – hawl i 29 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol;
- 5 mlynedd neu fwy – hawl i 30 o ddiwrnodau o wyliau blynyddol.

Bydd yr ymgeisydd llwyddiannus yn cael ei benodi yn unol â thelerau ac amodau'r Uwch Wasanaeth Sifil sydd wedi'u diweddarau.

Ymddeol

Nid oes oedran ymddeol gorfodol ar gyfer Uwch Weision Sifil.

Telerau a buddion

Cynllun Pensiwn: www.civilservice-pensions.gov.uk.

- Gwasanaethau lechyd Galwedigaethol, gan gynnwys cwnsela a gofal llygaid.
- Darpariaethau absenoldeb gan gynnwys:
 - Absenoldeb gofalwyr;
 - Absenoldeb mamolaeth gyda thâl a heb dâl;
 - Absenoldeb tadolaeth hyblyg gyda thâl;
 - Absenoldeb mabwysiadu hyblyg gyda thâl;
 - Absenoldeb rhiant a rennir.

Gwrthdaro buddiannau

Dylai ymgeiswyr nodi bod yn rhaid iddynt ddatgan unrhyw fuddiannau a allai arwain at gwestiynau am y ffordd y maent yn ymdrin â busnes Llywodraeth Cymru.

Rhaid iddynt ddatgan unrhyw fuddiannau busnes perthnasol, cyfranddaliadau, swyddi mewn awdurdod, taliadau cadw, trefniadau ymgynghori neu gysylltiadau eraill â chyrrff masnachol, cyhoeddus neu wirfoddol, o ran eu hunain ac o ran eu gŵr neu wraig neu bartner.

Bydd yn rhaid i'r ymgeisydd llwyddiannus roi'r gorau i unrhyw fuddiannau sy'n gwrthdaro, ac mae'n bosibl y caiff ei fuddiannau busnes ac ariannol eraill eu cyhoeddi.

Y Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol

Daw'r swydd hon o dan y Ddeddf Cyfrinachau Swyddogol.

Amrywiaeth a chydaddoldeb

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau sy'n croesawu amrywiaeth ac sy'n hyrwyddo cyfle cyfartal. Ein nod yw sicrhau bod yr ymrwymïadau hyn yn cael eu hymgorffori yn ein harferion gwaith o ddydd i ddydd gyda'n holl gwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid. Mae gan y Bwrdd Hyrwyddwr Cydraddoldeb ac mae'n cael diweddariadau rheolaidd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i recriwtio menywod, pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl nad ydynt wedi'u cynrychioli'n ddigonol yn yr Uwch Wasanaeth Sifil ar hyn o bryd.

Rydym wedi ymrwymo i gynyddu amrywiaeth, dileu rhwystrau a chefnogi pob aelod o staff i gyrraedd ei botensial. Ar hyn o bryd, rydym yn 8fed ar restr Stonewall o 100 cyflogwr gorau'r DU. Rydym yn un o Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, yn sefydliad Hyderus o ran Anabledd ar Lefel 3 (Arweinydd) a gwnaethom ennill statws aur a:gender yn 2018.

Mae pedwar Rhwydwaith Staff sy'n cael eu noddi gan y Bwrdd yn allweddol er mwyn cefnogi'r gwaith hwn ac er mwyn rhoi cefnogaeth gan gymheiriaid, sef Ymwybyddiaeth a Chymorth Anabledd (DAAS); Rhwydwaith Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig (MESN); Prism (Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, Rhyngrywiol +) a Menywod Ynghyd.

Comisiynwyr y Gwasanaeth Sifil

Mae prosesau recriwtio Llywodraeth Cymru yn seiliedig ar yr egwyddor o benodi yn ôl teilyngdod, ar sail cystadleuaeth deg ac agored, fel y nodir yn Egwyddorion Recriwtio Comisiynwyr y Gwasanaeth Sifil sydd i'w gweld yn:

<http://civilservicecommission.independent.gov.uk/>

Os ydych yn teimlo nad yw eich cais wedi cael ei drin yn unol â'r Egwyddorion Recriwtio, ac os hoffech wneud cwyn, dylech gysylltu â Peter Kennedy, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol drwy e-bost peter.kennedy@gov.wales neu drwy ysgrifennu at Peter

Kennedy, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, Grŵp yr Ysgrifennydd Parhaol, Llywodraeth Cymru, Parc Cathays, Caerdydd, CF10 3NQ yn y lle cyntaf.

Os nad ydych yn fodlon â'r ymateb a gewch oddi wrth Lywodraeth Cymru, gallwch gysylltu â Swyddfa Comisiynwyr y Gwasanaeth Sifil.

Lefel diogelwch

Rhaid i'r ymgeisydd llwyddiannus gael cliriad diogelwch ar lefel SC (Gwiriad Diogelwch) cyn dechrau ar y swydd. Gall yr amserlen ar gyfer cael cliriad diogelwch amrywio ond gall gymryd rhwng 10 a 12 wythnos o ddyddiad derbyn y gwaith papur wedi'i gwblhau.

Atodiadau

Atodiad A: Datganiad Arweinyddiaeth y Gwasanaeth Sifil Mae'r datganiad arweinyddiaeth i'w weld yma: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-leadership-statement/civilservice-leadership>

Atodiad B: Cod y Gwasanaeth Sifil Mae Cod y Gwasanaeth Sifil i'w weld yma: <https://beta.llyw.cymru/cod-y-gwasanaeth-sifil>

INDEPENDENT REVIEW INTO THE PROCUREMENT OF THE JOB SUPPORT WALES TENDER

1. Introduction

- 1.1 On 27 January 2020 advice was submitted to Welsh Ministers to abandon the procurement exercise designed to award the contracts to deliver Job Support Wales (JSW) and develop a different means of delivering the policy outcomes. This was the second time that the procurement of this framework has had to be abandoned.
- 1.2 A review was commissioned by the Minister for Finance and Trefnydd to identify the issues with this procurement, and of the risk that they arise elsewhere in the Welsh Government.
- 1.3 The scope of the review includes:
- a) To ascertain the facts of why the first attempt to procure this framework was abandoned.
 - b) To obtain, review and check for implementation the lessons learned from this first process.
 - c) To ascertain and verify the facts of why the procurement for this framework was abandoned for a second time.
 - d) To produce a lessons learned report on what went wrong.
 - e) To provide a recommendation on whether further investigation is required across other tenders.
- 1.4 In order to complete the review meetings were held with senior policy officials, members of the Corporate Procurement Service and members of the evaluation panel. A file review was also completed of the second procurement exercise.

2. Summary of Findings

- 2.1 The JSW procurement was abandoned as a result of legal advice which suggested the quality of the information provided to support the final moderated scores was not strong enough to survive a legal challenge. QC (Counsel) advised that the abandonment of the procurement represented the “least worst option”. This review has confirmed that, whilst determining the suitable amount of narrative required to support a decision is subjective, the detail in the level of narrative to support the moderated scoring, particularly where those scores meant that the

majority of evaluators would have changed their view in order to reach an agreement, was not sufficient.

- 2.2 The procurement was completed in line with CPS processes. Counsel determined that the standard Welsh Government procurement processes lacked sufficient **NB – Working Wales was subsequently renamed Job Support Wales as the former name became used as the new employability advice service delivered by Careers Wales from April 2019.**

robustness to defend this type of challenge. Therefore, this issue may not be isolated to this exercise. CPS have evidenced improvements to ensure the risk of successful challenge is mitigated in the future but more needs to be done to enhance the processes, especially improved guidance on the level of narrative required to support moderated scores, within both procurement and policy teams across the WG.

- 2.3 There are issues around the adequacy of the QA process, with policy and CPS officials only checking moderated scores and not looking at the detail around the individual scoring. We also identified weaknesses around the sign off of procurements which could be improved with Commercial & Procurement Directorate SCS involvement in more complex procurements.
- 2.4 This was a complex procurement, with bidders providing generally high quality responses to questions posed and the scoring being based on a highly subjective criteria. The panel was selected to ensure a fair match of policy owners and internal and external independent members. The panel discussed each bid at length but the subjectivity resulted in opinions being easily changed. Had these changes been adequately recorded, then it is likely that Counsel's would have suggested WG had a far better chance of success to the challenges made.
- 2.5 We have made eight recommendations during this review. A table detailing these recommendations can be found on page eight of this report.

3 Detailed Findings

- a) **To ascertain the facts of why the first attempt to procure this framework was abandoned.**

- 3.1 Working Wales was one programme with seven lots. It comprised one national lot for Working Wales Youth Engagement (for young people furthest from the labour market), three regional lots for Working Wales Youth Training (for other nonemployed young people) and three regional lots for Working Wales Adults (primarily for non-employed persons aged 18+). Bidders could bid for Youth Training and Adult within the same region. The highest scoring bidder in each lot would be offered a commission. There was commonality with the questions across the lots.
- 3.2 The procurement was waived, under agreement with the Minister for Economy & Transport. Following the issuing of Intention to Award letters, Welsh

Government received five written complaints, including confusion that many similar questions were scored quite differently between the various lots. Consequently, the standstill period was extended whilst legal and procurement advice was sought.

- 3.3 The evaluation was completed by two panels, with the first evaluating youth Lots and the other adult Lots. A decision was taken to set aside the initial scoring and, based on legal advice, to initiate an independent re-evaluation of tenders and if necessary to issue new Intention to Award letters. A new evaluation team was established made up of two external independent procurement specialists. The new team evaluated all tenders and although a consensus was undertaken across all seven lots further issues were identified.
- 3.4 A bidder having been unsuccessful in the first evaluation was successful at the new evaluation. However, during the new evaluation, it came to light that the newly successful bidder had signed a confidentiality agreement and had committed to advise Welsh Government if it intended to bid. It did not do so. Although officials were confident that no advantage was given to the bidder, not taking action against them at the time it submitted its PQQ could have been considered a breach of transparency requirements.
- 3.5 Legal advice suggested waiving the procurement exercise as it was the option that presented the least amount of risk.

b) To obtain, review and check for implementation the lessons learned from this first process.

- 3.6 A lessons learned exercise was completed following the first procurement and a range of recommendations made to improve the second, JSW, exercise. These recommendations included elements specific to the waived exercise, such as maintaining records of meetings with potential suppliers and posting to the portal, holding market engagement events to allow input from stakeholders in an open and transparent manner and increasing the number of panel members to five rather than three.
- 3.7 Further, more general, recommendations were made to improve evaluator training and strengthen the award recommendation papers for more complex and high risk procurement activities. During the course of our review, procurement colleagues confirmed these recommendations were acted upon, including the strengthening of the award recommendation paper. Further improvements will also be required as a consequence of this review.

c) To ascertain and verify the facts of why the procurement for this framework was abandoned for a second time.

- 3.8 There were two phases of complaints, or legal challenges, made towards the end of this procurement exercise. The first complaint from the unsuccessful bidder from one Lot (out of 7) focused on the advantage the winning bid received from being unsuccessful at the previous procurement. Public

Contract Regulations require the contracting authority to provide rationale for an unsuccessful bid and this was considered to have provided an unfair advantage enabling a better and successful bid during the second exercise.

- 3.9 On receipt of further information the complainant identified further issues with the moderated scoring and raised further challenges over the adequacy of the narrative to support the moderated score. This was then furthered by the successful bidder submitting a challenge against a different lot which they were unsuccessful at.
- 3.9 The JSW programme was designed in much the same way as the earlier exercise, with 7 Lots and bidders able to bid for Youth Training and Adult within the same region and the highest scoring bidder in each lot being awarded a contract. It was confirmed that the questions had altered slightly but there remained a commonality across the lots.
- 3.9 We performed a file review of the procurement, focusing primarily on the evaluation process while ensuring key documentation to support the process had been produced. We found the file to be comprehensive, with the whole range of expected documentation, including individual scoring sheets, consensus scoring sheets, legal advice, conflicts of interest forms, confirmation of panel members training and much more.
- 3.10 A Procurement Strategy Assessment was completed at the start of the procurement process. This determined the appropriate procurement route and was assessed as 'Strategic Critical' with the Policy team. The Policy team also completed a Risk Potential Assessment form as part of the OGC Gateway Process, assessing JSW as Medium Risk. These processes are not linked in anyway and as such some key factors in relation to the sector was not considered by CPS in their own assessment and throughout the procurement. Following discussions with officials there was a general view that this procurement could be perceived as high risk for the following reasons;
- Previous issues with Working Wales tender
 - Demanding Sector – suppliers were knowledgeable of the service and of the mechanisms for delivery having held contracts in this areas previously
 - One winner per Lot – differs from some other training contracts which have allocate contracts to all tenders that meet a defined requirement. This would result in suppliers failing to be awarded contracts even though they had demonstrated their ability to deliver effectively.
 - Potential for challenge should results from the first exercise change
 - Complexity of service provision
 - Subjectivity of the tender scoring

Recommendation – risk assessments from CPS and Policy teams should be combined and the approach to the procurements should be applied proportionately to the level of risk identified.

- 3.11 The first complaint from the unsuccessful bidder from Lot 6 focused on the advantage the winning bid received from being unsuccessful at the previous procurement. Public Contract Regulations require the contracting authority to provide rationale for an unsuccessful bid and this was considered to have provided an unfair advantage enabling a better and successful bid during the second exercise. On receipt of further information the complainant identified further issues with the moderated scoring and raised further challenges.
- 3.12 From discussions with officials we can confirm that a “less is more” approach to documenting individual scoring and moderation is driven by CPS, procurement best practice and internal and external legal advisors. This was reiterated at all meetings and formed part of the initial training provided to panel members. This principle focuses on the need for officials to reduce the risk of legal challenge should comments be misinterpreted. Although “less is more” is understandable, a balanced approach is needed on all procurements that ensures they are being conducted in a transparent and fair way. We also noted an absence of dummy runs for the procurement, which would have ensured all panel members were properly briefed on the requirements for recording information and on the subject matter.
- 3.13 Ultimately, the procurement is deemed to have failed due to the lack of sufficient evidence to support panel members’ agreement of moderated scores in Lot 6. The complainant made a general allegation of a breach of the duty of transparency together with detailed criticisms of the scoring of four out of five questions the tender was evaluated against.
- 3.14 Counsel concluded that for each of these questions there were manifest weaknesses in the evidence to support moderated scores. From a review of individual panel members scoring, supporting documentation and the commentary included following the consensus meeting it is clear that there is insufficient justification of the moderated scores from each panel member.
- 3.15 Below is an extract from the moderated scoring spreadsheet for the complainants Lot 6 tender. It is clear that there were instances where the final moderated score differed from the average and that the commentary provided does not adequately justify the consensus score.

Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score
1	10	8	10	8	10	8	Confidence
Rationale				CPS Comments			

Evidence is sufficient (in qualitative terms), convincing, and credible. The response includes early identification of poor performance and the implementation of a performance improvement plan. The proposed approach seems logical and is supported by examples to demonstrate effectiveness.				The panel agreed the score of confidence was appropriate, some areas of the response could have been expanded on with more detail.			
Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score
2	10	6	10	8	10	8	Confidence
Rationale				CPS Comments			
Confidence in the response provided. The response outlines the quality control systems that would be used which seem to be well organised systems. Examples are provided to evidence this.				Following discussions the panel agreed the score, further information could have been included the quality framework and applying to subcontractors.			
Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score
3	10	10	10	8	10	10	Absolute Confidence
Rationale				CPS Comments			
Absolute confidence with the response which is comprehensive and compelling. The response outlines a realistic and highly credible process, supported with examples. Details of the mechanisms that will minimise participant drop-out rates are included.				The panel agreed the score.			
Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score
4	10	10	10	8	10	8	Confidence
Rationale				CPS Comments			
Evidence is sufficient (in qualitative terms), convincing, and credible. The response outlines the role of the Lead Worker and how the bidder will ensure that the Lead Worker would have the right skills and experience to carry out their role effectively. The proposed average caseload volumes appear reasonable.				Following discussions the panel agreed a score of confidence was appropriate. The bidder mentions the use of 'bank staff' to cover periods of high volume but does not explain where these will come from or how they will ensure that they would have the right skills.			
Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score
5	10	8	8	6	10	8	Confidence
Rationale				CPS Comments			
Evidence is sufficient and credible and the response provides confidence. Details on employer engagement is included and identified access to an array of employers and the use of an employment agency to help participants find work.				The panel agreed the score.			
Question	Evaluator 1	Evaluator 2	Evaluator 3	Evaluator 4	Evaluator 5	Final Moderated	Score

6	10	10	10	8	10	10	Absolute Confidence
Rationale				CPS Comments			
The response provided evidence that was consistent, comprehensive, and directly relevant to the project. The proposed support to participants on leaving the programme is robust and clearly outlined. A transition plan is also proposed which would be and agreed by all parties which should aid sustainability.				The panel agreed the score.			

- 3.16 Although the narrative that supports each question appears fairly reasonable, Counsel provided advice that it was insufficient to support individual agreement for a consensus score. Counsel also noted that the commentary to support the consensus would be deemed irrelevant in some instances. For example, question 4, relating to the delivery of the role of lead worker, had four scores of 10 (absolute confidence). The basis of the lower, consensus, score was that one panel member's required a greater explanation in relation to the use of bank staff qualifications. It was Counsel's view that bank staff qualifications were essentially irrelevant to question 4 but were relevant to Question 3 where details were plainly provided by the complainant. As the narrative pointed to a peripheral consideration to the substance of question 4, the Court would likely find that a manifest error had been committed.
- 3.17 Panel members and CPS representatives were interviewed as part of this review and it was confirmed that an in-depth discussion took place during the consensus meeting and that each tender was analysed and all scores were subject to debate. It is surprising that issues were not identified at an earlier stage by the CPS lead or panel members. No minutes were taken of the meeting, as per standard WG practice, and panel members did not keep a record of the reasoning behind the moderated score, specifically where the moderated score differed from their own initial evaluation. CPS did ask panel members for confirmation of the moderated scores as soon as the challenges were made, but records were either unavailable or insufficient.
- 3.18 From an analysis of the scoring from each of the Lots from the JSW exercise we can confirm that there are similar issues across the whole procurement. This was alluded to by Counsel in conversations with senior officials and was included in the written advice - *"As the evidence stands, there is no good reason to believe that the questions regarding the scoring of lot 6 are confined to that lot."*
- 3.19 We reviewed the Contract Award Recommendation Paper (CARP) that ensures all the pertinent decisions leading to the award recommendation are recorded both for provision of the audit trail and to enable the Head of CPS to approve the recommendation as part of their governance and accountability arrangements and ensuring demonstration of separation of duties. At no point in the document is it highlighted that there is a risk of challenge due to

instances of majority scores being overturned. The document was signed off by both the Head of CPS and the lead policy official. Both confirmed that they had only checked the moderated scores, and not the individual scoring, as part of the QA process.

Recommendation – All CPS leads to risk assess the procurement at various stages of the process, including after moderation.

Recommendation – All scores to be checked by CPS during the QA process in future exercises. Confirmation to be included in the declaration.

Recommendation – CPS to consider the re-introduction of a fully documented peer review exercise to ensure the risk analysis is appropriate, no immediate issues are identified from the scoring and that the narrative is adequate.

- 3.20 It is clear that this procurement was high risk and complex and required involvement from CPS at every stage of the exercise. However, there should be consideration of the use of “bought in” procurement specialisms for such activities, where independence and the capacity and capability of policy and procurement teams will be assured. Specialist procurement resources are often utilised by WG, with Road Teams, for example, using suitably qualified and experienced suppliers to deliver effective services of this nature.
- 3.21 CPS confirmed a preference for developing in-house capability by exposing their staff to complex procurements but this should be applied in agreement with Policy teams, on the basis of the initial risk assessment and based on the capacity of CPS teams at the time.

Recommendation – CPS to consider and document the referral of high risk and / or complex procurements to external specialist providers.

- 3.22 CPS QA and sign off is regularly completed by the Head of CPS. For the more high risk procurements we would expect this to be escalated to SCS grades in the Commercial & Procurement Directorate. This would add an additional level of accountability and ensure that the necessary checks are completed. Escalation to SCS grades was absent during this procurement.

Recommendation – Where high risk and / or complex procurements are identified, sign off should be undertaken at SCS level.

- 3.23 As the issues identified were consistent across all of the Lots, we extended our file review to include a further two procurements completed during 2019/20. We can confirm this method of recording moderated scores is a consistent approach undertaken by CPS and by panel members.
- 3.24 The risk of a challenge on other procurements is limited by the standstill process. In WG, standstill periods are for a period of ten calendar days following the notification of an award decision in a contract tendered via OJEU,

before the contract is signed with the successful supplier(s). The WG also apply voluntary standstills for all mini competition procurements above £500k.

- 3.25 Although challenges can be made after standstill, it is considered more likely that a court will look less favorably on any complaint made outside of this period.
- 3.26 CPS have also confirmed that they have already implemented lessons learned from this procurement and have begun a process of including additional narrative around the moderation scoring. An email was sent to all CPS staff on 29th Jan explaining the need to expand on moderation narrative. Having reviewed the most recent moderation paper we would suggest this is improved further by implementing our earlier recommendation that individual comments are included that reference the agreement of a higher or lower moderated score. Advice should also be sought from Audit or Governance teams who will offer guidance on audit trails to support key decisions. Panel members should be provided with guidance on the issues relating to this procurement to ensure all are aware of the impact of not providing a balanced and transparent approach.

Recommendation – Further improvements to narrative should be included in all moderation reports, to include as a minimum the specific reason why each evaluator agreed on a different consensus score to their own. Advice on the minimum requirements should be sought from Governance, Audit and Legal colleagues.

- 3.27 At this time there is only one procurement at standstill that would have concluded in advance of the lessons learned. That standstill ended on 20th Feb 2020 without any challenge. Therefore, we are satisfied that the risk of further challenge for the reasons identified in this review are minimal.
- 3.28 However, moderation will remain subjective in these more complex procurements, and there is an opportunity for the interpretation of tenders. In considering the extent of records to keep during this or any future procurement it is important that a proportionate approach is taken. Where moderated scores result in a clear change from an initial consensus view, evaluators should record the specific reasons why there has been a change in opinion.

e) To provide a recommendation on whether further investigation is required across other tenders.

- 3.29 It is recommended that an Internal Audit be completed on a sample of procurements completed across WG once the new process and suggested improvements have had chance to become embedded – no later than six months from the date of this review.

Recommendation – Internal Audit to complete a WG wide review to ensure lessons learned have been adopted.

RECOMMENDATIONS

Para	Recommendation	Confirmed Action	Owner	Timescale
3.10	Risk assessments from CPS and Policy teams should be combined and the approach to the procurements could be applied proportionately to the level of risk identified.	CPS will review the Procurement Strategy Risk Assessment (PSRA) to build in lessons learned from this exercise. We will also discuss risks being combined at each PSRA meeting with policy divisions to ensure risks are identified, recorded and managed. A proportionate approach to each	Deputy Director, Commercial Procurement and Group Strategy	01/04/2020

		procurement is currently adopted which will reinforce lessons learned.		
3.18	All CPS leads to risk assess the procurement at various stages of the process, including after moderation.	Regular Risk assessment checkpoint process to be introduced. CPS will also amend the contract award recommendation paper to reflect this.	Deputy Director, Commercial Procurement and Group Strategy	01/04/2020

3.18	All scores to be checked during QA in future exercises. Confirmation to be included in the declaration sign by CPS and policy officials.	CPS will amend the checkpoint process and contract award recommendation paper to reflect this. Agreed by management to also include rationale and associated comments	Deputy Director, Commercial Procurement and Group Strategy	01/04/2020
3.18	CPS to consider the reintroduction of a peer review exercise to ensure the risk analysis is appropriate and that scoring looks appropriate and that the narrative is adequate.	CPS will seek to re-introduce peer reviews at Commercial Procurement SMT meetings at both strategy and award stages.	Deputy Director, Commercial Procurement and Group Strategy	01/05/2020
3.19	CPS to consider the referral of high risk and / or complex procurements to external specialist providers.	CPS will consider this at PSRA with the policy division. If necessary this will be escalated to SCS.	Deputy Director, Commercial Procurement and Group Strategy	01/04/2020
3.21	Where high risk and / or complex procurements are identified, sign off	Agreed. This process will be introduced at		
	should be undertaken at SCS level within CPS / Commercial & Procurement.	Commercial Procurement SMT which is SCS led.		

<p>3.26</p>	<p>Further improvements to narrative should be included in all moderation reports, to include as a minimum the specific reason why each evaluator agreed on a different consensus score to their own.</p> <p>Advice on the minimum requirements and audit trails should be sought from Governance, Audit and / or Legal colleagues.</p> <p>Panel members should also be provided with guidance on the issues relating to this procurement to ensure all are aware of the impact of not providing a balanced and transparent approach.</p>	<p>CPS have issued an email to all staff involved in the evaluation process outlining this (Jan 29th 2020) but will also discuss at the next CPS Team Meeting & Procurement Best Group</p> <p>CPS will arrange to meet with colleagues to discuss seeking advice on audit trails further which will need to comply with PCR requirements.</p> <p>CPS will refresh its evaluation guidance to reflect this. CPS will look to develop an elearning module specifically for evaluation (subject to funding)</p>	<p>Head of Commercial & Procurement</p>	<p>29/1/2020</p> <p>17/3/2020</p> <p>2/4/2020</p> <p>01/04/2020</p> <p>01/04/2020</p> <p>01/07/2020</p>
<p>3.29</p>	<p>Internal Audit to complete a WG wide review to ensure lessons learned have been adopted.</p>		<p>IAS</p>	<p>01/02/2021</p>