



Comisiynydd  
**Cenedlaethau'r  
Dyfodol**  
Cymru

**Future  
Generations**  
Commissioner  
for Wales

Annwyl Gadeirydd,

## Parthed: Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru - Ymateb i'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus a Gweinyddiaeth Gyhoeddus Craffu ar Gyfrifon: Adroddiad Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru 2022-23, Mawrth 2024

Isod, gwelwch ein hymatebion i'r argymhellion yn eich adroddiad dyddiedig Mawrth 2024.

### Argymhelliad 1. Rydym yn argymhell bod y Comisiynydd yn ystyried cyhoeddi gwybodaeth am gyfarfodydd ei Banel Cyngori.

Rydym yn hapus i ystyried rhywfaint o gyhoeddi a byddwn yn trafod hyn gyda'n Panel Cyngori yn y cyfarfod nesaf ym mis Mai 2024.

### Argymhelliad 2. Rydym yn argymhell bod Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor am ddatblygiad DPA ei swyddfa, gan gynnwys targedau rhifol ac ariannol, unwaith y bydd y rhain wedi'u pennu.

Yn ganolog i lwyddiant [Cymru Can](#), bydd mesur ein heffaith. Byddwn yn gwneud hyn drwy sefydlu diwylliant o werthuso ac adolygu parhaus, monitro ein heffaith, a newid cwrs neu addasu ein dull yn ôl yr angen, yn seiliedig ar yr hyn y mae adborth yn ei ddweud wrthym.

Byddwn yn mesur ein heffaith gan ddefnyddio dull 4 haen:

1. [Dangosyddion llesiant cenedlaethol](#). Mae ein dull yn dechrau yma gydag olrhain cynnydd yn erbyn y dangosyddion llesiant cenedlaethol. Dyma'r mesuriad terfynol o gynnydd yn erbyn ein nodau llesiant ac adroddir arnynt yn flynyddol gan Lywodraeth Cymru yn [Llesiant Cymru](#). Byddwn yn gwneud mwy i dynnu sylw at yr adroddiad hwn a'r hyn y mae'n ei ddweud wrthym, ac i wreiddio mwy o ymwybyddiaeth o'r dangosyddion yn ein cyngor a'n heiriolaeth, gan bwysleisio i gyrff cyhoeddus bwysigrwydd penderfyniadau sy'n gweithio tuag at nid yn eu herbyn.

2. **Dangosyddion canlyniad (Tabl 1)**. Dyma'r dangosyddion sy'n ymwneud â'r newidiadau yr ydym yn edrych i'w gweld mewn cyrff cyhoeddus h.y. yr effaith a'r canlyniadau a gynhwyswyd gennym yn Cymru Can. Byddwn yn defnyddio data sylfaenol o'n ffynonellau data ein hunain, yn ogystal â data gan eraill i fonitro cynnydd.



3. **DPA gweithgaredd (Tabl 2)**. Mae hyn yn cynnwys data meintiol ac ansoddol sy'n ymwneud â'r hyn rydym wedi'i gyflawni yn nhîm Comisiynwyr Cenedlaethau'r Dyfodol, a pha mor dda y derbyniwyd hynny. Mae ein dull yn integreiddio data ansoddol a meintiol i gael dealltwriaeth fwy cynnil o effaith gymdeithasol. Er bod mesurau meintiol yn rhoi cefnogaeth empirig, mae mewnwelediadau ansoddol yn ymchwilio i ddimensiynau dynol newid. Mae'r synthesis hwn yn pontio'r bwlch rhwng ffeithiau caled a straeon personol, gan wella dilysrwydd a dyfnder yr asesiad.

4. **Dangosyddion perfformiad penodol i genhadaeth** ar gyfer rheoli prosiectau mewnol.

Tabl 1 – Dangosyddion canlyniad

Cenhadaeth	Dangosyddion canlyniad
Effaith a Gweithredu	1. Gwell dealltwriaeth a thystiolaeth o gamau gweithredu ymhlith arweinwyr mewn cyrff cyhoeddus wrth gyflawni'r Ddeddf a dulliau hirdymor.
Hinsawdd a Natur	2. Mae gan awdurdodau lleol Cymru sgôr uwch ar Gerdyn Sgorio Argyfwng Hinsawdd y DU 3. Mwy o integreiddio gweithgareddau sy'n cefnogi adferiad byd natur i wasanaethau cyhoeddus Cymru.
Iechyd a Llesiant	4. Gwell dealltwriaeth a thystiolaeth o gamau gweithredu ymhlith uwch arweinwyr mewn cyrff cyhoeddus ynghylch eu rôl gyfunol o ran cadw pobl yn iach a lleihau'r galw ar y GIG. 5. 2. Gwell dealltwriaeth a thystiolaeth o gamau gweithredu ymhlith penderfynwyr cyllideb allweddol o'r diffiniad y cytunwyd arno o wariant ataliol wrth osod cyllideb.
Diwylliant a'r iaith Gymraeg	6. Gwell dealltwriaeth a thystiolaeth o weithredu ymhlith arweinwyr mewn cyrff cyhoeddus o'r hyn y mae llesiant diwylliannol yn ei gwmpasu ac effaith gadarnhaol diwylliant a'r Gymraeg ar weithrediad y Ddeddf.
Economi llesiant	7. Cynnydd yn nifer y cyrff cyhoeddus sy'n fframio cynlluniau o amgylch economi llesiant (sy'n cwmpasu un neu fwy o'r economi sylfaenol, economi gylchol, economeg toesen ac ati)

Tabl 2 Dangosyddion Gweithgaredd a thargedau

Gweithgaredd	Data meintiol	Targedau 2024/25	Data ansoddol
--------------	---------------	------------------	---------------



<b>Monitro</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nifer y cyrff cyhoeddus sy'n cwblhau'r <u>gwiriwr taith ffyrdd o weithio</u></li><li>2. Nifer yr amcanion llesiant a aseswyd (dim ond am rai blynyddoedd y byddai hyn yn berthnasol)</li></ol>	Cyfradd cwblhau o 80%. (neu 45 PBs)  300	Asesiad ansoddol o amcanion llesiant cyrff cyhoeddus a mesurau cynnydd yn ymwneud â chenadaethau (SMART).
<b>Eiriol</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Nifer y darnau o dystiolaeth ysgrifenedig, datganiadau safbwynt, llythyrau, ymchwil, tystiolaeth lafar.</li><li>4. Nifer y digwyddiadau / digwyddiadau siarad</li></ol>	50  100	Tystiolaeth o newid. Effaith ar ymrwymadau Gweinidogol, polisi, proses, ymddygiad. Tystebau, adborth, a dadansoddiad pen desg.
<b>Cynnull</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Nifer y digwyddiadau FGC, gweithdai a sesiynau hyfforddi a ddarparwyd.</li><li>6. Nifer y bobl a gyrhaeddwyd (yn ôl sector, pwnc, rhanbarth a nodweddion gwarchoddedig).</li><li>7. Sgôr boddhad o sesiynau hyfforddi a chynghori (rhwng 0-7)</li><li>8. % y cyfranogwyr FGLA sy'n adrodd bod ganddynt fwy o hyder wrth egluro pwrpas a gweithrediadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol i'w cydweithwyr neu gymuned.</li></ol>	12 digwyddiad/gweithdy.  Mae o leiaf 50% o'r mynychwyr yn dod o gyrff cyhoeddus.  5 allan o 7 sgôr cyfartalog  65%	Adborth gan gyfranogwyr.          Tystebau gan gyn-fyfyrwyr a phartneriaid.



<b>Cynghori</b>	<p>9. Nifer y darnau o gyngor a chymorth a ddarparwyd (cyngor rhagweithiol AC adweithiol)</p> <p>10. Nifer yr enghreifftiau ac astudiaethau achos o arfer da a rennir yn rhagweithiol gyda PBs ac eraill</p>	<p>100</p> <p>Rhannwyd 25 o astudiaethau achos manwl i gefnogi gweithredu</p>	<p>Straeon anecdotaidd a thystebau sy'n dangos gwell dealltwriaeth a hyder wrth gyflwyno dulliau hirdymor a gweithredu'r Ddeddf, a rôl FGC.</p>
<b>Gweithredu yn ogystal â thrafod</b>	<p>11. Nifer allyriadau carbon FGC a gostyngiad % (yn seiliedig ar ffigurau 2022/23)</p> <p>12. % o archwiliadau glân</p> <p>13. % y staff a ddywedodd fod FGC yn lle gwych i weithio.</p>	<p>10,000T erbyn 2030 i lawr o waelodlin 2022/23.</p> <p>Archwiliadau 100% glân</p> <p>Gradd gweithiwr o 75%.</p>	<p>Datganiadau gan archwilwyr Dyfyniadau, amlygwch straeon.</p>

**Argymhelliad 3. Rydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn gwthio Llywodraeth y DU am amserlen gliriach ar gyfer darparu gwybodaeth bob blwyddyn i lywio'r broses o baratoi'r gyllideb. Gofynnwn i Lywodraeth Cymru roi manylion inni am sut y mae'n cysylltu â Llywodraeth y DU i gael mwy o eglurder a sicrwydd ynghylch cyllid.**

Llywodraeth Cymru i ymateb.

**Argymhelliad 4. Rydym yn argymhell bod Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi rhagor o wybodaeth inni am ad-drefnu ei strwythur staffio, y costau cysylltiedig, trosolwg o'r prosesau i gyttuno ar y newidiadau hyn a sicrwydd bod ganddo ddigon o staff yn y dyfodol.**

Ar 26 Hydref 2023, gwnaethom ddechrau ymgynghoriad ffurfiol am 30 diwrnod ar newidiadau arfaethedig i'n strwythur sefydliadol. Y prif yrwyr newid oedd ail-alinio ein hadnoddau pobl i gyflawni'r pum cenhadaeth allweddol yn ein strategaeth Cymru Can newydd ac ymateb i bwysau cyllidebol presennol (a waethygodd yn ddiweddarach o ganlyniad i doriad cyllideb o 5% i'n cyllideb ym mis Rhagfyr).

Roedd sefyllfa'r gyllideb yn golygu bod angen i ni leihau nifer ein staff o bum swydd. Defnyddiwyd y broses ailstrwythuro hefyd i ystyried adborth tîm am newidiadau i deitlau swyddi ac am yr angen am fwy o eglurder ynghylch meysydd cyfrifoldeb.



Cynigiwyd y cyfle i aelodau'r tîm leihau eu horiau yn y lle cyntaf ac yna gwahodd datganiadau o ddiddordeb ar gyfer diswyddo gwirfoddol fel modd o osgoi diswyddiadau gorfodol.

Datblygwyd proses Newid Sefydliadol fanwl, wedi'i hategu gan ein gwerthoedd sefydliadol. Gwnaethom sicrhau bod y broses yn cael ei chyfathrebu'n dda a bod pawb yn ei deall. Ceisiwyd sicrhau cynwysoldeb a thegwch, a chreu amgylchedd cefnogol lle'r oedd caredigrwydd a thosturi yn ganolog i'r modd y profodd ein holl bobl newid. Buom yn gweithio'n agos gyda'n Pwyllgor Archwilio, Risg a Sicrwydd yn ystod y broses.

Gwnaethom lynu yn llawn at ganllawiau iawndal y gwasanaeth sifil a chroesawyd rhaglen ymglymiad fewnol drylwyr a oedd yn ganolog i'w llwyddiant. Y Comisiynydd oedd yn arwain ac yn berchen ar y broses gyfan ac fe'i cefnogwyd gan ein Cyfarwyddwr Pobl cymwys AD a'n Dirprwy Gomisiynydd. Cynigiwyd 121 unigol i bob aelod o'r tîm a chynhaliwyd ymgynghoriad ystyrllon ar newidiadau arfaethedig drwy gydol mis Tachwedd 2023.

Erbyn i'r cyfnod ymgynghori ddod i ben ar 27 Tachwedd 2023, roedd 6 aelod o'r tîm wedi mynegi diddordeb mewn diswyddo gwirfoddol. Derbyniwyd pedwar cais wedi hynny, ac yn ogystal penderfynwyd peidio ag ymestyn un swydd cyfnod penodol. Cytunodd dau aelod o'r tîm i leihau eu horiau. Yr arbediad cost canlyniadol oedd £279k y flwyddyn ac roedd ein strwythur newydd yn gwbl weithredol ar 1 Ebrill 2024.

Yn unol â Cymru Can, mae pob cenhadaeth bellach yn cael ei goruchwyllo gan Gyfarwyddwr Cenhadaeth, ac mae gennym ddull cryfach o weithredu a llywodraethu corfforaethol, gan ganolbwyntio ar feysydd corfforaethol o newid fel y nodir yn Neddff Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015. Cyfrifoldeb mae meysydd bellach wedi'u dyrannu'n llawnach ac yn cael eu deall gan aelodau'r tîm, a chaiff hyn ei wella ymhellach drwy gyflwyno goruchwyliaeth glir gan reolwyr llinell.

Cytunodd Llywodraeth Cymru i dalu hyd at £75k o gyllid ychwanegol i gefnogi'r costau ailstrwythuro. Cyfanswm y costau ailstrwythuro (hyd at ddiwedd mis Mawrth) yw £72k, ac mae hwn wedi'i adennill gan Lywodraeth Cymru.

**Argymhelliad 5. Rydym yn argymhell bod Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi manylion i ni am unrhyw newidiadau a wnaed i rolau a chyfrifoldebau'r Pennaeth Cyllid newydd a'r penderfyniad i newid teitl swydd y Cyfarwyddwr Cyllid. Gofynnwn i'r Comisiynydd roi sicrwydd bod y rôl newydd yn cydymffurfio â'r gofynion a nodir yn Rheoli Arian Cyhoeddus Cymru.**

Pan adawodd ein Cyfarwyddwr Cyllid a Llywodraethu'r sefydliad yn 2021, cynigiwyd swydd newydd i'n Cyfarwyddwr Polisi, Deddfwriaeth ac Arloesi a grëwyd ar adeg y Prif Swyddog Gweithredu a'r Dirprwy Gomisiynydd yn yr un cyflog Band 6 â'r cyn-gyfarwyddwyr a weithredwyd. Swydd COO oedd yr unig un ar ôl ym Mand 6 ac roedd yn unol â'r arfer yn swyddfeydd eraill y Comisiynydd.



Penderfynwyd wedyn creu swydd Pennaeth Cyllid newydd i roi'r arbenigedd cyllid yr oedd ei angen arnom a pharu'r swydd Pennaeth AD sydd gennym eisoes a byddai'r ddau Bennaeth yn adrodd i'n Prif Swyddog Gweithredol newydd.

Llenwyd rôl y Pennaeth Cyllid ym mis Medi 2022. Mae'r aelod o staff a recriwtiwyd yn gyfrifydd â chymwysterau proffesiynol - mae'n aelod o Sefydliad Cyfrifwyr Siartredig Cymru a Lloegr (ICAEW - rhif aelodaeth ar gael yn gyfrinachol ar gais) ac mae wedi bod ar gyfer 10 blynnyddoedd (cais FCA ar y gweill). Mae ganddi 17 mlynedd o brofiad cyfrifeg proffesiynol o fewn practis, y sector preifat a chyhoeddus. Mae'n aelod o'r uwch dîm arwain gan ddarparu her pan fo angen, mae'n mynychu cyfarfodydd y Pwyllgor Archwilio, Risg a Sicrwydd ac yn adrodd i'r Comisiynydd a'r Dirprwy Gomisiynydd. Mae'n arwain ac yn goruchwyllo swyddogaeth gyllid y Swyddfa ac yn sicrhau bod agwedd broffesiynol, dryloyw a gwrth risg yn cael ei mabwysiadu at y gwaith hwn (yn unol â'n cofrestr risg strategol), gan sicrhau y cedwir at y gofynion a nodir yn Rheoli Arian Cyhoeddus Cymru, yn ogystal â rheolau a gofynion IFRS (Safonau Adrodd Ariannol Rhyngwladol), ISAs (Safonau Archwilio Rhyngwladol) fframwaith FreM (Llawlyfr adrodd ariannol y llywodraeth) a CThEM/ rheolau a gofynion HMT et al.

Yn ystod ailstrwythuro sefydliadol 2023, cafodd y rôl ei hail-lunio i ddod yn swydd newydd ar yr un raddfa: Cyfarwyddwr – Cyllid a TG. Mae'r teitl swydd hwn wedi bod yn cael ei ddefnyddio ers Ionawr 2024.

**Argymhelliad 6. Rydym yn argymhell bod Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn cynghori a fydd yn gallu parhau i roi sicrwydd inni ynghylch y cymorth a ddarperir gan y tîm cyrff cyhoeddus i'r cyrff cyhoeddus sy'n dod o dan y Ddeddf, y defnyddiodd ei swyddfa ei chronfeydd wrth gefn ar gyfer hyn yn 2022-23.**

Yn unol â'r strategaeth newydd [Cymru Can](#) ac o ganlyniad i'r pwysau ar y gyllideb, rydym wedi gweithredu model newydd ar gyfer darparu cyngor a chymorth i gyrff cyhoeddus sy'n dod o dan y Ddeddf. Bydd hyn yn golygu y byddwn yn canolbwyntio mwy ar ddarparu sesiynau un i lawer a byddwn yn cynnig llai o sesiynau pwrpasol ar gyfer cyrff cyhoeddus unigol. Bydd gan bob corff cyhoeddus enw cyswllt o hyd, ond mae ein tîm llai yn golygu y bydd llai o gapasiti ar gyfer cymorth un-i-un. Mae'r Comisiynydd wedi ysgrifennu at gyrff cyhoeddus i egluro'r newid.

Rydym yn hyderus y byddwn yn dal i allu darparu lefel uchel o gymorth a chynngor i gyrff cyhoeddus. Yn unol â'r Ddeddf, rydym yn cynnwys cyrff cyhoeddus yn agos yn y gwasanaeth a ddarparwn iddynt er mwyn sicrhau ei fod o ansawdd uchel ac yn berthnasol. Mae ein profiad hyd yn hyn yn dweud wrthym fod y model newydd yn gweithio, er mai dyddiau cynnar ydyw.



**Argymhelliad 7. Rydym yn argymhell bod y Comisiynydd yn rhoi diweddariad ysgrifenedig i'r Pwyllgor ymhen chwe mis ar y gwaith sy'n cael ei wneud gan ei swyddfa i ddatblygu model ar gyfer codi tâl am wasanaethau i gynhyrchu adnoddau ychwanegol.**

Byddwn yn darparu'r wybodaeth y gofynnir amdani ym mis Medi 2024.

**Argymhelliad 8. Rydym yn argymhell bod y Comisiynydd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor ymhen blwyddyn am y modd y mae Academi Arwain ei swyddfa a Rhaglen Ryngwladol Llywodraeth Cymru yn cael ei chyflawni.**

Byddwn yn darparu'r wybodaeth y gofynnir amdani ym mis Mawrth 2025.

**Argymhelliad 9. Rydym yn argymhell bod y Comisiynydd yn rhannu gyda'r Pwyllgor ganlyniadau'r adolygiad sy'n cael ei gynnal o'r fenter wythnos waith fyrrach sy'n cael ei rhoi ar waith yn ei swyddfa. Hoffai'r Pwyllgor hefyd weld tystiolaeth gliriach o sut mae'r fenter hon yn arwain at fwy o gynhyrchiant a lesiant staff.**

Fe wnaethom gyflwyno wythnos beilot 30 awr gyntaf yn ystod COVID-19 i gynorthwyo gydag addysg gartref a lles meddwl. Roedd yn seiliedig ar fodel diwrnod 6 awr dros 5 diwrnod yr wythnos ac fe'i gweithredwyd yn gyflym mewn ymateb i'r argyfyngau cynyddol. Yn dilyn COVID, fe wnaethom ffurfio partneriaeth ag Autonomy i'n helpu i ddeall y gwaith byd-eang sy'n digwydd yn y maes hwn a chomisiynu [adroddiad](#) a gyhoeddwyd yn ddiweddarach. Fel rhan o'r ymchwil hwn, ym mis Hydref 2021, cynhaliodd Ymreolaeth hefyd adolygiad o'n Hwythnos Gwaith Byrrach gwirfoddol a dewisol gyda'n tîm. Roedd cefnogaeth eang i'r diwrnod 6 awr ond roedd yn amlwg nad oedd rhai cydweithwyr yn gallu ei chyflawni. Gwnaed dau argymhelliad mewn perthynas â thriniaeth cydweithwyr rhan-amser, yn gyntaf bod oriau cydweithwyr rhan-amser yn cael eu lleihau fel eu bod yn cael yr un gostyngiad cymharol mewn oriau â chydweithwyr cyfwerth ag amser llawn neu, yn ail, bod lefelau o godi tâl i gyd-fynd â'r wythnos waith amser llawn newydd.

Yn dilyn penodi'r Comisiynydd newydd ym mis Mawrth 2023, gofynnwyd i'n Pennaeth Pobl a Diwylliant adolygu ein Hwythnos Waith Byrrach a chynnal cyfres o 121 ar draws y tîm i ddeall y manteision a'r rhwystrau yn ystod hydref 2023. Roedd yn amlwg bod tua 25% o'n tîm yn llwyddo i weithredu'r Wythnos Waith Fyrrach yn llwyddiannus ac yn gyson, ond nid oedd 75% yn llwyddo. Aethpwyd â phapur trafod i'r UDA ar 28 Tachwedd ac o ganlyniad, gofynnodd y Comisiynydd i is-grŵp gael ei ffurfio i blymio ymhellach i'r Wythnos Waith Fyrrach, gan ganolbwyntio ar y dystiolaeth ynghylch mesurau llwyddiant, canlyniadau cynhyrchiant o dreialon parhaus ac i ddatblygu rhai paramedrau cliriach o amgylch ei ddichonoldeb yn y dyfodol.

Cyfarfu'r is-grŵp ddwywaith ar 9 Ionawr a 28 Chwefror 2024. Yn dilyn ei gyfarfod cyntaf, cytunwyd ar gyfres o gamau gweithredu:

- Creu Sianel Teams i rannu adroddiadau tystiolaeth amlwg 4-Diwrnod yr Wythnos.





- Dylunio curiad bach i'w gyflwyno i'r tîm cyfan gan gasglu barn.
- Buddsoddi amser mewn ymchwilio i dystiolaeth yn ymwneud yn benodol â mesurau llwyddiant a DPAAu sy'n ymwneud â'r wythnos 4 diwrnod.
- Trefnu i glywed yn uniongyrchol gan WEALL eu profiadau personol eu hunain o weithredu wythnos 4 diwrnod fel hyrwyddwr arfer da.
- Parhau i gynnal adolygiad o ddiweddebau ein cyfarfodydd a gwneud diagnosis o aneffeithlonrwydd yn y gweithle.

Yn dilyn ei ail gyfarfod, digwyddodd y canlynol:

- Adolygu canfyddiadau Grŵp Wythnos 4-diwrnod Cyngor Partneriaeth y Gweithlu
- Cyflwyno'r Petite Pulse i'r tîm
- Wedi dysgu'r manteision a'r peryglon allweddol gan Michael Weatherhead, Arweinydd Datblygu a Chyd-sylfaenydd WEALL o'u Taith Wythnos 4 diwrnod eu hunain. Cynghrair Economi Llesiant (WEAll) yw'r prif gydweithrediad rhwng sefydliadau, cynghreiriau, mudiadau ac unigolion sy'n gweithio tuag at Economi Llesiant, gan ddarparu llesiant dynol ac ecolegol.

Canfuom nad oes un glasbrint yn bodoli, ac roedd mesurau cynhyrchiant yn amrywio yn seiliedig ar weithgareddau busnes pob sefydliad. Roedd rhai mesurau cyffredin yn cynnwys pethau fel gostyngiad mewn absenoldeb salwch tymor byr, cynnydd mewn hapusrwydd/dangosydd llesiant staff, dim cynnydd yn y gyllideb ar gyfer adnoddau, dim gostyngiad mewn lefelau gwasanaeth cwsmeriaid, lefelau uwch o foddhad swydd. Yn y pen draw, y prif fesur o llwyddiant oedd bod pob DPA busnes arall wedi'i gyflawni.

Dangosodd mesurau ansoddol fod wythnosau cywasgedig yn annog aelodau'r tîm i wneud y gorau o'u horiau a threfnu eu tasgau'n well. Mae ymchwil seicolegol yn awgrymu bod y rhan fwyaf ohonom yn "fwyhau canolig" - rydym yn tueddu i ganolbwyntio ar fetrigau llwyddiant gwrthrychol, hawdd eu mesur megis oriau a weithiwyd, yn hytrach na metrigau mwy ansoddol megis cynhyrchiant neu les. O ganlyniad, mae llawer o gwmnïau'n defnyddio ymatebolrwydd uniongyrchol ac amser yn y swyddfa fel dirprwyon ar gyfer lefelau ymrwymiad gweithwyr, hyd yn oed pan nad yw'r mesurau hynny'n cyfateb yn aml i werth gwirioneddol ychwanegol y sefydliad. Er mwyn i wythnos waith pedwar diwrnod fod yn llwyddiannus, rhaid i arweinwyr newid eu meddylfryd i werthfawrogi cynhyrchiant gwirioneddol, nid oriau a weithir yn unig.

Mae llawer o enghreifftiau o'r mesuriadau a ddefnyddir gan sefydliadau'r sector preifat i werthuso llwyddiant polisiau wythnos waith fyrrach yn canolbwyntio ar fwy o broffidoldeb ochr yn ochr â





llesiant gweithwyr. Mae diffyg enghreifftiau o sut mae sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn mabwysiadu'r mesurau ariannol hyn.

Wrth symud ymlaen, rydym ar hyn o bryd yn ystyried newid i 10% o ostyngiad mewn oriau gwaith ar sail 'optio i mewn' o 37 awr i 33 yr wythnos. Bydd hyn yn golygu gostyngiad o 10% mewn gwyliau blynyddol i gyd-fynd a dilyn y model y mae rhai sefydliadau yn symud iddo. Fel rhan o'r newid hwn, bydd nifer o fesurau mewnol yn cael eu gweithredu a'u monitro am y 12 mis nesaf:

Categori mesur	Math o fesur	Data cyfredol wedi'i gasglu	Data newydd i'w gasglu
Mesurau pobl	Lefelau straen staff	Strwythur Hwylusydd, SWS, rhesymau dros absenoldeb tymor byr a/neu hirdymor	Dealltwriaeth o lwyth gwaith
	Dangosydd hapusrwydd	Trosiant staff	Ydych chi'n falch o weithio yma? A fydddech chi'n argymhell y OFGC fel lle gwych i weithio?
	Lefelau salwch / absenoldeb	Diwrnodau salwch neu ganran	A yw'r bobl sy'n absennol oherwydd salwch amlaf / rheoli absenoldeb yn cyflawni'r SWW?
	Trosiant staff	Rheswm dros adael	A fu newid yn y trosiant staff ers gweithredu'r wythnos waith fyrrach? Gofynnwch i staff a ydynt yn llai tebygol o chwilio am gyflogaeth arall oherwydd y polisi wythnos waith fyrrach?
Mesurau busnes	Targedau mewn perthynas â DPA sefydliadol		Ein DPA sefydliadol drafft. Haen 3, DPA gweithgaredd e.e. nifer y digwyddiadau a gynullwyd, darnau o



			gyngor a ddarparwyd, astudiaethau achos
	Dilyniant o ran cyflawni gweithgareddau cenhadaeth		Monitro mesurau cenhadaeth cynhyrchiant gan Reolwyr Llinell
	Cwblhau gweithgareddau a amlinellwyd Cymru Can o fewn ein cyllideb	Data cyllideb / gwariant	
	Adennill costau		Costau yr ydym yn eu hadennill drwy godi tâl am wasanaethau
	Allyriadau carbon		A fu newid mewn allyriadau carbon a chost o ganlyniad i weithredu wythnos waith fyrrach? E.e. Costau gofod swyddfa, costau teithio a Bwyd/diodydd (ar gyfer y FGC ac ar gyfer staff unigol)

**Argymhelliad 10. Rydym yn argymhell bod y Comisiynydd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Pwyllgor, ymhen blwyddyn, ar y gwaith a'r cynnydd sy'n cael ei wneud i ddenu a recriwtio pobl anabl yn y gweithlu yn Swyddfa'r Comisiynydd.**

Byddwn yn darparu'r wybodaeth y gofynnir amdani ym mis Mawrth 2025.

**Argymhelliad 11. Rydym yn argymhell bod Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf inni, ar ddiwedd blwyddyn ariannol 2023-24, am waith Archwilio Mewnol, gan gynnwys nifer yr adroddiadau a gyhoeddwyd.**

Cyflogwyd ein harchwilwyr mewnol ar gytundeb tair blynedd cychwynnol yn 2021-22. Dros y tair blynedd maent wedi cynnal chwech, pedwar a phump o archwiliadau mewnol ym mlynnyddoedd 2021-22, 2022-2023 a 2023-24 yn y drefn honno. Mae'r niferoedd hyn yn cynnwys archwiliad dilynol



bob blwyddyn. Mae'n ymddangos bod y niferoedd a ddarparwyd yn PAPAC yn cynnwys yr archwiliad dilynol ar gyfer 2021-22 ond nid ar gyfer y flwyddyn 2022-23, a wnaeth i'r gostyngiad mewn archwiliadau mewnol ymddangos yn fwy nag y mae.

Cyflawnodd tri o'r pedwar archwiliad a gynhaliwyd yn 2023-24 statws o "sicrwydd sylweddol" (y sgôr sicrwydd uchaf), gyda'r pedwerydd yn cael "sicrwydd rhesymol" (yr ail sgôr sicrwydd uchaf). Y tri archwiliad a gafodd y sgôr sicrwydd uchaf oedd: Rheolaethau Ariannol Allweddol, Llywodraethu Corfforaethol, a Rheoli Risg. Derbyniodd ein harchwiliad mewnol Rheoli Prosiect sicrwydd rhesymol.

### **Argymhelliad 12. Rydym yn argymell bod y Comisiynydd yn cynnwys gwybodaeth am y risgiau a wynebir gan ei swyddfa yn ei Adroddiad Blynnyddol, fel sy'n ofynnol gan y Llawlyfr Adroddiadau Ariannol.**

Cytunwyd. Bydd hyn yn cael ei gynnwys yn ein hadroddiad blynnyddol nesaf 2023-24.

### **Argymhelliad 13. Mae'r Pwyllgor yn argymell bod y Comisiynydd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf ynghylch a yw, fel yr awgrymodd efallai y byddai'n dymuno ei wneud, wedi adolygu'r adnoddau y gofynnwyd amdanynt ar gyfer 2024-25 yn dilyn cyhoeddi ei strategaeth newydd a'r weledigaeth hirdymor ar gyfer ei swyddfa, 'Cymru Can'. Dylai hyn gynnwys asesiad o ganlyniadau'r cyllid a ddyrennir gan Lywodraeth Cymru yn ei Chyllideb Ddrafft ar gyfer 2024-25 sy'n brin o'r adnoddau y gofynnodd y Comisiynydd amdanynt yn ei Amcangyfrif Statudol.**

Mae dealltwriaeth fyd-eang o'r angen i newid ein hymddygiad er mwyn sicrhau y gall cenedlaethau'r dyfodol ddiwallu eu hanghenion. Amlygir hyn ar hyn o bryd gan waith y Cenhedloedd Unedig sy'n paratoi uwchgynhadledd a datganiad ar genedlaethau'r dyfodol ac mae Cymru wedi bod yn ysbrydoliaeth ar y daith hon.

Rydym yn byw trwy argyfyngau hinsawdd a natur. Mae argyfyngau diweddar Covid a chostau byw yn dangos pam fod angen i ni fabwysiadu dulliau ataliol i atal argyfyngau o'r fath neu o leiaf i leihau eu heffaith ar ein poblogaeth, cymdeithas ac economi. Mae'r rhesymau hyn ac eraill yn dangos pam ei bod yn bwysicach nag erioed i fuddsoddi yng ngweithrediad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Mae unrhyw fuddsoddiad yn y gwaith hwn yn fuddsoddiad yn ein dyfodol cyfunol.

Felly, mae'n siomedig bod cyllideb yr OFGC wedi bod yn gostwng am y ddwy flynedd diwethaf. Mae'r sefyllfa'n gynyddol heriol. Ar 31 Mawrth 2024, collais 5 aelod o staff allan o 28, sy'n cyfateb i tua 20% o'm gweithlu.

Mae'r tabl isod yn dangos esblygiad fy nghyllideb yn ystod y 3 blynedd diwethaf:

£000		
2022-23	2023-24	2024-25



Gwaelodlin	1,592	1,680	1,610
Paredd Tâl <sup>1</sup>	32	16	
Tanwariant C/F <sup>2</sup>	300	74	0

<b>Cyfanswm Cyllid Craidd y Swyddfa</b>	<b>1,924</b>	<b>1,770</b>	<b>1,610</b>
---	--------------	--------------	--------------

<b>Gostyngiad (£000)</b>	<b>154</b>	<b>160</b>
<b>Gostyngiad (%)</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>

<sup>1</sup>Cytunwyd ar gymorth cydraddoldeb cyflog gan Lywodraeth Cymru ar ddiwedd 2022-23 ar £16k y flwyddyn am 4 blynedd, wedi'i ôl-ddyddio am flwyddyn – felly derbyniwyd 2 x £16k yn 22-23. Fe'i derbyniwyd yn ychwanegol at y llinell sylfaen yn 2023-24 wrth i'r gyllideb gael ei chytuno cyn cytuno'n derfynol ar Gydraddoldeb Cyflog. Ond ar gyfer y flwyddyn olaf, bellach wedi'i gynnwys o fewn yr adnodd llinell sylfaen.

<sup>2</sup>Cyn y "prosiect alinio" roedd gan y Swyddfa gronfeydd wrth gefn y gellid eu cario drosodd i gefnogi gwaith a blynyddoedd yn y dyfodol. 2022-23 oedd y flwyddyn olaf y caniatayd hyn. Dyfarnwyd disgresiwn unwaith ac am byth i'r swyddfa a chariwyd swm crwn o £300k drosodd am y tro diwethaf. 2023-24 oedd y flwyddyn gyntaf na chaniatayd unrhyw "gronfeydd wrth gefn", fodd bynnag roedd tanwariant bychan o £74k yn y cyfnod 2022-23, y gofynnwyd iddo gael ei gario drosodd a'i ganiatáu. Mae'r rhagolygon diweddaraf ar gyfer 2023-24 yn dangos tanwariant enwol (llai na £10k). Er y gofynnir i unrhyw danwariant sy'n digwydd yn 2023-24 gario drosodd, mae'r swm yn enwol ac nid oes unrhyw sicrwydd y bydd y cais yn cael ei ganiatáu ac felly at ddibenion cynllunio yn cael ei anwybyddu ar hyn o bryd.

Mae'r pwysau ar y swyddfa hefyd yn cynyddu wrth i nifer y ceisiadau am gyngor a chymorth barhau i dyfu a bydd yn cynyddu ymhellach o ganlyniad i wyth corff cyhoeddus ychwanegol yn dod o dan gylch gorchwyl y Ddeddf yr haf hwn (heb unrhyw gyllid ychwanegol).

Fel yr amlinellwyd yn gynharach yn yr ymateb hwn, mae'r sefyllfa ariannu wedi arwain at newidiadau yn y ffordd y mae'r swyddfa'n darparu cymorth i gyrrff cyhoeddus.

Mae angen cymorth gwahanol ar yr wyth corff ychwanegol wrth iddynt gychwyn ar eu taith ffurfiol o roi'r Ddeddf ar waith. Mae'r OFGC eisoes wedi rhoi cymorth iddynt wrth iddynt ystyried eu hamcanion a'u cynlluniau llesiant newydd. Ni ddisgwylir y bydd lefel y galw ar fy swydd gan gyrrff cyhoeddus (rhai gwreiddiol a'r rhai newydd) yn lleihau dros amser gan fod ein profiad yn dangos bod nifer y ceisiadau yn tueddu i gynyddu wrth i lefel dealltwriaeth ac aeddfedrwydd cyrrff cyhoeddus gynyddu. Mae trosiant staff mewn cyrrff cyhoeddus hefyd yn golygu bod angen gwaith rhagarweiniol a hyfforddiant yn barhaus.



Comisiynydd  
**Cenedlaethau'r  
Dyfodol**  
Cymru

**Future  
Generations**  
Commissioner  
for Wales

Rydym yn parhau i fod yn agored i, ac yn archwilio, ffyrdd a chyfleoedd i gynyddu ein heffaith a'n gallu trwy amrywiol lwybrau gan gynnwys secondiadau a gweithio mewn partneriaeth.

Rydym hefyd yn edrych ar gyfleoedd i godi tâl am wasanaethau pan fo hynny'n briodol. Dim ond i adennill costau y gallwn godi tâl ac ni allwn wneud elw. Mae'r sefyllfa ariannol anodd iawn a wynebir gan lawer o sefydliadau ar draws pob sector yng Nghymru, yn golygu bod swm y cyllid y gellir ei godi yn y modd hwn yn debygol o fod yn gyfyngedig.

Wedi dweud hynny, yn yr ychydig flynyddoedd diwethaf, rydym wedi llwyddo i sicrhau cyllid sy'n ychwanegol at ein cyllid craidd. Yn y flwyddyn 2023-24 codwyd £172k ar gyfer Academi Arweinyddiaeth Cenedlaethau'r Dyfodol, cawsom £200k gan Lywodraeth Cymru i gefnogi'r gwaith o gyflawni ei Strategaeth ryngwladol, a chodwyd £8,000 ar gyfer prosiectau bach a chydweithrediadau eraill.

Byddwn yn anfon yr atebion i'r cwestiynau eraill o fewn yr amserlenni a nodwyd gan y Pwyllgor.

Yr eiddoch yn gywir,

Derek Walker  
Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru



Comisiynydd  
**Cenedlaethau'r  
Dyfodol**  
Cymru

**Future  
Generations**  
Commissioner  
for Wales