#

# Rhaglen Newid Sefydliad Cyfan

# Ymateb i’r Achos dros Newid

I'w gyhoeddi 29 Hydref 2018

## Cynnwys

 Crynodeb Gweithredol 3

1. Cyflwyniad 6

2. Yr Ymgynghoriad 8

3. Ymateb i’r Achos dros Newid 11

4. Ymateb i Strwythurau Newydd 14

5. Ymateb i Ddisgrifiadau Rôl 31

6. Ymateb i Bolisïau a Gweithdrefnau Newid 32

7. Crynodeb o'n Hymatebion 39

8. Atodiadau 42

**Crynodeb Gweithredol**

Ar 15 Awst 2018, gwnaethom lansio ein hymgynghoriad ar yr Achos dros Newid ar gyfer y Rhaglen Newid Sefydliad Cyfan er mwyn clywed eich safbwyntiau ar set o egwyddorion cynllunio sefydliadol, cynllun sefydliad newydd canlyniadol, proses rheoli newid wedi'i hadnewyddu a set o ffyrdd cysylltiedig o weithio. Gwnaeth yr Achos dros Newid ddatgan sut yr oedd angen i ni newid er mwyn i ni fod yn fwy integredig ac yn fwy gwydn wrth gyflenwi ein huchelgais o fewn y cyd-destun cyfreithiol yr ydym yn gweithredu ynddo, gyda diben a chyfeiriad newydd oddi wrth Lywodraeth Cymru a chyda pwysau ariannu ar rai o'n gweithgareddau. Caeodd yr ymgynghoriad ar 28 Medi 2018, a hoffem ddiolch i bawb am eu hadborth, syniadau ac ymholiadau. Mae'ch parodrwydd i gymryd rhan yn amhrisiadwy.

Trwy gydol Rhaglen Cynllun y Sefydliad, mae sicrhau bod pawb wedi cael y cyfle i fynegi safbwyntiau, syniadau ac ymholiadau ynglŷn â'r cynllun a ffyrdd o weithio arfaethedig wedi bod yn bwysig. Yn ystod yr ymgynghoriad, cafwyd y canlynol:

* 50 sesiwn galw heibio ar draws pob swyddfa yng Nghymru
* 40 sesiwn cyfarwyddiaeth
* 17 cyfarfod ag undebau llafur
* Pum sesiwn holi ac ateb ar Skype i staff, a wnaeth 400 o staff eu

mynychu

* 1,136 o ymatebion i'r holiadur
* 814 neges e-bost i flwch e-bost Cynllun y Sefydliad

Cafwyd hefyd cyflwyniadau gan yr holl undebau llafur sy'n cynrychioli staff Cyfoeth Naturiol Cymru – GMB, PCS, Prospect, UNSAIN, Unite – ac ymateb cyfunol gan yr holl undebau llafur. Rydym hefyd yn gwybod y cafwyd nifer o sgyrsiau parhaus rhwng staff a rheolwyr drwy gydol y cyfnod.

Mae'r ddogfen hon yn disgrifio sut y cafodd yr holl adborth ei ystyried a sut y mae hwnnw wedi'i gynnwys yn y newidiadau i'r cynigion.

Mae angen ystyried yr ymateb o fewn y cyd-destun mai nod yr Achos dros Newid yw creu ymdeimlad o le sydd mor bwysig yng Nghymru. Trwy ddatblygu timau sydd wedi'u grymuso i weithio gyda phartneriaid, y nod yw galluogi eu cymunedau i fod yn fwy gwydn a chyflenwi gwelliannau yn y gwasanaeth cwsmeriaid lleol ar gyfer y rheini sy'n byw yn eu lleoliadau. Mae'n hollbwysig fod pawb sydd yn ein sefydliad yn deall y rôl y maent yn ei chwarae wrth gyflenwi Datganiadau Ardal a Chynlluniau Llesiant.

Bydd ymgymryd â'r dull hwn yn heriol ond, gyda'r offer, sgiliau ac adnoddau cywir, bydd cyflenwi sy'n seiliedig ar leoedd yn sicrhau ein bod yn cyflawni ein huchelgais.

Mae Adroddiad Canfyddiadau Achos dros Newid Cyfoeth Naturiol Cymru 2018 ("Adroddiad Canta") yn rhoi dadansoddiad manwl o'r ymatebion gan staff ar yr Achos dros Newid. Mae'n rhoi adolygiad annibynnol o'r ymateb i'r ymgynghoriad a ddylai roi sicrwydd i staff fod eu barn wedi cael ei dadansoddi'n llawn a'i hagregu i gyflwyno'r themâu a'r ymatebion allweddol i gynllun arfaethedig y sefydliad.

O’r dadansoddiad llawn o’r holl ymatebion i'r ymgynghoriad drwy'r offeryn arolygu ar-lein, gallwn weld pum thema allweddol yn dod i’r amlwg. Er bod y rhain yn themâu amlwg yn eu rhinwedd eu hunain, maent wedi'u cysylltu'n agos ac mae lefel sylweddol o orgyffwrdd rhwng seiliau pob un. Mae’r rhan fwyaf o staff yn gwrthwynebu cynllun newydd arfaethedig y sefydliad yn gryf, oherwydd cymysgedd cymhleth o faterion. Mae'r lefelau presennol o ansicrwydd yn gwaethygu pryder y staff ac yn arwain at ymdeimlad cryf o wrthwynebu.

Wrth fynd i'r afael â rhai o'r materion hyn, mae modd mynd i'r afael â rhai o'r dadleuon a'r gwrthddadleuon gan staff a bydd gan y staff allu gwell i ddeall y newidiadau arfaethedig, y sail resymegol y tu ôl iddynt a'r effaith y bydd y newidiadau yn ei chael arnynt.

Mae tua dwy ran o dair o'r bobl a wnaeth gymryd rhan yn yr ymgynghoriad yn credu bod angen newid ac maent yn deall y rhesymau ar gyfer y newid. Fodd bynnag, y mae pryderon ynglŷn â'r cynllun, sut y bydd yn gweithio, ac ynglŷn â sut y bydd yn effeithio ar y staff.

Mae'r staff yn anghytuno'n gryf y bydd y cynllun yn cyflawni'r nod o wneud y sefydliad yn fwy gwydn a chynaliadwy yn y dyfodol. Mae’r gostyngiadau yn adnoddau'r strwythur craidd, yr oedd rhaid eu gwneud er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn fforddiadwy a chynaliadwy erbyn y flwyddyn 2020, yn gwrthdaro â'r safbwynt fod cynllun y sefydliad yn gallu'n gwneud yn fwy gwydn.

Wedi gwrando'n astud ar eich adborth, rydym wedi cytuno i wneud nifer o newidiadau i gynllun arfaethedig y sefydliad yn yr Achos dros Newid. Mae'r rhain yn cynnwys:

* gwneud 30 o’r 50 rôl newydd a oedd wedi'u nodi ar gyfer cynorthwyo ffyrdd newydd o weithio (e.e. gweithio gyda Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus) yn barhaol, ac felly rhyddhau amser o fewn y timau Rheoli Adnoddau Naturiol er mwyn iddynt allu cyfeirio eu hadnoddau at waith craidd ar gadwraeth ac ati
* newid ein cynnig ar gyfer cyflenwi timau arbenigol Rheoli Perygl Llifogydd
* newid strwythurau'r timau rheoleiddio sy’n seiliedig ar leoedd
* newid y strwythur o fewn y Gwasanaethau Cymorth Busnes

Byddwn yn parhau â'r chwe ardal weithredol ddaearol a bydd hyn yn golygu newid i strwythurau cyfredol a ffyrdd o weithio ar gyfer nifer o bobl. Rydym yn derbyn y bydd hyn yn heriol, ond credwn fod y buddiannau yn yr hirdymor yn werth y buddsoddiad mewn dull newydd. Unwaith yn rhagor, gwnaethom ystyried yr adborth yn ofalus ond byddwn yn parhau â'r dull sy'n seiliedig ar leoedd ar gyfer gweithgareddau monitro a gorfodi.

Cafwyd llawer o adborth defnyddiol iawn ar gynnwys y Disgrifiadau Rôl. Cafodd eich mewnbwn ei anfon i'r timau cynllunio i’w ystyried a, lle y’i derbynnir, gweithredir newidiadau. Bydd y newidiadau hyn yn rhan o set o Ddisgrifiadau Rôl diwygiedig a ddefnyddir yn y Rhaglen Newid.

Yn ddealladwy, cafwyd adborth sylweddol ynglŷn â'r broses rheoli newid arfaethedig, a chodwyd pryderon ynghylch amrediad eang o elfennau o fewn y broses, gan gynnwys paru, clustnodi, apeliadau, a'r polisi a rhaglen adleoli a diswyddo. Mae hyn yn gymhleth ac mae amrediad o ffactorau sy'n gallu cymhlethu'r broses. Mae'n bwysig iawn ein bod yn lleihau ansicrwydd ac aflonyddwch i bawb felly mae gennym fwy o waith i'w wneud gyda'r undebau llafur er mwyn ystyried eich sylwadau lle bo hynny'n bosibl a diwygio'r broses. Byddwn yn sicrhau eich bod yn derbyn y newyddion diweddaraf ynglŷn â'r gwaith hwn.

Ceir pryderon sylweddol ym mhob rhan o Cyfoeth Naturiol Cymru ynglŷn â chael y strwythur newydd i weithio o'r diwrnod cyntaf. Mae'n amlwg fod hyn yn her go iawn a bod angen cynlluniau pragmatig ac ymarferol ar gyfer y paratoadau cyn ac ar ôl 1 Ebrill 2019. Mae cynlluniau gweithredu yn cael eu datblygu er mwyn sicrhau bod y risgiau hyn yn cael eu rheoli.

Arweinir y gwaith o ddatblygu ffyrdd newydd o weithio gan y Penaethiaid Busnes a Phenaethiaid Gwasanaeth. Byddant yn gweithio gyda chi i ddatblygu ffyrdd newydd o weithio er mwyn cefnogi’r dull sy'n seiliedig ar leoedd, protocolau newydd a sianeli cyfathrebu, er mwyn sicrhau ein bod yn glir am rolau a chyfrifoldebau ac i sicrhau ein bod yn rhannu gwybodaeth a gwaith yn effeithiol o amgylch y sefydliad.

Roedd yn gadarnhaol iawn gweld cynifer o syniadau ac argymhellion ar gyfer gwneud pethau mewn ffyrdd gwahanol a byddant oll yn cael eu hystyried yn natblygiad ein ffyrdd o weithio.

Rydym wedi diwygio strwythurau cynllun y sefydliad a’r Disgrifiadau Rôl fel eu bod yn barod ar gyfer y Rhaglen Newid, er mwyn i'r gweithredu ddechrau yn ôl y disgwyl ar 1 Tachwedd 2018 fel bod y strwythur newydd yn gallu cael ei roi ar waith ar 1 Ebrill 2019.

Bydd angen gweithredu ffyrdd gwahanol o weithio o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru ar gyfer hyn. Mae arnom angen mwy o gyflenwi integredig sy'n seiliedig ar leoedd, gan weithio'n agosach byth gyda phartneriaid a chymunedau, ac, o ganlyniad, rydym wedi argymell strwythur sefydliadol a ffyrdd o weithio newydd er mwyn sicrhau ein bod yn gallu cyflawni ein diben, arwain y ffordd yng Nghymru at reoli adnoddau naturiol mewn modd mwy cynaliadwy a chyflawni'n uchelgais o fod yn sefydliad o'r radd flaenaf.

**1.0 Cyflwyniad**

Credwn fod pawb yn Cyfoeth Naturiol Cymru yn angerddol am yr amgylchedd yng Nghymru ac am ddarparu gwasanaeth gwych i bobl a chymunedau Cymru. Atgyfnerthir hyn gan y cyfarwyddyd ar gyfer Gwasanaethau Cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi'i nodi gan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Gwnaethom sefydlu strwythur newydd yr oeddem yn credu y byddai'n ein harwain tuag at gyflawni'r uchelgeisiau hyn mewn modd mwy cydlynol, gan adlewyrchu'r angen i gyflawni'n lleol, ond hefyd un y byddai’n wydn ac yn gynaliadwy ar gyfer y dyfodol. Ymgynghorwyd ynghylch y strwythur, yr egwyddorion a'r ffyrdd cysylltiedig o weithio arfaethedig ac rydym wedi derbyn ymatebion gan tua dwy ran o dair o'r staff a'r undebau llafur. Roeddem wrth ein boddau gweld y lefel hon o ymgysylltiad mewn rhywbeth sydd mor bwysig, ac mae'r adroddiad hwn yn disgrifio sut rydym wedi ystyried y materion a'r sylwadau a godwyd a sut rydym wedi ymateb iddynt.

O fewn cyd-destun cyllid cymorth grant sy’n lleihau a chydag agenda newydd a heriol o fewn Cymru, gwnaethom gynnig cynllun sefydliad yr oeddem yn credu y byddai'n gallu herio rhai o'r ymatebion sefydledig a thraddodiadol i gyllid llai er mwyn ceisio darparu'r fframwaith ar gyfer gweithio'n fwy integredig o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru a chyda'i bartneriaid.

Felly, hoffem ddiolch i bob un ohonoch chi a wnaeth gymryd yr amser i ymateb a'n darparu â ffynhonnell gyfoethog o wybodaeth ac adborth. Fel bob amser, mae negeseuon cadarnhaol a negyddol i ni eu hystyried ond o fewn y wybodaeth ansoddol y mae rhai syniadau a chynigion gwych ar gyfer gwneud pethau mewn ffordd wahanol.

Mae'r holl adborth, naill ai trwy'r mewnflwch new drwy'r holiadur ar-lein, ar gael i'r tîm arwain, gyda ffocws clir ar Benaethiaid Busnes a Phenaethiaid Gwasanaeth. Gofynnwyd iddynt ystyried yr holl wybodaeth hon er mwyn gweld sut bydd yr adborth yn cael effaith ar ein cynllun a ffyrdd o weithio arfaethedig ac yna ystyried sut y dylem ymateb iddo. Lle bo hynny'n bosibl, rydym wedi defnyddio'r adborth er mwyn gwella'r cynllun ac i dynnu sylw at y peryglon y bydd angen cael eu rheoli drwy'r cyfnod pontio i'r ffyrdd newydd o weithio a, lle na wneir newidiadau, byddwn yn esbonio pam.

Rydych wedi mynegi barn ar amrediad o themâu a'r rhain yw'r rhai sydd wedi derbyn ymateb. Nid yw wedi bod yn bosibl ymateb mewn manylder i'r holl ymatebion a dderbyniwyd ac, er ein bod yn gallu'ch sicrhau bod yr holl adborth wedi'i gasglu a'i adolygu, mae'n annhebygol y byddwch yn gweld eich ymateb personol eich hunan yn cael ei adlewyrchu'n benodol.

Mae ymatebion traddodiadol i doriadau mewn cyllid, o fewn sefydliadau etifeddol ac mewn cyrff eraill, fel arfer yn arwain at ganoli ac encilio i ffyrdd swyddogaethol o weithio. Mae hyn yn arwain at effeithlonrwydd, ond gall hefyd arwain at olygfa gul ar faterion a chyfleoedd nad oeddem yn credu y byddent yn cyflawni’r agenda y gofynnwyd i ni ei harwain. Yng Nghymru, mae rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy yn gofyn am ymagwedd wahanol, lle mae'n ofynnol fod timau a sefydliadau yn gweithio'n agos gyda'i gilydd, i gyflawni canlyniadau ar y cyd a nodir yng Nghynlluniau Llesiant y Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ac yn ein Datganiadau Ardal ein hun. Mae hyn yn gyffredinol ar draws y cyrff cyhoeddus eraill a dyma sydd wedi gyrru ein hegwyddor ynghylch cyflenwi yn seiliedig ar leoedd.

Ein nod yw creu un Gyfarwyddiaeth Gweithrediadau yn Cyfoeth Naturiol Cymru o fewn y ddwy i dair blynedd nesaf. Er mwyn cyflawni hyn, bydd gofyn i’r chwe Phennaeth Gweithrediadau daearol ymgymryd â phroffil hyd yn oed yn uwch er mwyn rheoli ardaloedd daearyddol Cymru. Wrth wneud hyn, byddant hwy, ynghyd â Phennaeth y Gwasanaethau Morol, yn atebol ar gyfer cyflawni ein canlyniadau yn y mannau hyn. Rydym eisiau iddynt deimlo bod ganddynt y grym i greu'r ymdeimlad o le sydd mor bwysig yng Nghymru, a chyda'u timau i deimlo bod ganddynt y grym i weithio gyda phartneriaid, er mwyn galluogi eu cymunedau i fod yn fwy gwydn ac i gyflawni gwelliannau yn y gwasanaeth cwsmeriaid lleol a ddarperir i'r rheini sy'n byw yn eu lleoliadau.

Bydd hyn yn her sylweddol ond, gyda'r offer, sgiliau ac adnoddau cywir, rydym yn hyderus fod strwythur sy'n canolbwyntio ar gyflawni yn seiliedig ar leoedd yn allweddol. Bydd hyn yn gofyn am newid meddylfryd a ffyrdd o weithio sylweddol ar gyfer rhai rhannau o Cyfoeth Naturiol Cymru, ac roeddem yn teimlo y byddai'r strwythur arfaethedig yn darparu'r her i gyflawni'r newid hwnnw. Mae'n glir o ymatebion y staff mewn rhai achosion fod gwthio'n galed er mwyn cyflawni gweithgareddau ym mhob un o'r chwe lleoliad daearol yng Nghymru yn arwain at leihad mewn gwydnwch ar gyfer sgiliau ac adnoddau.

Mewn rhai achosion, rydym wedi derbyn y safbwyntiau hyn, ond mewn eraill rydym yn parhau i gynnal un o'n hegwyddorion craidd mewn perthynas â lleoedd, gan osod cymaint o gyfrifoldeb â phosibl i'r Penaethiaid Gweithrediadau.

Yn olaf, mae'n bwysig nodi, er mwyn i ni lwyddo wrth gyflawni'r Datganiadau Ardal a Chynlluniau Llesiant newydd, ein bod yn disgwyl i’r holl dimau o fewn lle ac, yn wir, o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru i weithio mewn modd sy'n cyflawni rheolaeth gynaliadwy o adnoddau naturiol. Nid yw'r canfyddiad presennol mai timau penodol yn unig sy'n cyflawni rheolaeth gynaliadwy o adnoddau naturiol yn ddaliadwy na'n wir, felly byddwn yn ymgymryd â rhaglen sylweddol o ddatblygu sefydliadol er mwyn newid ffyrdd o weithio a newid egwyddorion ac ymddygiadau er mwyn sicrhau ein bod ni i gyd o hyn ymlaen yn unedig ynglŷn â'n diben a'n bod yn gweithio yn unol â'r dull newydd hwn er mwyn cyflawni'r canlyniadau ar gyfer pobl ac amgylchedd Cymru.

Yn olaf, rydym yn ymrwymedig i gefnogi llesiant ein holl staff ac rydym yn darparu cymorth i unigolion drwy gydol y cyfnod hwn.

Diolch yn fawr am roi o'ch amser i wneud sylwadau.

**Y Tîm Gweithredol**

**2.0 Yr Ymgynghoriad**

2.1 Diben yr Adroddiad hwn

Ar 15 Awst 2018, gwnaethom lansio ein hymgynghoriad ar yr Achos dros Newid ar gyfer y Rhaglen Newid Sefydliad Cyfan gyda staff ac undebau llafur, er mwyn clywed safbwyntiau ar set o egwyddorion cynllunio sefydliadol, cynllun sefydliad newydd canlyniadol, proses rheoli newid wedi'i hadnewyddu a set o ffyrdd cysylltiedig o weithio. Roedd yr Achos dros Newid yn ganlyniad i raglen waith i ystyried holl elfennau'r busnes ac i newid y strwythur i adlewyrchu newidiadau sylweddol i'r cyd-destun deddfwriaethol yr ydym yn gweithredu ynddo, diben a chyfeiriad newydd gan Lywodraeth Cymru, a phwysau cyllid ar ambell ran o'n gweithgareddau.

Gwnaethom sefydlu amrediad o ffyrdd y gallai staff eu defnyddio i gynnig eu safbwyntiau, o ddefnyddio cyfeiriad e-bost Cynllun y Sefydliad i sesiynau galw heibio gyda'r tîm arwain a'r undebau llafur, sesiynau holi ac ateb ar Skype, a holiadur ffurfiol ar-lein a gafodd ei weithredu gan gontractwyr allanol. Cefnogwyd yr ymgynghoriad 45 diwrnod, yn unol â gofynion y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (GCCC), gan safle mewnrwyd dwyieithog cynhwysfawr a oedd wedi’i strwythuro er mwyn galluogi mynediad hawdd i'r egwyddorion cynllunio, y strwythurau a Disgrifiadau Rôl cysylltiedig, setiau o gwestiynau cyffredin, a sut mae cael mynediad i gefnogaeth bersonol.

Mae'r ddogfen hon yn dwyn yr adborth gan staff a'r undebau llafur ynghyd ac yn disgrifio sut y cafodd yr adborth hwn ei ystyried a sut yr ydym wedi ymateb iddo. Ni fydd yn ystyried ac yn mynd i'r afael â phob ymateb unigol. Mae'r ddogfen hon wedi'i chymeradwyo gan Fwrdd Cyfoeth Naturiol Cymru a bydd yn cael ei defnyddio i lunio unrhyw waith ailgynllunio neu welliannau i'r strwythur cyn ymgorffori’r newidiadau’n swyddogol.

2.2 Cyd-destun ar gyfer yr Achos dros Newid

Yn ystod blynyddoedd cyntaf Cyfoeth Naturiol Cymru, canolbwyntiwyd ar y gwaith o sefydlu'n galluedd ar wahân, trwy ailstrwythuro, sefydlu systemau newydd a ffyrdd o weithio, a chael gwared â'n dibyniaeth ar y sefydliadau etifeddol. Ers hynny, rydym wedi canolbwyntio ar ddatblygu ein strwythur trefniannol, fel ein bod yn gallu diwallu ein huchelgeisiau a heriau yn y dyfodol. Bydd hyn yn ein galluogi i gyflawni dyheadau'r achos busnes dros sefydlu Cyfoeth Naturiol Cymru, a geisiodd gyflawni canlyniadau gwell, cyflawni'n well dros Gymru a darparu gwerth am arian gwell.

Wrth i ni ddechrau ar gyfnod newydd, gan edrych ymlaen at gyflenwi’r Cynllun Corfforaethol a chefnogi deddfwriaeth Gymreig newydd (Deddf yr Amgylchedd (Cymru) 2016, sy'n gosod ein diben, a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, sy'n gofyn i ni fwyhau ein cyfraniad tuag at lesiant yn y dyfodol), roedd angen i ni adolygu cynllun y sefydliad er mwyn sicrhau ei fod yn barod ar gyfer y dyfodol. Cafodd Rhaglen Cynllun y Sefydliad ei sefydlu ym mis Mehefin 2016 er mwyn creu sefydliad sy'n ymgorffori rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy o fewn popeth yr ydym yn ei wneud, yn annog eraill i wneud yr un fath, yn diwallu anghenion cwsmeriaid a phartneriaid, ac yn cyfrannu at nodau lesiant Cymru.

Bydd hyn yn gofyn am ffyrdd gwahanol o weithio o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru. Mae arnom angen mwy o gyflenwi integredig sy'n seiliedig ar leoedd, gan weithio'n agosach byth gyda phartneriaid a chymunedau, ac, o ganlyniad, rydym wedi argymell strwythur sefydliadol a ffyrdd o weithio newydd er mwyn sicrhau ein bod yn gallu cyflawni ein diben, arwain y ffordd yng Nghymru at reoli adnoddau naturiol mewn modd mwy cynaliadwy a chyflawni'n uchelgais o fod yn sefydliad o'r radd flaenaf. Rydym hefyd wedi cymryd y cyfle i ymateb i'r adborth a gafwyd mewn arolygon staff am ddiffyg cyfleoedd i ddatblygu gyrfa, cynllunio dryslyd, diffyg grymuso a gormod o reolwyr.

Mae'n rhaid i ni hefyd sicrhau cynaliadwyedd ariannol y sefydliad o fewn amgylchedd economaidd lle'r ydym yn wynebu toriadau blwyddyn ar ôl blwyddyn posibl mewn cyllid refeniw gan Lywodraeth Cymru. Rydym wedi rhagweld ein safle ariannol dros y blynyddoedd i ddod ac mae gennym darged o gyflawni arbedion refeniw blynyddol gwerth £15 miliwn erbyn 2019-20 er mwyn bod yn fforddiadwy ac yn wydn ar gyfer newidiadau pellach. Erbyn diwedd 2017-18, roeddem eisoes wedi sicrhau arbedion gwerth £5 miliwn y flwyddyn ac felly mae angen i ni sicrhau £10 miliwn bellach mewn arbedion refeniw'r flwyddyn erbyn 2019-20.

Er mwyn helpu i fframio'r gwaith, yn 2016 gwnaeth yr adolygiad o strwythur lefel uchel y busnes ac o uwch-reolwyr nodi egwyddorion a meini prawf arweiniol y dylai'r cynllun sefydliadol newydd eu dilyn. Dyma nhw:

* Bydd ein **gweithgareddau darparu** **mor integredig ag sy'n bosibl**, yn unol ag egwyddorion rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy a Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, wrth sicrhau ar yr un pryd fod llinellau atebolrwydd clir yn cael eu cadw
* Mae **darpariaeth integredig** yn golygu **timau integredig**, nid swyddi 'cyffredinolwyr' fel y cyfryw
* Caiff **arbenigwyr technegol** eu **comisiynu'n bennaf gan** y **timau integredig** y byddant yn eu cefnogi, gan sicrhau **cysylltiadau technegol proffesiynol** trwy rwydweithiau rhithwir
* Byddwn yn hyrwyddo **meddwl a chyflawni cydlynol**
* Caiff ein holl weithgareddau **darparu** eu cyflawni **yn unol** ag **egwyddorion rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy** ac, yn ddiofyn, bydd y cyfarwyddiaethau **gweithrediadau** fel arfer **yn atebol i'r holl ddarpariaethau sy'n seiliedig ar leoedd**, gan gynnwys ein gwasanaethau masnachol
* Bydd ein darpariaeth **yn canolbwyntio ar leoedd cymaint â phosibl**, gyda datrysiadau unwaith-i-Gymru neu ddwywaith-i-Gymru lle y byddant yn fwy effeithiol ac effeithlon
* Bydd ein **swyddogaethau tystiolaeth a strategaeth** yn canolbwyntio ar gefnogi Cyfoeth Naturiol Cymru er mwyn **cynyddu ei gyfraniad at y nodau llesiant** cymaint â phosibl trwy **gyflawni ein diben** (rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy)
* Bydd ein **gwasanaethau galluogi** yn canolbwyntio ar ddarparu **gwasanaethau cymorth** proffesiynol a bodloni gofynion **llywodraethiant corfforaethol** y sector cyhoeddus y mae eu hangen ar gyfer y sefydliad cyfan, a, lle y bo'n bosibl, caiff y **gwasanaethau unwaith yng Nghymru** hyn eu **darparu trwy dimau sy'n seiliedig ar leoedd**
* Bydd rolau'r **tîm gweithredol/tîm arwain/tîm rheoli ac arweinwyr tîm** **yn eglur** o ran cyfarwyddo, arwain a rheoli ac atebolrwydd o ran darpariaeth, gydag awdurdod a chyllidebau wedi'u dirprwyo i'r lefelau mwyaf priodol. Byddwn yn annog **dirprwyo, ymrymuso ac arloesedd**
* Bydd ein **cymhareb staff/rheoli** rhwng **6-12:1**, gyda chyfartaledd sefydliadol nad yw'n is nag 8:1
* Byddwn yn ceisio sicrhau **nad oes mwy na phum haen o dan ein prif weithredwr**
* Byddwn yn sicrhau **cynllun i’r sefydliad sy’n gynaliadwy a fforddiadwy** ar gyfer 2020
* Byddwn yn cyflenwi **gofal cwsmeriaid**
* Byddwn yn cael **cysondeb** o ran ymagwedd, gan adael lle ar gyfer arloesedd

Mae'r timau dylunio wedi creu strwythurau, ffyrdd o weithio a phroses newid er mwyn cyflawni'r egwyddorion, gofynion ac ysgogwyr hyn, a chafodd y rhain eu hadlewyrchu yn yr Achos dros Newid a oedd yn destun yr ymgynghoriad staff.

2.3 Y Broses Ymgynghori

Roedd yn bwysig fod yr holl staff yn cael cyfle i fwydo eu syniadau i’r broses ynghylch y cynllun a'r ffyrdd o weithio arfaethedig. Yn ystod y broses gynllunio, cynhaliom dair sesiwn gynnwys ar gyfer yr holl sefydliad, a wnaeth ganiatáu i’r staff ddeall y gofynion ar gyfer newid, cynnig syniadau cynllunio a thrafod ffyrdd newydd o weithio.

Ar 15 Awst 2018, lansiwyd yr ymgynghoriad ar gyfer y staff a darparwyd hwy â'r wybodaeth allweddol ganlynol:

* cynllun a graddau newydd y sefydliad
* y disgrifiadau rôl ar gyfer pob swydd
* naratifau sy'n disgrifio gwaith y cyfarwyddiaethau a'r timau
* disgrifiad o'r broses newid fanwl
* set gynhwysfawr o Gwestiynau Cyffredin

Cynlluniwyd y fewnrwyd er mwyn gwneud mynediad at y wybodaeth hon yn hawdd ac anogwyd y staff i’w darllen ac i roi adborth drwy holiadur ar-lein a gynhaliwyd gan ddarparwr allanol. Darparwyd fersiwn gwbl hygyrch o hwn er mwyn galluogi i’r holl staff ymateb iddo. Darparodd y ddwy fersiwn wybodaeth feintiol ac ansoddol, a gafodd ei chasglu gan y contractwyr wedyn a'i darparu fel adborth er mwyn i ni ei ddefnyddio fel rhan o adolygiad y cynigion.

Er mwyn cefnogi'r broses ymgynghori, gwnaethom fuddsoddi amser sylweddol er mwyn sicrhau bod yr holl staff wedi cael cyfle i ofyn cwestiynau ac i gyfrannu eu safbwyntiau. Cynhaliom bum sesiwn holi ac ateb i staff ar Skype, roedd sesiynau galw heibio a gynhaliwyd gan y Tîm Arwain a sesiynau i staff cyfarwyddiaethau neu swyddogaethol, cafwyd negeseuon fideo ac e-byst gan Clare Pillman, cynhaliwyd sesiynau un i un gyda rheolwyr llinell, ac, yn olaf, roedd modd i'r staff anfon cwestiynau at fewnflwch e-bost Cynllun y Sefydliad. Ochr yn ochr â hyn, cynhaliodd yr undebau llafur sesiynau ar gyfer y staff er mwyn canfod safbwyntiau.

Gyda'i gilydd, cafwyd:

**50** Sesiwn galw heibio ar draws pob swyddfa yng Nghymru

**40** Sesiwn cyfarwyddiaeth

**17** Cyfarfod ag undebau llafur

**5** Sesiwn holi ac ateb i staff ar Skype, a fynychwyd gan 400 aelod o staff

**1,136** Ymatebion i'r holiadur

**814** E-byst i fewnflwch Cynllun y Sefydliad

Rydym hefyd yn gwybod bod nifer o sgyrsiau parhaus wedi'u cynnal rhwng staff a rheolwyr drwy gydol y cyfnod.

Cafodd yr adborth o'r holl ffynonellau hyn ei gasglu ynghyd gan dîm y rhaglen a'i osod o fewn y themâu mawr i’w ystyried gan dimau cynllunio prosiect y cyfarwyddiaethau. Roeddent yn gallu asesu p'un a oedd yr adborth gan staff wedi amlygu cyfleoedd newydd neu beryglon newydd yr oedd angen ymateb iddynt cyn i’r strwythur terfynol gael ei gymeradwyo. Mae'r dadansoddiad hwn yn ffurfio sylfaen yr adroddiad hwn.

1. **Ymateb i'r Achos dros Newid**

Gwnaeth Achos dros Newid y Sefydliad Cyfan nodi'r hyn sy'n gyrru newid ariannol, deddfwriaethol a sefydliadol a disgrifio ymateb y sefydliad i'r rhain. Gwnaeth ddisgrifio sut roedd Achos dros Newid yr Adolygiad Uwch-reolwyr wedi nodi'r cyfeiriad dros y Rhaglen Newid Sefydliad Cyfan hon o ran cynllun lefel uchel y sefydliad, egwyddorion cynllunio a ffyrdd o weithio ac yna sut y dylai’r gwaith o gynllunio gweddill y sefydliad ddilyn. Cafwyd rhai diwygiadau i'r uwch-strwythur cyn cyflwyno'r ymgynghoriad ac adlewyrchwyd hyn yng nghynllun arfaethedig y sefydliad ac yn destun yr un ymgynghoriad. Cefnogwyd yr Achos dros Newid gan strwythurau a naratifau manwl a manylion y broses Rheoli Newid.

Mae Adroddiad Canfyddiadau Achos dros Newid Cyfoeth Naturiol Cymru 2018 ("Adroddiad Canta") yn rhoi dadansoddiad manwl o'r ymatebion gan staff ar yr Achos dros Newid. O’r dadansoddiad llawn o’r holl ymatebion i'r ymgynghoriad drwy'r offeryn arolygu ar-lein, gallwn weld pum thema allweddol yn dod i’r amlwg. Er bod y rhain yn themâu amlwg yn eu rhinwedd eu hunain, maent wedi'u cysylltu'n agos ac mae lefel sylweddol o orgyffwrdd rhwng seiliau pob un. Dyma'r themâu:

* + Adolygu strwythur cynllun y sefydliad. Mae'r mwyafrif o ymatebion gan y staff yn tynnu sylw at bryderon o ran strwythur arfaethedig cynllun y sefydliad. Er y bydd y materion a godir yn amrywio yn ôl yr effaith debygol y bydd y newidiadau'n eu cael arnynt fel timau ac unigolion, mae consensws cyffredinol fod angen adolygu'r strwythur ymhellach i sicrhau ein bod yn cyflawni'r hyn mae ei angen i Cyfoeth Naturiol Cymru.
	+ Y bobl iawn, y swydd iawn. Mae sicrhau bod y bobl iawn yn y rolau iawn yn hanfodol er mwyn gweithredu ac integreiddio newidiadau’n llwyddiannus yn y sefydliad. Fodd bynnag, roedd llawer o'r staff yn ystyried nad oedd y prosesau arfaethedig ar gyfer paru, apeliadau a mynegiannau o ddiddordeb yn ddigon effeithiol i gyflawni hyn.
	+ Cyflawni gwasanaeth i bobl ac amgylchedd Cymru. Mae'r staff yn poeni y bydd cynllun arfaethedig y sefydliad yn peryglu gallu'r sefydliad yn ddybryd i ddarparu'r gwasanaethau mae eu hangen ar gyfer yr amgylchedd yng Nghymru. Gyda llawer o'r staff yn teimlo y rhoddwyd cynnig ar waith sy'n seiliedig ar leoedd eisoes a'i fod wedi methu, mae ofn na fydd strwythurau arfaethedig yn gallu cefnogi'r gwaith gofynnol ac y bydd hyn yn arwain at y sefydliad yn methu â chyflawni ei ddyletswyddau statudol.
	+ Erydu cydnerthedd. Er bod yr Achos dros Newid yn tynnu sylw at yr angen i gyflawni sefydliad gwydn a chynaliadwy, mae'r rhan fwyaf o'r staff yn teimlo na fydd strwythur arfaethedig cynllun y sefydliad yn gallu cyflawni hyn. Mae pryderon staff sy'n canolbwyntio ar golli cydnerthedd, yn enwedig cydnerthedd technegol o fewn timau arbenigol, yn amlwg drwy gydol yr ymatebion i'r ymgynghoriad. Maent wedi'u cysylltu'n gynhenid â chynaliadwyedd timau sy'n seiliedig ar leoedd a dadagregu sgiliau arbenigol.
	+ Dangos y gallu i wrando. Mae llawer o'r staff yn mynegi'n glir yr angen i rywun wrando arnynt. Mae'r galw hwn yn amlwg drwy gydol eu hymatebion i ymgynghoriad yr Achos dros Newid.

Wrth ofyn i'r staff os credir bod achos dros newid, amlygir yr ymateb drwy'r holiadur ar-lein isod ym Mlwch 1.

**Blwch 1: Ar ôl darllen y dogfennau Achos dros Newid, pa mor gryf rydych yn cytuno neu'n anghytuno bod achos dros newid yn Cyfoeth Naturiol Cymru?**

1: Anghytuno'n Gryf (122)

2: Anghytuno (208)

3: Cytuno (547)

4: Cytuno'n Gryf (141)

5: Ddim yn Gwybod (91)

Felly, mae oddeutu dau draean o'r sefydliad, a fynegodd farn, yn credu bod angen newid ac maent yn deall y rhesymau a'r gofynion ar gyfer hyn. Dyma enghreifftiau o'r sylwadau a roddwyd yn yr holiadur ar-lein sy'n cydnabod hyn: *“mae'r Achos dros Newid yn gwneud synnwyr”*, ac *“er fy mod yn derbyn yr Achos dros Newid, mae graddfa'r newid yn anferthol”*. Mae'r ail sylw'n gyson ag adborth arall am raddfa'r newid ac ymateb y sefydliad i'r newid hwn. Disgrifir yr adborth hwn yn fwy manwl dan adran berthnasol adran adborth ac ymateb cynllun y sefydliad.

Mae nifer sylweddol o staff o hyd sy'n credu nad oes angen achos dros newid. Mae hyn yn dangos bod mwy o waith i'w wneud i esbonio pam mae'r heriau rydym yn eu hwynebu fel sefydliad wedi arwain at yr angen hwn i ailgynllunio. Bydd yn bwysig dros y misoedd nesaf, wrth i ni weithredu'r strwythur cytunedig terfynol, fod yr achos hwn yn cael ei wneud yn fwy clir gan holl arweinwyr Cyfoeth Naturiol Cymru fel ei fod yn glir pam mae angen i ni newid a pham y bydd y strwythur arfaethedig yn ein galluogi i fodloni'r heriau a nodwyd.

Gwnaethom ofyn dau gwestiwn i gywain barn y staff ar a ydynt yn credu y byddai'r strwythur yn cyflawni ar ddau amcan cynllunio allweddol. Yn gyntaf, gwnaethom ofyn a oedd y staff yn credu y byddai'r cynllun newydd yn galluogi'r sefydliad i gyflawni gwaith effeithiol yn seiliedig ar leoedd ac, yn ail, a oedd y staff yn teimlo fel y byddai'r strwythur yn caniatáu i'r sefydliad fod yn fwy gwydn a chynaliadwy. Dengys y canlyniadau mesurol o'r cwestiynau hyn ym Mlwch 2 a Blwch 3.

**Blwch 2: Credaf y bydd y strwythurau newydd arfaethedig yn cyflawni nod cynllun y sefydliad o weithio sy’n seiliedig ar leoedd.**

Anghytuno'n Gryf (230)

Anghytuno (340)

Cytuno (289)

Cytuno'n Gryf (22)

Ddim yn Gwybod (236)

Gwnaeth oddeutu 50% o'r rhai a ymatebodd anghytuno neu anghytuno'n gryf y bydd y strwythurau hyn yn cyflawni'r amcan o weithio sy’n seiliedig ar leoedd. Mae hyn yn amlwg yn siomedig oherwydd bod y strwythurau wedi cael eu cynllunio i roi mwy o adnoddau a swyddogaethau i Benaethiaid Gweithrediadau eu defnyddio, fel bod ganddynt fwy o adnoddau er mwyn iddynt gyflawni'r hyn mae angen iddynt ei wneud yn y lle perthnasol. Adlewyrchir enghraifft o hyn yn y sylw hwn: *“Mae'r strwythur newydd hwn yn gadarnhaol gyda Rheoli Tir a Gweithrediadau Coedwigaeth yn cael eu huno. Dylai hyn gynyddu effeithlonrwydd rheoli tir Cyfoeth Naturiol Cymru."*

Er hynny, mae'n glir o'r sylwadau sy'n gysylltiedig â'r cwestiwn hwn a'r nesaf fod y staff yn ystyried y gostyngiad mewn adnoddau timau Cyfoeth Naturiol Cymru fel y ffactor allweddol sy'n effeithio ar effeithiolrwydd gweithio sy’n seiliedig ar leoedd. Mae meysydd ymateb uchel eraill mewn rheoli perygl llifogydd, monitro ac asesu, a gorfodi hefyd wedi dweud na fydd rhannu'r adnoddau hyn yn chwe lleoliad daearol yn gwella’r hyn a gyflawnir sy’n seiliedig ar leoedd oherwydd y bydd y sgiliau technegol yn cael eu lledaenu mor eang. Ystyriwyd hyn yn fanwl gan y timau cynllunio ac maent wedi ystyried amrywiaeth o opsiynau mewn ymateb. Mae'n amlwg, er hynny, fod yr egwyddor allweddol o staff ac adnoddau'n gweithio mewn lle penodol yn bwysig i sicrhau ei bod yn bosib cyflawni'n llawn yr hyn mae ei angen yn y lle hwnnw.

**Blwch 3: Credaf y bydd y strwythurau newydd arfaethedig yn cyflawni nod cynllun y sefydliad o weithio mewn sefydliad gwydn a chynaliadwy:**

Anghytuno'n Gryf (446)

Anghytuno (362)

Cytuno (96)

Cytuno'n Gryf (13)

Ddim yn Gwybod (199)

Mae'r staff yn anghytuno'n gryf y bydd y cynllun yn cyflawni'r amcan o wneud y sefydliad yn fwy gwydn a chynaliadwy yn y dyfodol (Blwch 3). Mae'r gostyngiadau mewn adnoddau yn y strwythur craidd sydd wedi cael eu gwneud i sicrhau y bydd y sefydliad yn fforddiadwy ac yn gynaliadwy erbyn 2020 wedi gwrthdaro â'r farn fod hyn yn gwneud y sefydliad yn fwy gwydn. Mae gwydnwch y sector cyhoeddus cyfan yn cael ei brofi ac mae penderfyniadau anodd yn cael eu gwneud ynghylch pa weithgareddau sy'n cael eu hariannu. Mae hyn yn gofyn i'r holl gyrff cyhoeddus ystyried gweithio mewn ffordd wahanol i ddatblygu gwydnwch ar draws yr holl sector ac nid yn eu sefydliadau unigol yn unig.

Unwaith eto, mae'r holl feysydd ymateb allweddol sy'n ymwneud â thimau rheoli adnoddau naturiol, monitro ac asesu, rheoli perygl llifogydd, a gorfodi oll wedi awgrymu bod y symudiad at wthio'r gweithgareddau hyn allan i strwythurau’r Penaethiaid Gweithrediadau daearol a rhannu'r rhain chwe gwaith yn golygu y bydd gan y rhain lai o wydnwch yn swyddogaethol. Mae enghreifftiau o'r sylwadau hyn yn cynnwys y canlynol: “*Dylai strwythurau newydd fod yn fwy fforddiadwy a chynaliadwy ond os yw'r timau'n cael eu lledaenu dros chwe ardal … bydd llai o allu i newid yn y dyfodol; bydd model chwe lle yn golygu diffyg gwydnwch sgiliau a gwybodaeth llwyr ar gyfer unrhyw ardal benodol; bydd diffyg adnoddau mewn Gweithrediadau'n ein hatal rhag cyflawni mewn ffordd sy'n seiliedig ar leoedd."*

Gwnaeth yr Achos dros Newid gydnabod y pryderon hyn a chydnabod mai'r allwedd i lwyddiant ar gyfer sawl un o'r materion a godwyd oedd yr angen i newid y ffordd rydym yn gweithio yn Cyfoeth Naturiol Cymru a chyda phartneriaid ac i adeiladu timau mwy effeithiol yn y lle lleol a hefyd yn rhithiol ar draws gweithgareddau swyddogaethol gwahanol. Bydd angen mynd i'r afael â'r diffyg mewn adnoddau drwy'r Penaethiaid Busnes a Gwasanaeth yn datblygu cynlluniau gwasanaeth effeithiol i sicrhau ein bod ond yn ymgymryd â'r gwaith y gallwn ei ariannu a dod i ben â rhai gweithgareddau na allwn fforddio eu cynnal mwyach.

Mae ystyriaeth lawn a thrwyadl o’r themâu sylweddol hyn a godwyd gan y staff mewn perthynas â chyflawni amcanion trosfwaol y cynllun wedi cael ei chwblhau gan y timau cynllunio, y Tîm Arwain a'r Tîm Gweithredol. Adlewyrchir yr ystyriaethau hyn yn fanwl yn adrannau 4, 5 a 6.

**4.0 Ymateb i Strwythurau Newydd**

Mae'r ymateb hwn yn canolbwyntio ar y prif themâu neu faterion a godwyd yn yr ymgynghoriad.

Nid yw'n mynd i'r afael â gwybodaeth am feysydd y tu allan i'r Achos dros Newid neu ar gyfer meysydd y tu allan i gwmpas Rhaglen Cynllun y Sefydliad megis yr Adolygiad Uwch-reolwyr a'i ddiwygiad dilynol.

Aed i'r afael â materion unigol neu dîm sy'n ymwneud â newidiadau i'r Disgrifiadau Rôl neu Organogramau a newidiadau graddfa fach eraill yn uniongyrchol ac yn Adran 5. Nid ydynt wedi'u cynnwys yma, oni bai eu bod yn ffurfio rhan o swmp mwy o adborth ar un o'r themâu isod. Hefyd, yn gyffredinol ymdriniwyd â chwestiynau ynghylch gweithdrefnau yn uniongyrchol yn ystod yr ymgynghoriad.

4.1 Adborth Ynghylch Materion Generig ar Lefel Uchel

4.11 Adnoddau

Mae peth adborth fod y Gwasanaethau Galluogi a grwpiau Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu yn rhy fawr ac y dylai mwy o adnoddau o'r cyfarwyddiaethau hyn gael eu symud i Weithrediadau ac ar gyfer gweithgareddau cymorth grant yn benodol.

Rydym yn cytuno ei fod yn bwysig i Cyfoeth Naturiol Cymru barhau i fonitro a diwygio adnoddau cyffredinol i gynnal sefydliad effeithlon ac effeithiol. Fodd bynnag, nid swyddogaethau swyddfa gefn yw holl waith cyflawni'r Gwasanaethau Galluogi a chyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu ac nid yw'r holl ganlyniadau gweithrediadol yn cael eu cyflawni gan gyfarwyddiaethau Gweithrediadau, felly mae'n bwysig defnyddio adnoddau mewn ffordd gydunol o bob rhan o'r busnes. Mae'r cynllun a'r ffyrdd o weithio'n nodi cyflawniad o safbwynt Pennaeth Busnes a Phennaeth Gwasanaeth yn hytrach na thrwy'r cyfarwyddiaethau fel ein bod i gyd yn cyfrannu at gyflawni’r Cynllun Gwasanaeth. Yna, swydd y Byrddau Busnes yw adolygu'r defnydd o adnoddau, ail-gydbwyso ac ailffocysu yn ôl y gofyn, drwy'r Cynlluniau Gwasanaethau, i sicrhau ein bod yn cyflawni'r hyn sy'n ofynnol. Bydd y cynlluniau hyn yn adlewyrchu gofynion o'r gwaelod i fyny gan Benaethiaid Lleoedd a gofynion o'r brig i lawr gan y Blaenoriaethau Cenedlaethol.

4.12 Ffrydiau Ariannu

Cafwyd adborth mewn perthynas â'r toriadau cyllid ac felly colli swyddi mewn rhai rhannau o’r cynllun a her ddilynol i Cyfoeth Naturiol Cymru ddefnyddio ffynonellau ariannu eraill i wneud y gwaith yn y meysydd hyn. Ceir canfyddiad mai'r oll rydym yn ei wneud yw cynnal y sefyllfa bresennol yn yr hyn rydym yn ei gyflawni a ble. Er ein bod yn deall hyn, mae'n bwysig cydnabod bod y ddeddfwriaeth, rheolau'r Trysorlys a Dogfen Fframwaith Llywodraeth Cymru'n nodi ein sefyllfa o ran yr hyn y gallwn ddefnyddio a'r hyn na allwn ddefnyddio'r ffrydiau ariannu gwahanol ar ei gyfer. Er enghraifft, ni fyddai'n gyfreithlon i ni wirio cydymffurfiaeth safle gwastraff a chodi hynny ar gymorth grant ac ni allem ddefnyddio incwm pren er mwyn cynnal a chadw ased amddiffyn rhag llifogydd, oni bai fod modd i ni ddangos tystiolaeth o fudd yn unol â deddfwriaeth ac ati.

O'n ffrydiau ariannu, gwelwyd y gostyngiad mwyaf yn incwm ein cymorth grant nad yw ar gyfer llifogydd (oddeutu 30%) ers sefydlu Cyfoeth Naturiol Cymru ac mae'n destun mwy o doriadau yn ystod y flwyddyn ariannol hon a'r flwyddyn ariannol nesaf. Rydym wedi cyflwyno sawl cais i Lywodraeth Cymru ddiogelu ein ffrydiau ariannu ac i geisio hyblygrwydd o ran sut rydym yn defnyddio cymorth grant i'n galluogi i wneud y defnydd gorau o'r arian ar gyfer y blaenoriaethau cywir. Rydym hefyd wedi comisiynu adolygiad o'n Cynlluniau Codi Tâl ac, fel rhan o hyn, byddwn yn ceisio sicrhau eu bod hefyd yn cyfrannu at yr ymdrechion ehangach i gyflawni Rheoli Adnoddau Naturiol yn Gynaliadwy (RANG).

Felly, yr her yw i holl agweddau ar ein cyflawniad gefnogi rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy drwy weithio'n agos gyda Cyfoeth Naturiol Cymru a chyda'n partneriaid ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ac mewn mannau eraill. P’un a yw hyn yn cynnwys cyflawni gwasanaeth neu ddatrys problemau, y nod o symud i ddull sy'n seiliedig ar leoedd yw uno holl elfennau Cyfoeth Naturiol Cymru i weithio'n agosach. Ar wahân i ffynhonnell ariannu, mae'n rhaid i ni i gyd weithio yn y ffordd hon i sicrhau y gallwn fodloni dyheadau'r ddeddfwriaeth a'n cwsmeriaid.

4.13 Ffyrdd o Weithio

Ceir pryder sylweddol o bob rhan o Cyfoeth Naturiol Cymru ynghylch gwneud i'r strwythur newydd weithio o Ddiwrnod 1. Rydym yn cydnabod bod hyn yn bwysig i gyflawni cynllun y sefydliad a bod angen cynlluniau gweithredu cyn ac ar ôl 1 Ebrill 2019. Mae datblygu'r cynlluniau gweithredu "Diwrnod 1" hyn eisoes wedi dechrau sicrhau y rheolir y risgiau hyn. Mae'r gwaith yn cael ei arwain gan Benaethiaid Busnes a Phenaethiaid Gwasanaeth a'u Byrddau Busnes. Mae eu ffocws ar ddatblygu ffyrdd newydd o weithio i gefnogi'r dull sy'n seiliedig ar leoedd, protocolau newydd a sianelu cyfathrebu i sicrhau ein bod yn glir o ran rolau a chyfrifoldebau a bod gwybodaeth yn cael ei throsglwyddo'n effeithiol ar draws y sefydliad.

Rydym hefyd wedi nodi amrywiaeth o newidiadau system y mae eu hangen i sicrhau bod gan y swyddi cywir y mynediad cywir i systemau a'r lefelau cywir o awdurdod i allu ymgymryd â'u gwaith. Er enghraifft, maw gwaith yn mynd rhagddo mewn TGCh, y Gwasanaeth Cymorth Busnes, Strategaeth Gorfforaethol a Datblygu Sefydliadol.

Yn ogystal â'r gofynion ar gyfer parodrwydd Diwrnod 1, mae angen i ni hefyd ganolbwyntio nawr ar ddarparu cefnogaeth a hyfforddiant i staff ar ôl Diwrnod 1. Bydd hyn yn cynnwys rhoi mwy o amser i dimau ffurfio a dysgu am eu rolau newydd a rolau eu cydweithwyr mewn ffordd strwythuredig. Rydym yn cydnabod, er mwyn gwneud hyn, y bydd angen amser yn ogystal ag arian. I'r perwyl hwnnw, byddwn yn diwygio'n Cynlluniau Gwasanaeth er mwyn cydnabod yr angen i ddatblygu staff a thimau newydd ar bob lefel.

4.14 Strwythur Chwe Lle Daearol

Mae nifer bach o ymatebion wedi cwestiynu nifer y lleoedd gweithrediadol yng nghynllun arfaethedig cyfredol y sefydliad, gan nodi y byddai llai o leoedd yn rhoi nifer mwy o dimau a grwpiau staff i bob lle ac felly galluogi i fwy o wydnwch gael ei adeiladu yn y strwythur. Mae'r staff yn credu y byddai hyn yn osgoi rhai o'r adnoddau rhag cael eu lledaenu mor brin ar gyfer gweithgareddau megis monitro, gorfodi, a Rheoli ac Awtomeiddio Offeryniaeth Drydanol a Mecanyddol (MEICA), a rhai o'r gweithgareddau perygl llifogydd technegol nad ydynt yn meddwl ei bod yn ddoeth eu rhannu chwe gwaith.

Mae'r ddeddfwriaeth Gymreig newydd yn gyrru'r holl sector cyhoeddus i weithio gyda'i gilydd i gyflawni canlyniadau sy'n seiliedig ar leoedd. Mae'r holl sefydliadau sector cyhoeddus yn cael eu herio i weithio'n fwy effeithiol gyda'i gilydd i adeiladu datrysiadau mwy integredig sy'n ymatebol i anghenion pobl a chymunedau.

Mae angen i ni ymateb i hyn fel sefydliad drwy feithrin perthnasoedd cryfach â'n partneriaid a'n cwsmeriaid ar Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ac mewn awdurdodau lleol a byrddau iechyd, er enghraifft. Mae'n ofynnol dan Ddeddf yr Amgylchedd i'r sefydliadau hyn weithio gyda ni wrth baratoi Datganiadau Ardal, ac mae hefyd yn ofynnol dan y gyfraith iddynt ddefnyddio'r Datganiadau Ardal wrth baratoi eu cynlluniau a'u rhaglenni gwaith eu hunain. Rydym i gyd yn gwybod bod ecosystemau iach a gwydn yn sail i'r holl agweddau ar lesiant yng Nghymru, ond y gwirionedd syml yw nad yw hyn bob tro'n cael ei gydnabod gan rannau eraill o'r sector cyhoeddus. Mae gennym swydd fawr i'w gwneud i ymgorffori'n tystiolaeth a'n harbenigedd ar adnoddau naturiol yn y broses o wneud penderfyniadau mewn rhannau eraill o wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.

I hwyluso hyn, mae nifer y Datganiadau Ardal wedi'i alinio i Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a'u ffiniau. Teimlir bod chwe lle daearol yn rhoi'r cyfle am gyfraniad mwy effeithiol gan Benaethiaid Gweithrediadau i feithrin eu rhwydweithiau lleol. Unrhyw beth llai, a bydd yr ardaloedd mor fawr fel na fydd yn bosib meithrin rhwydweithiau effeithiol; bydd unrhyw beth mwy'n arwain at dimau llai a gormod o Benaethiaid Gweithrediadol.

Mae gan y dyluniad presennol Benaethiaid Gweithrediadau sy'n cynnwys oddeutu 12–19 o dimau, gan ddibynnu ar faint y lle a'r gwaith o'i fewn. Byddai cyfuno rhai lleoedd i leihau'r niferoedd yn arwain at greu strwythurau mawr iawn ym mhob lle ac yn golygu o ganlyniad y byddai Penaethiaid Gweithrediadau yn dod yn fwy digyswllt o'u rhwydweithiau allanol.

Mae'r her o ledaenu adnoddau'n rhy eang wedi cael ei hystyried gan grŵp penodol y Penaethiaid Busnes a Gwasanaeth (monitro, gorfodi, rheoli perygl llifogydd ac ati) a lle y teimlir bod y risgiau'n rhy uchel bellach, yn seiliedig ar adborth gan staff, yna mae newidiadau i'r strwythurau'n cael eu cynnig mewn mannau eraill yn yr adroddiad hwn.

I grynhoi, cynigir ein bod yn parhau i weithredu'r model chwe Phennaeth Gweithrediadau daearol i sicrhau y gallwn wireddu'r cyfleoedd a'r manteision sy'n codi o weithio gyda phartneriaid ar Gynlluniau Llesiant Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a'n Datganiadau Ardal ein hunain.

4.15 Teitlau Swyddi

Roedd adborth ynghylch y diffyg confensiwn enwi allanol ystyrlon ar gyfer yr holl swyddi yn y strwythurau newydd. Rydym yn derbyn mai gwaith heb ei orffen yw hwn a byddwn yn datblygu confensiwn enwi swyddi newydd ar gyfer 1 Tachwedd a fydd yn cael ei ddefnyddio ar draws Cyfoeth Naturiol Cymru. Bydd hyn yn golygu y bydd teitlau swyddi newydd ar waith o 1 Ebrill 2019. Fodd bynnag, bydd y teitlau swyddi mewnol sy'n gysylltiedig â hierarchaeth y Disgrifiadau Rôl yn cael eu cadw i sicrhau cysondeb ar draws y busnes ac at ddefnydd mewnol yn y systemau AD a Chyllid.

4.16 Llwybr Technegol a Graddau

Ceir adborth am lwybrau gyrfa technegol a graddio rolau, a rhai'n gofyn a ydym yn gwneud digon o ran hyn ac yn nodi gwahaniaethau rhwng graddau mewn cyfarwyddiaethau gwahanol. Mae'r hierarchaeth arfaethedig wedi ceisio cael y cydbwysedd cywir rhwng rolau technegol a rolau rheoli llinell, a rolau sy'n cyfuno'r ddau, o fewn ffiniau'r gyllideb sydd ar gael ac egwyddorion y cynllun. Mae gan y strwythur rolau graddau uwch ychwanegol, ac mae hyn yn gyson â'r dyhead i gael staff â mwy o gymwysterau a staff mwy profiadol i arwain ar ddylanwadu ar eraill i gyflawni canlyniadau. Rydym yn teimlo bod y cydbwysedd hwn cystal ag y gallwn ei gael a bydd yn gofyn i'r holl staff ganolbwyntio ar gyflawni'n hamcanion, gydag arbenigwyr technegol â graddau uwch yn helpu'r holl dimau i gyflawni eu hamcanion, yn hytrach na chanolbwyntio ar eu cyfarwyddiaeth eu hunain. Am hynny, ni fyddwn yn gwneud newidiadau sylweddol o ran hyn.

4.2 Adborth ar Themâu neu Faterion Mawr Penodol

Mae'r meysydd canlynol yn nodi lle'r oedd adborth yn sylweddol neu lle gallai gael ei rannu’n feysydd o bryder ac felly y cafodd newidiadau strwythurol eu hystyried.

Nid ydym yn cynnig gwneud unrhyw newidiadau sylweddol i'r strwythurau newydd eraill a nodir yn yr ymgynghoriad ffurfiol os nad ydynt wedi'u nodi isod. Fodd bynnag, yn yr un modd â phob sefydliad arall, bydd rhai newidiadau bach parhaus i adlewyrchu syniadau sy'n nodi ffyrdd gwell o weithio.

4.3 Gweithrediadau

Teitlau Swyddi Rheolwyr

Cafwyd adborth ynghylch diffyg enwau ystyrlon i reolwyr y swyddi "gwneud yn uniongyrchol" a "gwneud gydag eraill". Rydym yn derbyn mai gwaith heb ei orffen yw hwn a byddwn yn datblygu confensiwn enwi swyddi newydd ar gyfer 1 Tachwedd 2018 a fydd yn cael ei ddefnyddio ar draws Cyfoeth Naturiol Cymru.

Cyflenwi Ynni

Roedd yr adborth gan y tîm Cyflenwi Ynni'n mynegi pryder na fyddai'r dull arfaethedig o rannu eu gwaith yn gangen datblygu strategol yn y Gwasanaethau Cyllid a Chorfforaethol a changen cyflawni prosiectau mewn Gweithrediadau'n gweithio, neu y byddai'n fwy anodd o leiaf. Mae'r canlynol yn rhan o'r adborth. *“Gall y ffaith fod y tîm wedi'i rannu'n ddau neud pethau'n anoddach. Mae’r timau rhaglen a phrosiect yn gweithio law yn llaw o ddechrau'r prosiect drwy'r cam gweithredu.”* Yr adborth oedd bod y rhaniad yn fympwyol a bod rolau'n llawer mwy cysylltiedig nag y dangosir ac y byddai'r rhaniad yn aneffeithiol iawn ac yn cymryd llawer o amser.

Sefydlwyd gweithgor i archwilio'r materion a gwnaethant gyflwyno cynnig i gadw'r tîm fel y mae wrth roi mwy o adnoddau i Weithrediadau i helpu i reoli'r rhyngwyneb yn well. Gyrrwyd y cynnig yn yr ymgynghoriad ffurfiol gan yr egwyddor sylfaenol y dylai strategaeth a throsolwg ein holl weithgarwch masnachol fod yn rhan o'n Hadran Fasnachol newydd ac rydym wedi ystyried manteision yr egwyddorion hyn a'r cyflwyniad o'r gweithgor.

Trafodwyd hyn hefyd gyda'r Bwrdd ac rydym wedi penderfynu parhau gyda'r cynllun gwreiddiol, sy'n gwahanu elfennau strategaeth fasnachol a llywodraethu gwaith Cyflenwi Ynni yn yr Adran Fasnachol newydd, ac yna cynnal y gwaith rheoli a chyflawni prosiectau ar y tir o fewn Gweithrediadau a'i rannu rhwng dau dîm. Byddwn yn ystyried y llinellau adrodd gorau ar gyfer y timau hyn yn seiliedig ar le mae'r gweithgaredd yn cael ei gynnal ar hyn o bryd a lle’r rhagwelir iddo gael ei gynnal.

Rheoli Adnoddau Naturiol/Cynefin

Cafwyd adborth sylweddol ynghylch y gostyngiad yn nifer y staff yn nhimau Rheoli Adnoddau Naturiol / Cynefin. Mae'r pryder yn canolbwyntio'n benodol ar y gallu i gyflawni dyheadau Rheoli Adnoddau Naturiol, yn enwedig yn ein meysydd gwaith newydd ac yn eu gweithgareddau allanol, ond hefyd yn ein gallu i gyflawni a chefnogi amcanion gwydnwch ecosystemau a nodir yn strategaeth fioamrywiaeth Cyfoeth Naturiol Cymru, sef 'Natur Hanfodol'. Oherwydd bod gan Cyfoeth Naturiol Cymru ddyletswydd dan Ddeddf yr Amgylchedd i hyrwyddo a gwella bioamrywiaeth, rydym wedi cymryd o ddifrif yr adborth enfawr a gafwyd fod strwythurau newydd Rheoli Adnoddau Naturiol/Cynefin sy'n seiliedig ar leoedd yn brin iawn o adnoddau, eu bod yn anghynaliadwy o bosib, a bod pryderon eang gan y staff ei bod hi'n anochel y byddant yn methu.

Gallai'r gostyngiad arfaethedig yn nifer y swyddi parhaol yn nhimau Rheoli Adnoddau Naturiol hefyd arwain at golli sgiliau a phrofiad o Weithrediadau sy'n tanseilio’n sylweddol ein gallu i gyflawni yn erbyn dyletswyddau craidd a'r "agenda newydd" (Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a chyflawni'r Cynlluniau Llesiant). Er enghraifft: *“Bydd toriadau'n lleihau gallu timau Rheoli Adnoddau Naturiol i gyflawni dyletswyddau statudol a rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy. Mae pryderon y bydd yr amgylchedd yn dioddef llawer, yn enwedig os yw swyddogion i fod i gael eu lleoli'n bennaf mewn swyddfeydd."*

Er mwyn cefnogi'r cynnig cyfredol, roeddem eisoes wedi nodi y byddai arian ychwanegol dros dro ar gael ar gyfer oddeutu 50 o benodiadau tymor penodol dros ddwy flynedd i ymwneud ag amrywiaeth o ddyletswyddau newydd ac i wthio’r ffyrdd newydd o weithio a oedd yn angenrheidiol er mwyn rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy – er enghraifft, darparu cefnogaeth i Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus. Gwnaethom gydnabod bod hwn yn ofyniad ychwanegol ac nid oedd wedi cael ei gynnwys yn ein gwaith Adolygiad Maes Busnes. Y bwriad yw petawn ni'n gallu dangos yn rhagweithiol y manteision o weithio yn y ffordd hon wrth gyflawni'r nodau llesiant, yna byddai gennym achos cryfach gyda Llywodraeth Cymru i geisio cefnogaeth i sicrhau bod yr arian hwn yn barhaol i gyflawni eu dyheadau.

Yn dilyn adborth yr ymgynghoriad yn tynnu sylw at y risg o golli sgiliau ac arbenigedd, rydym wedi penderfynu felly gwneud 60% o'r swyddi tymor penodol hyn yn barhaol (h.y. 30 o'r 50 ohonynt) a'u cynnwys yn y costau cyflog gwaelodlin i ymgymryd â'r gwaith o weithio gyda Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ac ati. Bydd y rhain wedyn yn y strwythur craidd ac yn cael eu hymgorffori yn y cynllun a bydd yr 20 rôl sy'n weddill yn cael eu cadw fel swyddi tymor penodol o hyd. Byddwn yn rheoli hyn yn weithredol dros y ddwy flynedd nesaf i ddangos manteision gweithio yn y ffordd hon ac adeiladu achos i barhau â'r arian hwn. Os nad yw Llywodraeth Cymru'n cytuno i hyn, yna bydd yn rhaid i ni ail-werthuso dosbarthiad arian y cymorth grant unwaith eto i weld lle byddai’r lle gorau i'w wario.

Er mwyn sicrhau ein bod yn cyflawni'n dyletswyddau newydd dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol, byddwn yn ei wneud yn glir fod yn rhaid i'r holl dimau yn Cyfoeth Naturiol Cymru, ac nid y timau Rheoli Adnoddau Naturiol yn unig, fod yn rhan o gyflawni'r gwaith hwn. Yn y dyfodol, gwneir hyn drwy Gynlluniau Gwasanaethau a fydd yn nodi'r rhaglenni gwaith blynyddol ar gyfer y timau. Caiff y rhain eu cynhyrchu ar y cyd gan Benaethiaid Busnes, Penaethiaid Gwasanaeth a Phenaethiaid Gweithrediadau. Bydd yn golygu y bydd yn rhaid dod i ben â rhai meysydd gwaith oherwydd na fyddant yn cael eu cynnwys yn y Cynllun Gwasanaethau. Yn y modd hwn, gallwn sicrhau bod yr holl dimau'n rhan o gyflawni ein nodau a bod llwythi gwaith yn cael eu rheoli i sicrhau nad ydynt yn ormod iddynt.

Cafwyd adborth hefyd ar ffiniau'r timau unigol yn y strwythurau a diffyg gwybodaeth am hyn. Fodd bynnag, ceir adborth cyfyngedig yn gofyn am newidiadau i'r strwythurau cyffredinol a gynigir yn yr ymgynghoriad ffurfiol. Gwnaeth y tîm cynllunio ddyrannu adnoddau i'r chwe lle daearol a chynnig nifer a strwythur y timau'n seiliedig ar egwyddorion y cynllun. Mae Penaethiaid Gweithrediadau'n gweithio gyda'u timau rheoli i benderfynu ar sut orau i ddefnyddio'r adnoddau hyn, gan gynnwys ardaloedd daearyddol y timau a'r cydbwysedd sgiliau angenrheidiol. Bydd canlyniadau'r gwaith hwn ar gael i gefnogi'r broses baru.

Cafwyd pryder dros y gostyngiad yn nifer yr uwch-swyddogion yn y strwythurau newydd a chyflwyniad swyddi newydd graddau is. Cynigir y bydd y swyddi newydd yn helpu'r timau i weithio'n fwy effeithiol a chefnogi cylch gorchwyl eang y timau hyn a’r gwaith o weinyddu systemau TGCh. Bydd hyn yn caniatáu i swyddogion uwch weithio ar lefel uwch yn fwy effeithiol. Mae'r swyddi hyn yn darparu hierarchaeth well yn y timau ac yn dangos lle gall staff newydd ddechrau yn Cyfoeth Naturiol Cymru a dysgu'r sgiliau angenrheidiol ar gyfer y maes gwaith hwn. Byddai diddymu'r swyddi hyn a disodli graddau uwch yn golygu colled net yn gyffredinol mewn adnoddau yn y timau hyn. Ar hyn o bryd, ceir amrywiad sylweddol yn nifer yr uwch-swyddogion ym mhob tîm Rheoli Adnoddau Naturiol a'u rolau. Fel rhan o'r broses gynllunio, gwnaethom geisio cyflwyno cysondeb i strwythurau'r timau a nifer yr uwch-swyddogion.

Ceir adborth hefyd ar natur generig y Disgrifiadau Rôl a'r diffyg arbenigedd sydd ynddynt. Rydym yn cydnabod bod hwn yn newid o gyrff etifeddol, ond dyma'r dull sydd wedi cael ei ddatblygu ar gyfer Cyfoeth Naturiol Cymru. Gan ddweud hynny, mae'n rhaid i ni fod yn hyderus fod gennym y sgiliau a'r wybodaeth gywir yn y timau ac felly byddwn yn adolygu'r Disgrifiadau Rôl i sicrhau bod unrhyw arbenigedd mae ei angen yn cael ei gynnwys.

Cafwyd adborth nad yw'r holl staff yn hoffi'r enw arfaethedig, sef Cynefin, ar gyfer y timau newydd ac y dylem ddatblygu enw newydd. Rydym yn cydnabod bod angen enw arnom sy'n dderbyniol ac felly byddwn yn gweithio gyda'r staff perthnasol i ddatblygu enw newydd cyn i ni symud i'r strwythurau newydd ar 1 Ebrill 2019.

Gorfodi

Yn ôl yr adborth, nid oedd y cam i gyflawni gorfodi o'r chwe thîm daearol sy'n seiliedig ar leoedd wedi'i groesawu. Roedd dewis i gadw gwasanaeth gorfodi unigol sy'n gweithio ledled Cymru i gyflawni'r gweithgaredd hwn. Mae’r canlynol yn nodweddiadol o’r adborth: *"Gall yr adran gorfodi troseddau amgylcheddol fod y mwyaf effeithlon ac effeithiol a chael ei diogelu’n well yn y dyfodol o ran gwydnwch drwy ei chadw at ei gilydd."* Roedd yr adborth yn bennaf o'r rhai sy'n ymwneud â'r gwaith hwn a oedd yn pryderu nad dyma oedd y dull mwyaf effeithlon ac y byddai'n heriol iawn sicrhau yr eir i'r afael â blaenoriaethau cenedlaethol a materion sy’n berthnasol i fwy nag un ardal.

Rydym yn cydnabod y pryderon hyn ac yn derbyn bod y dull hwn yn heriol. Fodd bynnag, credwn fod y strwythur arfaethedig yn rhoi cyfle i flaenoriaethu’n well mewn ardaloedd lleol, yn integreiddio’n well yn y timau sy'n seiliedig ar leoedd, ac yn dod â gweddill y staff sy'n seiliedig ar leoedd yn agosach at y gweithgaredd hwn. Felly, at ei gilydd, rydym wedi penderfynu parhau â'r dull a nodir yn yr ymgynghoriad ffurfiol a mabwysiadu dull sy'n seiliedig ar leoedd.

Fodd bynnag, rydym yn derbyn yr argymhellion a wnaed yn ystod yr ymgynghoriad y dylai'r swyddi troseddau amgylcheddol ar gyfer pysgodfeydd a gwastraff, er mwyn gwneud i hwn weithio'n well, gael eu symud i faes Rheoli Adnoddau Naturiol / Cynefin a ffurfio rhan o'r un tîm. Caiff y tîm gorfodi canolog ei gadw fel tîm ar wahân ond wedi'i leoli yn un o'r chwe ardal ddaearol. Rydym yn derbyn bod angen datblygu cynllun gweithredu manwl i sicrhau bod ffyrdd newydd o weithio'n cael eu hymgorffori i sicrhau bod y materion a nodir yn cael eu rheoli a bod cyfleoedd yn cael eu gwireddu.

Rheoleiddio ar Sail Safleoedd

Cafwyd adborth sylweddol ar y cynnig i symud i chwe ardal ddaearol ac yna i integreiddio swyddi gwastraff a diwydiannau a reoleiddir i dimau rheoleiddiol unigol. Er enghraifft: “*Ni fydd y cynnig newydd i gyfuno rheoleiddio diwydiant â gwastraff i ffurfio timau integredig yn cyflawni unrhyw rai o'r manteision canfyddedig na'r amcanion a nodir yng nghynllun y sefydliad. Mae'n debygol y bydd yn niweidiol i’r gwaith o reoleiddio rhai o'r cyfleusterau mwyaf peryglus a chymhleth yn y DU. Bydd yn darparu gwasanaeth cwsmeriaid llawer gwaeth i'n gweithredwyr a’n partneriaid (e.e. yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, gwrthderfysgaeth). Bydd yn anodd iawn ei ddadwneud os caiff ei roi ar waith. Mae'r model eisoes wedi cael ei brofi yn y de-ddwyrain ac wedi methu. Mae'n beryglus.”*

Er nad yw hwn yn adborth cyffredinol, nid oedd y rhan fwyaf o'r staff yn cytuno gyda'r cynnig i integreiddio'r timau rheoleiddio gwastraff a diwydiant.

Credwn fod angen i reoleiddio fod yn seiliedig ar leoedd ac, ar gyfer y manteision cadarnhaol y mae cyflawni lleol yn eu rhoi i staff a chwsmeriaid, rydym wedi penderfynu parhau â dull sy'n seiliedig ar leoedd ym mhob un o’r chwe ardal ddaearol. Fodd bynnag, rydym wedi nodi'r adborth gan staff a'r farn gref ynghylch manteision cael timau ar wahân â ffocws clir ar reoleiddio safleoedd gwastraff neu ddiwydiant. Felly, lle mae digon o adnoddau i dimau ar wahân fod yn hyfyw mewn lle, caniateir hyn a bydd y penderfyniad terfynol yn cael ei wneud gan y Penaethiaid Gweithrediadau. Cedwir y manteision o ddull sy'n seiliedig ar leoedd o hyd a byddwn yn gofyn i’r timau rheoleiddiol fod yn fwy rhagweithiol wrth ymgysylltu â thimau eraill yn eu lleoedd i gyflawni rheoli adnoddau naturiol yn gynaliadwy yn lleol.

Gwastraff Unwaith i Gymru o fewn Gweithrediadau

Ceir y prif adborth sy'n ymwneud â lefelau adnoddau a lleoliad gweithgareddau Taclo Tipio Cymru yn y tîm hwn. Mae'r tybiannau ariannu ar gyfer y gweithgareddau yn y timau hyn wedi newid yn ddiweddar o'r rhai a ddefnyddiwyd yn y cam cynllunio. Byddwn nawr yn ailgynllunio gyda'r bwriad o gael dau dîm, y bydd un ohonynt yn canolbwyntio ar Daclo Tipio Cymru a'r llall ar weithgareddau rheoleiddio gwastraff Unwaith i Gymru.

Morol

Cafwyd adborth cyfyngedig ar y maes hwn yn yr ymgynghoriad ffurfiol, heb lawer o bryderon ynghylch y strwythur. Roedd yr adborth yn canolbwyntio ar sicrhau eglurder mewn meysydd o gyfrifoldeb, rhyngweithio â thimau eraill a ffyrdd o weithio. Dyma un sylw o'r fath: “*Mae'n rhyfedd cael rhai timau Unwaith i Gymru mewn ardaloedd sy'n seiliedig ar leoedd yn hytrach nag yng ngrŵp y Gwasanaeth Cynghori ar Gynllunio Datblygu / morol.”* Nid ydym yn bwriadu gwneud unrhyw newidiadau i'r strwythur. Ceir peth pryder ynghylch gwydnwch, ond drwy ffyrdd newydd o weithio dylai fod yn bosib gweithio drwy'r materion hyn. Byddwn yn diweddaru'r naratifau i sicrhau y caiff hyn ei ddatrys.

Y Gwasanaeth Cynghori ar Gynllunio Datblygu (GCGD)

Cafwyd dau brif bryder y gwnaethom eu nodi o'r adborth yn yr ymgynghoriad ffurfiol.

Yn gyntaf, y cynnig ar gyfer tîm canolbarth Cymru dynodedig. Cawsom beth adborth yn awgrymu y gallai'r tîm a'i waith gael eu cyfuno â'r tri thîm cyfagos arall. Dyma un sylw o'r fath: *“Ni ddylai'r Gwasanaeth Cynghori ar Gynllunio Datblygu gynnwys tîm canolbarth Cymru. Nid yw'r trefniant hwn wedi gweithio ers ffurfio'r Gwasanaeth Cynghori ar Gynllunio Datblygu*.” Wedi ystyried hyn, rydym o'r farn o hyd fod y llwyth gwaith yn ddigon mawr i gadw'r tîm hwn a'i fod yn darparu cyd-destun daearyddol ystyrlon ar gyfer cwsmeriaid mewnol ac allanol.

Yn ail, cafwyd adborth ar y dosbarthiad arfaethedig o raddau yn y timau a chynigiwyd model gwahanol gan y staff. Y farn oedd y byddai hyn yn cynnig model mwy effeithlon a darparu cefnogaeth well i brosesau busnes yn y dyfodol heb gynyddu'r gost. Roedd y model newydd a gynigiwyd gan y staff yn cynnwys dwy rôl Gradd 2 yn y strwythur newydd, gan ddiddymu rolau Gradd 3 a chynyddu'r gallu ar lefel Gradd 5. Rydym yn cytuno â'r achos a wnaed ac wedi diwygio'r strwythur yn unol â hynny.

Rheoli Perygl Llifogydd a Dŵr

Roedd llawer o adborth yn mynegi pryder ynghylch rhannu'r gweithgareddau hyn rhwng chwe thîm daearol sy'n seiliedig ar leoedd. Mae hyn yn cynnwys y gweithgareddau yn nhimau Rheoli Perygl Lifogydd 1 a 2 yn y strwythurau arfaethedig: systemau asedau rheoli perygl llifogydd, dadansoddi perygl llifogydd, rheoli digwyddiadau llifogydd, adnoddau dŵr a hydroleg, hydrometreg a thelemetreg. Roedd pryderon sylweddol ynghylch y ffordd y byddai'r gweithgareddau hyn yn cael eu cyflawni'n weithredol trwy'r model sy'n seiliedig ar chwe lle daearol, a barn gyffredinol fod y risgiau'n rhy fawr ac nad oedd yn bosibl rhoi mesurau lliniaru digonol ar waith i'w rheoli. Yr opsiwn dewisol a nodwyd yn yr adborth oedd mynd yn ôl i fodel sy’n seiliedig ar ddau le ar gyfer y gweithgareddau hyn. Er enghraifft: *"Nid ystyrir màs critigol penodol a chydnerthedd technegol. Rheoli digwyddiadau llifogydd lefel uchel sy'n ddibynadwy ac yn addas ar gyfer cwsmeriaid.* Yn fforddiadwy, yn effeithlon ac yn effeithiol iawn. *Mae màs critigol yn caniatáu datblygu a chynllunio olyniaeth effeithiol. Model mae cwsmeriaid yn ymddiried ynddo. Bellach wedi'i dorri yn chwe ardal. Mae llawer o'r achos dros newid eisoes yn bodoli o fewn arferion rheoli digwyddiadau llifogydd/hydroleg. Mae màs critigol yn fecanwaith allweddol ar gyfer cynnal gwasanaeth rheoli digwyddiadau llifogydd/hydroleg sy'n effeithiol ac yn ymarferol."*

Rydym yn derbyn bod hwn yn faes o waith Cyfoeth Naturiol Cymru sy'n risg uchel, ac mae cyflawni'r gweithgareddau llifogydd sy'n feysydd mwy arbenigol o'r chwe ardal ddaearyddol yn heriol iawn. Felly, rydym wedi adolygu'r dull a amlinellwyd yn yr ymgynghoriad ffurfiol ac wedi ailystyried faint o waith mae’n bosibl ei wneud yn y gwahanol ardaloedd mewn gwirionedd, a pha weithgareddau hanfodol y dylid eu rhoi i dimau arbenigol. Fe wnaethom ystyried a ddylai'r rhain ddefnyddio model sy’n seiliedig ar un lle, dau le neu dri lle ledled Cymru. Ar ôl pwyso a mesur popeth, rydym wedi penderfynu y bydd y gwasanaethau hyn yn cael eu darparu o ddwy uned, un yng ngogledd Cymru ac un yn ne Cymru, ac felly byddwn yn ailgynllunio yn seiliedig ar hyn. Bydd hyn yn cael effaith ar gynllun gweddill y chwe ardal ddaearol, gan y bydd symud y gweithgareddau llifogydd arbenigol yn arwain at yr angen i ystyried yr effaith ar y timau a'r rheolwyr sy’n gwneud y gwaith ar lawr gwlad.

Roedd rhai cwestiynau ynghylch dosbarthiad graddau yn y timau hyn, ac mae hyn wedi cael ei ailystyried wrth ailgynllunio'r strwythur i'w wneud yn fodel sy’n seiliedig ar ddau le.

Gwnaethom hefyd dderbyn adborth yn nodi bod angen cryf i sicrhau bod staff rheoli perygl llifogydd yn cael eu hintegreiddio’n well i ffyrdd o weithio sy'n seiliedig ar leoedd, a'i bod yn bosibl y bydd symud i ffwrdd o'r model arfaethedig sy'n seiliedig ar chwe ardal ddaearol yn gwneud hyn yn anos. Felly, dyma faes y byddwn yn canolbwyntio'n glir arno. Byddwn yn gweithio trwy Benaethiaid Busnes, Gwasanaeth a Gweithrediadau i ysgogi gwaith integredig, gan gynnwys sicrhau bod y gweithgareddau cynllunio ac ymgysylltu ar gyfer rheoli perygl llifogydd yn cael eu hintegreiddio i gynllunio sy'n seiliedig ar leoedd, ac yn benodol gwaith y timau Pobl a Lleoedd.

Peirianneg Integredig (gan gynnwys MEICA (Mecanyddol, Trydanol, Offeryniaeth, Rheolyddion, Awtomeiddio)), Gweithlu Integredig ac Ardaloedd Draenio Mewnol

At ei gilydd, roedd cefnogaeth dros gyflawni'r gweithgareddau hyn, a gynhelir yn bennaf yn y maes, o'r chwe ardal ddaearol a thrwy weithlu integredig. Felly, rydym yn bwriadu parhau â'r cynnig i gyflawni'r gwaith hwn trwy'r chwe ardal ddaearol, gyda'r cafeat ynghylch gwaith MEICA (gweler isod).

Roedd rhywfaint o adborth yn mynegi pryder ynghylch dosbarthiad y swyddi yn y strwythur newydd o gymharu â lleoliad y staff cyfredol. Rydym yn derbyn mai dyma'r achos, gan ein bod wedi defnyddio dangosyddion llwyth gwaith wrth ganolbwyntio ein hadnoddau ar ardaloedd a nodwyd trwy'r Gofrestr Cymunedau mewn Perygl. Mae'n bosibl nad dyma'r llwyth gwaith sy'n cael ei gyflawni ar hyn o bryd. Rydym hefyd wedi ystyried ein hangen am adnoddau yn y mannau cywir ar gyfer ein dyletswyddau i ymateb i ddigwyddiadau. Rydym yn cytuno bod angen cynllun gweithredu i symud i'r ffordd newydd o ddosbarthu adnoddau a bydd hwn yn cael ei lunio.

Bu inni dderbyn adborth yn mynegi pryder ynghylch y ffaith y byddai rhannu'r Tîm MEICA yn chwe thîm daearol sy'n seiliedig ar leoedd yn arwain at ddiffyg cydnerthedd, gan fod hwn yn dîm bach iawn. Er enghraifft: *"Rwy'n pryderu'n fawr iawn ynghylch y strwythurau arfaethedig mewn perthynas â MEICA yn y gogledd. Ar hyn o bryd, fi ac un cydweithiwr arall sy’n rheoli'r holl asedau yn y gogledd ac mewn rhai mannau yng nghanolbarth Cymru."* Rydym yn derbyn y ddadl hon, ac felly byddwn yn adolygu'r strwythur gyda'r bwriad o gyflawni'r gwaith hwn trwy un tîm sengl, sy’n gwasanaethu'r holl asedau yng Nghymru.

Gwnaethom dderbyn adborth yn nodi bod swydd a ariennir ar goll, yn ôl pob golwg, o'r Tîm Ardal Draenio Mewnol yn ne Cymru. Rydym yn cytuno, ac mae hon bellach wedi cael ei chynnwys.

Rheoli Tir

Mae cefnogaeth lethol dros symud gweithrediadau coedwigaeth i'r timau lleol sy'n seiliedig ar leoedd. Er bod y pwynt hwn wedi cael ei gysgodi gan adborth arall trwy gyfryngau ysgrifenedig, mae'r gefnogaeth hon wedi cael ei nodi mewn cyfarfodydd tîm lleol.

Fodd bynnag, bydd angen rheoli'r newidiadau'n ofalus, gan y bydd hyn yn golygu symud y gwaith o wasanaeth cenedlaethol i dimau lleol. Nid yw'r holl staff wedi cael profiad o'r gweithgareddau hyn, nac yn deall y risgiau i ddiogelwch a gofynion cwsmeriaid, yn benodol ar lefel arweinwyr tîm a rheolwyr. Mae'r dyfyniad canlynol yn crynhoi hyn: *"Yn fy marn i, dyw hi ddim yn realistig y bydd y rhaglen cynaeafu pren yn llwyddo i barhau'n ddi-dor o ystyried maint y newidiadau arfaethedig – rolau newydd, rheolwyr newydd, ffyrdd newydd o weithio, deiliaid cyllideb newydd – i gyd erbyn mis Ebrill!?"*

Roedd hefyd bryderon y bydd rhychwant rheolaeth yr haen reoli yn rhy eang yn y strwythurau sy'n seiliedig ar leoedd, gyda'r holl waith rheoli tir a rhai gweithgareddau rheoli perygl llifogydd. Fodd bynnag, bydd y cynnig i symud y gweithgareddau rheoli perygl llifogydd arbenigol i dimau arbenigol yn datrys y broblem hon.

Rydym hefyd yn derbyn bod angen mireinio rhai o'r strwythurau tîm (nifer y timau, graddau a maint timau) i adlewyrchu dangosyddion llwyth gwaith mwy manwl ar gyfer pob un o'r chwe ardal ddaearol. Mae hyn yn cynnwys rhai addasiadau i'r timau peirianneg integredig a thimau canolfannau ymwelwyr a'r tîm fflyd yn y gogledd-orllewin. Bydd y rhain yn cael eu cwblhau erbyn 1 Tachwedd 2018.

Roedd rhywfaint o adborth yn mynegi pryder ynghylch y llwythi gwaith ar gyfer y chwe asiant tir a fydd yn dod yn rhan o'r chwe ardal ddaearol. Mae'r llwythi gwaith yn amrywio'n sylweddol, ond oherwydd niferoedd, nid yw'n bosibl adlewyrchu hyn trwy amrywio nifer yr asiantiaid tir ar draws yr ardaloedd.

Ar wahân i'r diwygiadau hyn i'r timau, ni fydd y dull cyffredinol yn newid, gyda darpariaeth sy'n seiliedig ar leoedd ym mhob un o'r chwe ardal ddaearol.

Bydd angen cynllun gweithredu manwl, a dylai hwn gynnwys gwaith trosiannol trawsffiniol i adlewyrchu amrywiaeth mewn rhaglenni, maint timau a sgiliau timau, arweinwyr tîm a rheolwyr. Bydd angen datblygu cynlluniau hyfforddi a phrotocolau newydd. I ddechrau, bydd angen mentora gan staff mwy profiadol.

Bydd y Pennaeth Busnes ar gyfer Stiwardiaeth Tir yn gweithio ar y cynllun gweithredu er mwyn lliniaru'r risgiau hyn. Bydd angen datblygu'r cynllun hwn i ategu'r strwythurau newydd cyn ac ar ôl 1 Ebrill 2019.

Monitro

Mae adborth sy'n nodi y bydd rhannu'r gwaith rhwng chwe thîm daearol sy'n seiliedig ar leoedd yn llai effeithlon ac y bydd yn gwneud cyflawni'r rhaglen yn fwy anodd. Mae hyn yn nodweddiadol o'r holl adborth: *"Nid oes gennym y staff na'r sgiliau i gynnal ein monitro gweithredol, ein hasesiadau nac ein gwaith adrodd mewn chwe thîm sy'n seiliedig ar leoedd. Mae'r model hwn yn aneffeithlon a bydd yn arwain at broblemau mewn perthynas â chydnerthedd staff a darpariaeth anhyblyg ac anghyson."* Mae teimladau cryf o blaid parhau i ddefnyddio dull cenedlaethol ar gyfer samplu a monitro. Mae hefyd pryderon nad oes digon o adnoddau i gyflawni'r rhaglen mewn rhai ardaloedd, yn enwedig monitro'r tir. Yn bennaf mae'r adborth yn dod oddi wrth staff monitro, trwy gyfarfodydd staff yn ogystal ag ymatebion ysgrifenedig.

Rydym wedi ystyried yr opsiynau unwaith yn rhagor ond wedi penderfynu, ar ôl pwyso a mesur popeth, i gadw'r dull sy'n seiliedig ar chwe ardal ddaearol, oherwydd y cyfleoedd y bydd gweithio gyda thimau eraill sy'n seiliedig ar leoedd yn eu darparu. Rydym yn derbyn y bydd angen ffyrdd newydd o weithio er mwyn cydlynu gweithgareddau casglu tystiolaeth. Mae’r Pennaeth Busnes ar gyfer Gwybodaeth a Thystiolaeth yn gweithio ar y cynllun integreiddio a gweithredu er mwyn lliniaru'r risgiau a sicrhau bod y gwaith hwn yn parhau mewn modd effeithiol ar ôl 1 Ebrill 2019.

Yn dilyn adborth, byddwn yn ailystyried y cydbwysedd rhwng swyddi Gradd 5 a Gradd 6 yn y timau arfaethedig.

Yn ogystal, i gydnabod y pryderon ynghylch yr adnoddau cyfyngedig ar gyfer monitro'r tir (a oedd yn bodoli cyn sefydlu Cyfoeth Naturiol Cymru), rydym wedi sicrhau cymorth y Bwrdd Rhaglen i ddarparu cyllideb ar gyfer tair swydd ychwanegol i ategu'r gwaith hwn, ac wrth wneud hynny, rydym yn ymateb i bryderon staff fod adnoddau ar gyfer y gwaith hwn wedi cael eu lleihau'n sylweddol.

4.4 Gwasanaethu Galluogi

Gwasanaethau Cymorth Busnes

Roedd y rhan fwyaf o'r adborth yn ymwneud â newidiadau i gyfleusterau a thimau rheoli fflyd. Er enghraifft:

*"Rhaid nodi cyfleusterau'n gywir, a'r niferoedd a’r amser staff sydd eu hangen yn fawr iawn i sicrhau bod yr holl safleoedd rydym yn eu rheoli'n cydymffurfio'n gyfreithlon.”*

Mae'r pryder hwn yn adlewyrchu'r niferoedd is a'r newidiadau i swyddi yn y strwythur newydd, yn enwedig gan nad yw'r newidiadau i'n portffolio llety ni wedi cael eu terfynu hyd yn hyn. Bu i'r tîm sy'n darparu'r gwasanaethau hyn ar hyn o bryd gynnig dull amgen, gan gydnabod yr angen am ragor o ffocws technegol o fewn y swyddogaeth Asedau Corfforaethol. Roedd y cynnig yn niwtral o ran cost. Ar ôl ei werthuso, penderfynwyd y byddai'r dull newydd yn cael ei fabwysiadu. Mae'r strwythur a'r disgrifiadau rôl a amlinellir yn yr ymgynghoriad ffurfiol wedi cael eu diwygio i adlewyrchu'r adborth hwn.

TGCh

Yn ystod yr ymgynghoriad, nodwyd bod angen addasu nifer o feysydd TGCh eraill mewn perthynas â gradd, cynnwys y disgrifiad rôl a llinellau adrodd. Mae'r adborth hwn wedi cael ei dderbyn ac mae newidiadau'n cael eu gweithredu. Cafwyd adborth defnyddiol ynghylch WISKI (Systemau Gwybodaeth Dŵr gan Kisters), ac, o ganlyniad, yn ôl pob golwg mae diffyg adnoddau mewn perthynas â dwy swydd gyfwerth ag amser llawn. Rydym wedi derbyn bod y rhain yn broblemau y mae angen eu datrys, ac rydym yn datblygu opsiynau ar gyfer cynnwys y gweithgareddau hyn mewn timau TGCh. Fodd bynnag, bydd rhaid i'r newidiadau hyn fod yn niwtral o ran cost.

Roedd hefyd adborth yn nodi bod gorgyffwrdd rhwng rolau systemau gwybodaeth ddaearyddol yn y Tîm Gwybodaeth a Hysbysrwydd o fewn y Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu. Yn dilyn ymchwiliad, rydym wedi dod i'r casgliad nad oes angen unrhyw addasiadau i'r strwythurau hyn. Fodd bynnag, mae angen tynnu unrhyw gorgyffwrdd rhwng y disgrifiadau rôl a'r naratifau tîm ar gyfer y gweithgareddau mae deiliaid y swyddi hyn yn eu cyflawni.

Yn olaf, mynegwyd pryderon ynghylch y strwythur o fewn y Tîm Datblygu ac Arloesi mewn perthynas â chysylltiadau adrodd. Rydym yn derbyn yr adborth hwn ac wedi adolygu'r strwythur a'i ddiwygio i roi sylw i'r pryderon hyn. Bydd y newidiadau hyn yn niwtral o ran cost.

Cwsmeriaid, Cyfathrebu a Gwybodaeth

Cydnabyddir bod nifer o heriau'n wynebu'r timau o fewn y Gyfarwyddiaeth Cwsmeriaid, Cyfathrebu a Gwybodaeth. Rydym yn gwrando ar yr adborth ardderchog ac yn ystyried sut rydym yn rhoi sylw i'r pryderon hyn, wrth ddatblygu ffyrdd gweithredol o weithio o fewn y strwythur newydd a gweithredu o fewn y cyfyngiadau ariannol sy'n bodoli mewn gwirionedd.

Mae'r cynnig i leihau'r gwasanaeth cyfieithu o 3 swydd gyfwerth ag amser llawn i 1 wedi arwain at adborth sy’n nodi nad yw hyn yn gynaliadwy, fel y gwelir o'r dyfyniad o'r ymgynghoriad.

*"Nid yw bod ag un cyfieithydd neu hyd yn oed un swydd a rennir yn realistig nac yn ymarferol."*

Felly, rydym wedi ymchwilio i'r cynnig hwn unwaith eto i ystyried yr opsiynau eraill, megis rhannu â chyrff cyhoeddus eraill, i sicrhau ein bod yn gynaliadwy yn y tymor hir ac yn gallu bodloni ein gofynion cyfreithiol. Rydym wedi dod i'r casgliad na ellir cyflawni'r gwaith mae angen ei wneud i adolygu'r gwasanaeth hwn o fewn yr amserlenni sydd ar gael inni. Felly, rydym yn cynnig cyflwyno 2 swydd tymor penodol fel mesur dros dro tra byddwn yn cwblhau adolygiad.

Cafwyd adborth hefyd ar lefel swydd gymorth yr Uwch-berchennog Risg Gwybodaeth o fewn y strwythur. Ar ôl adolygu'r disgrifiad rôl a’r ffyrdd o weithio ar gyfer y dyfodol, bydd y swydd yn parhau i fod ar yr un lefel.

Caffael

Cafwyd adborth cadarnhaol o'r ymgynghoriad ffurfiol mewn perthynas â symud y Tîm Prosesu Archebion Prynu a'r Tîm Grantiau a Phartneriaeth i'r Adran Gaffael. Y farn gyffredinol oedd y byddai ymuno â'r Adran Gaffael yn well ar gyfer hwyluso'r gwaith o weithredu safonau a chyngor cyffredinol ar draws yr holl wasanaeth. Fel y dengys y dyfyniad isod, lleisiwyd pryderon yn yr ymgynghoriad ffurfiol hefyd ynghylch yr heriau sy'n ymwneud â'r newidiadau i rai swyddi a'r gostyngiadau i staff. *"Er fy mod yn ymwybodol o'r cyfyngiadau cost rwyf wedi gweithio danynt wrth ddatblygu strwythur newydd ar gyfer y dyfodol, rwy'n pryderu bod angen rhagor o hyblygrwydd yn y system yn y dyfodol i ymdrin â newid yn y galw am adnoddau caffael."*

Cydnabuwyd hefyd fod y gallu i ymgymryd ag unrhyw waith newydd yn gyfyngedig – er enghraifft, pe bai Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol Llywodraeth Cymru yn mynd yn llai, a'i waith gael ei symud i gyrff cyhoeddus eraill.

Rydym yn derbyn y pryderon hyn ac wedi ailystyried rhai o'r swyddi yn y strwythur i roi ffocws gwell yn unol ag elfennau o'r adborth. Bydd y newidiadau strwythurol hyn yn niwtral o ran cost.

Rheoli Pobl

Mynegwyd pryderon ynghylch lefel yr adnoddau o fewn y swyddogaeth Rheoli Pobl, yn benodol ynglŷn â chyflawni amcanion dysgu a datblygu o fewn y sefydliad. Mae'r sylwadau a dderbyniwyd wedi cael eu hasesu mewn perthynas â darparu gwasanaeth, a chytunwyd i addasu gradd a llinell adrodd y swydd dysgu a datblygu gyfredol.

Mae'r newid i'r radd yn adlewyrchu cynnydd a newid i'r cyfrifoldebau ar gyfer y swydd dysgu a datblygu, ac mae'r newidiadau i'r llinell adrodd yn lleihau rhychwant y rheolaeth, yr ystyrid ei fod yn lefel o gyfrifoldeb a oedd yn rhy eang o lawer ar gyfer arweinydd y Tîm Rheoli Pobl.

Masnachol

Marchnata a Chymorth Pren. Mae pryder fod maint y tîm hwn, a fydd yn ffurfio rhan o'r Adran Fasnachol newydd o fewn y Gwasanaethau Galluogi, wedi cael ei leihau i'r graddau lle na fydd yn gallu cyflawni ei waith craidd. Rydym yn derbyn bod hyn yn peri pryder, ac ar ôl edrych ar gynnig diwygiedig i gynyddu niferoedd a rhoi sylw i gydymffurfiaeth fasnachol, gwneir newidiadau i'r strwythur ar gyfer 1 Tachwedd 2018.

Datblygu Sefydliadol

Roedd sylwadau a phryderon yn yr adborth a oedd yn ymwneud â chwmpas a lefel y swyddi yn y tîm newydd hwn o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru. Rydym yn derbyn bod gan ddeiliaid y swyddi hyn rôl bwysig iawn i'w chwarae wrth arwain y gwaith o ddatblygu ein pobl a'n timau yn y dyfodol. Rydym yn derbyn yr adborth ac wedi adolygu'r disgrifiadau rôl i sicrhau bod y tîm hwn yn gweithio ar y lefel gywir, gan ddylanwadu ar Cyfoeth Naturiol Cymru yn ei gyfanrwydd. Gwnaed rhywfaint o waith ailgynllunio, gan gynnwys diwygio graddau ar gyfer y swyddi hyn, ond er mwyn sicrhau bod y newidiadau'n niwtral o ran cost roedd angen addasu nifer y swyddi.

Archwilio Mewnol

Roedd yr adborth yn canolbwyntio ar ddisgrifiadau rôl y rheolwr a'r aelodau tîm, gyda phryder ynghylch agweddau cynrychioli'r swyddi a sut maent yn ategu ei gilydd. Mae gradd aelodau'r tîm yn is ac, o ganlyniad, ar eu gradd arfaethedig, ni fyddai disgwyl iddynt ymgymryd â gweithgareddau sy'n canolbwyntio ar faterion strategol sy'n gysylltiedig ag archwilio ar lefel uchel. Rydym yn derbyn bod angen rhagor o gymorth ar y Rheolwr Archwilio Mewnol gan ei aelodau tîm, ynghyd â chydnerthedd gwell o fewn y tîm, ac o ganlyniad rydym wedi codi gradd un o'r aelodau tîm i adlewyrchu hynny.

Cyfreithiol

Roedd adborth yn herio'r cynnig i symud i ddau dîm yn yr Adran Gyfreithiol. Rydym wedi adolygu'r cynnig hwn ac wedi penderfynu nad oes unrhyw dystiolaeth newydd na fydd hyn yn rhoi cydnerthedd gwell a chaniatáu cynnal arbenigeddau.

Strategaeth a Datblygu Corfforaethol

Mae adborth yn mynegi pryder y bydd y gyfarwyddiaeth newydd hon yn arwain meysydd y mae timau eraill yn eu harwain ar hyn o bryd. Rydym wedi adolygu hyn ac wedi dod i'r casgliad nad dyma'r achos, ond mae'n amlwg fod angen naratif gwell arnom i roi eglurdeb ynghylch sut maent yn rhyngwynebu ag adrannau eraill ac i sicrhau bod gwaith y swyddi yn y gyfarwyddiaeth hon yn glir.

Mynegwyd pryderon ynghylch lleihau'r adnoddau ar gyfer y Gymraeg a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan fod y cynnig yn uno'r ddwy rôl. Mewn ymateb i'r pryder hwn, rydym wedi cynyddu cyfrifoldeb y rôl o ran dylanwadu ac atebolrwydd, gan ei bod yn rhaid i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r Gymraeg fod â phroffil a phwysigrwydd uwch mewn timau ac ar draws Cyfoeth Naturiol Cymru. Bydd y rôl newydd hon yn rym dylanwadol wrth sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a'r Gymraeg yn dod yn rhan o'r ffordd rydym yn gweithio wrth inni barhau i ddatblygu ein diwylliant.

Cyllid

Derbyniwyd adborth mewn perthynas â nifer y swyddi dadansoddwr cyllid busnes a diffyg swydd cyfrifydd prosiect gyfwerth ag amser llawn ar gyfer prosiectau newid sefydliadol parhaus. Ar ôl adolygu hyn, cydnabuwyd y byddai creu swydd cyfrifydd prosiect gyfwerth ag amser llawn am dymor byr yn newid priodol, a bydd cynnig heb gyllid yn cael ei gyflwyno ar sail pwysau. Bydd tair o'r swyddi dadansoddwr cyllid busnes yn y strwythur yn parhau i fod ar yr un radd. Mae angen dadansoddwr busnes ychwanegol ar gyfer dadansoddi incwm a thaliadau, sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd gan staff ar radd uwch.

4.5 Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu

Roedd y rhan fwyaf o'r adborth o staff y Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu yn ymholiadau'n ceisio eglurder ynghylch swyddi a gweithgareddau penodol, ac ar y broses newid ei hun. At ei gilydd, mae'r dyfyniad canlynol yn adlewyrchu'r adborth: *"Er fy mod yn pryderu ynghylch rhai agweddau ar y cynllun arfaethedig a’r gallu o fewn Gweithrediadau, ar y cyfan rwy'n credu bod y cynllun ar gyfer y Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu i’w weld yn iawn."*Prin oedd yr adborth a oedd yn mynegi pryderon ynghylch strwythurau cyffredinol y Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu, ac ar y cyfan mae'r cwestiynau a godwyd eisoes wedi cael eu hystyried wrth ddatblygu’r strwythurau. Felly, nid ydym yn cynnig gwneud unrhyw newidiadau i'r strwythurau cyffredinol a amlinellwyd yn yr ymgynghoriad ffurfiol. Trafodir agweddau ar y broses newid yn Adran 6.

Mae adborth mewn perthynas â’r broses o'r dechrau i'r diwedd yn rhai meysydd o'n gwaith ni, ac ynghylch y berthynas a'r ffordd mae'r gwaith yn cael ei rannu â thimau mewn adrannau eraill o fewn y Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu – er enghraifft, rhwng Polisi Rheoli Adnoddau Naturiol a Rheoleiddio a Thrwyddedu, yn ogystal â'r berthynas â chyfarwyddiaethau eraill (Gweithrediadau a Gwasanaethau Galluogi). Er enghraifft, ar fonitro, rheoleiddio ar y safle a gwasanaethau technegol perygl llifogydd. Mae hyn yn gyson ag adborth gan staff Gweithrediadau ac mae'n cael ei drafod yn Adran Gweithrediadau'r ddogfen hon. Mae'r timau cynllunio yn y gwahanol gyfarwyddiaethau, yn ogystal â'r Penaethiaid Busnes a Gwasanaeth, lle bo hynny'n briodol, wedi bod yn ystyried yr adborth hwn gyda'i gilydd, ac wedi gwneud rhai newidiadau lle bo hynny'n briodol (gweler yr Adran Gweithrediadau).

Mae rhywfaint o adborth ar faint cymharol y timau a'r ffordd mae gweithgareddau’n cael eu rhannu yn yr Adran Stiwardiaeth Tir newydd. Mae hyn wedi cael ei adolygu gan dîm cynllunio'r Gyfarwyddiaeth Tystiolaeth, Polisi a Thrwyddedu. Bydd hyn yn niwtral o ran cost.

Tynnwyd sylw at rai bylchau posibl mewn rhai gweithgareddau, gan nodi'r risg nad yw gwybodaeth yn cael ei chasglu ac nad yw penderfyniadau'n cael eu gwneud – neu nad ydynt yn cael eu gwneud yn y mannau iawn. Roedd sylwadau'n cynnwys nad yw bob amser yn glir lle roedd y gwaith a oedd "ar goll" wedi mynd. A oedd wedi cael ei golli, ei symud neu ei atal? Rydym yn ailwirio'r holl bwyntiau a godwyd o dan y categori hwn i sicrhau nad oes unrhyw beth wedi cael ei golli. Rydym eisoes wedi gwneud rhai newidiadau i swyddi ac rydym yn cytuno bod angen inni archwilio'r holl ddisgrifiadau rôl i sicrhau ein bod wedi cynnwys y wybodaeth gywir ynddynt.

Os yw gweithgaredd wedi cael ei symud neu ei atal, yna mae'n rhaid inni fod yn sicr fod hyn yn glir yn y naratifau, a byddwn felly yn archwilio'r rhain a'u diwygio lle bo hynny'n briodol. Yn yr un modd, mae sylwadau ynghylch ein gallu cyfunol i gyflawni’r gwaith a roddir inni, a'r angen am eglurder ynghylch yr hyn sy'n cael ei leihau a'r hyn sy'n cael ei atal. Unwaith eto, mae hyn yn ailadrodd angen i'r naratifau fod yn glir yn y meysydd hyn, ac i ailbwysleisio'r ffaith na ddylai'r cynlluniau gwasanaeth adlewyrchu ond yr adnoddau sydd gennym. Hefyd, yn yr un modd ag unrhyw strwythur newydd, bydd angen ffyrdd newydd o weithio ac eglurder ynghylch y ffordd mae gwasanaethau'n cael eu darparu. Er bod ffyrdd o weithio wedi bod yn rhan o'n proses feddwl wrth benderfynu ar strwythurau, ac yn parhau i fod, hyd yn hyn nid ydynt wedi cael eu llawn ddatblygu i'r manylder sydd ei angen i sicrhau ein bod yn barod am y diwrnod cyntaf o weithredu. Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo.

**5.0 Ymateb i Ddisgrifiadau Rôl**

Roedd cryn adborth mewn perthynas ag amrediad eang o broblemau sy'n gysylltiedig â disgrifiadau rôl. Cafodd y rheiny a anfonwyd trwy fewnflwch Cynllun y Sefydliad eu cofnodi gyda gweddill yr adborth. Gwnaethom ymateb i'r rhain yn uniongyrchol, gan hefyd eu hanfon at y timau cynllunio perthnasol i'w hystyried. Rydym yn ddiolchgar i staff am yr adborth yn y maes hwn.

Roedd yr adborth yn cynnwys cwestiynau syml am anghysondeb y graddau, awgrymiadau ar gyfer ailfformatio Rhan A, ac awgrym defnyddiol ar gyfer diwygio cynnwys Rhan A o'r Disgrifiad Rôl.

Yn ogystal, roedd rhai cymalau i'w cynnwys yn Rhan B nad oeddem yn gallu eu cynnwys yn yr holl ddisgrifiadau rôl drafft. Roeddent yn cynnwys ein cyfrifoldeb i reoli adnoddau naturiol ac arian mewn modd cynaliadwy. Roedd y cymalau hyn wedi cael eu cytuno'n flaenorol gyda'r undebau llafur trwy waith partneriaeth. Byddant yn cael eu cynnwys yn y fersiynau terfynol a ddefnyddir yn y Rhaglen Newid.

Roedd yr adborth yn nodi pryderon ynghylch dulliau ar gyfer rheoli digwyddiadau yn y dyfodol, yn benodol y cymalau digwyddiad newydd. Cafodd y rhain eu cynnwys er mwyn i staff weld y swyddi y mae'n bosibl y byddant yn cynnwys gofynion lefel uwch rywbryd yn y dyfodol. Roeddem yn credu mai dyma oedd y ffordd orau o ymdrin â'r mater hwn. Er inni geisio bod yn glir fod y gwaith ar ddigwyddiadau yn brosiect paralel ar wahân, eto, bu inni dderbyn rhywfaint o adborth. Rydym wedi ailadrodd hyn yn y cwestiynau cyffredin ac wedi cytuno gyda phartneriaid undeb llafur fod hwn yn brosiect ar wahân. Ni fyddwn yn ymdrin ag unrhyw rai o'r pryderon yn yr ymateb hwn ac rydym wedi trosglwyddo'r rhain i'r Prosiect Adolygu Digwyddiadau. Ar gyfer y disgrifiadau rôl hynny lle mae digwyddiadau wedi cael eu cynnwys yn Rhan A, byddwn yn adolygu'r rhain a'u tynnu nhw os nad ydynt yn briodol ar yr adeg hon.

Roedd sylwadau ynghylch y teitlau swydd a ddefnyddir yn y disgrifiadau rôl. Roedd hierarchaeth y teitlau swydd a ddefnyddiwyd gennym i lenwi'r disgrifiadau rôl yn ein caniatáu i wahaniaethu rhwng y graddau a'r hierarchaethau rheoli a thechnegol. Roedd hyn yn gam sylweddol tuag at greu dull cyson ar gyfer graddau a disgrifiadau rôl ar draws y sefydliad. Rydym wedi datblygu dull ar gyfer llunio teitlau swydd a fydd yn cael ei gymhwyso i'r holl swyddi yn ystod y Rhaglen Newid. Bydd hyn yn caniatáu datblygu teitlau swydd mwy disgrifiadol ond mewn modd cyson. Bydd y rhain yn fwy defnyddiol o lawer wrth gyfathrebu â chwsmeriaid.

Roedd llawer o bryderon ynghylch natur generig y disgrifiadau rôl, gyda llawer o'r adborth yn canolbwyntio ar ddiffyg sgiliau arbenigol neu fanylion eraill a gynhwysir yn y naratifau. Rydym yn derbyn bod angen datblygu rhai o'r disgrifiadau rôl a sicrhau ein bod yn amlinellu'r sgiliau cywir ynddynt fel y gallant gyflawni gofynion y swydd honno. Mae hyn yn newid sylweddol ar gyfer Cyfoeth Naturiol Cymru, a dyma'r tro cyntaf y bydd gan yr holl staff ddull cyson ar gyfer eu disgrifiadau rôl, ac felly mae'n gerrig filltir fawr yn y gwaith o ddod â'r holl drefniadau etifeddol at ei gilydd mewn dull newydd ar gyfer Cyfoeth Naturiol Cymru. Rydym yn cydnabod bod y newid dull hwn yn wahanol a'i bod yn bosibl y bydd yn peri pryderon.

Cafwyd adborth a oedd yn nodi'r angen am restr o dermau i ategu'r gwaith o greu a dehongli disgrifiadau rôl. Cytunwyd ar y cynnwys ar gyfer y rhestr o dermau gyda'r undebau llafur, ac mae hefyd wedi cael ei chyhoeddi ar y fewnrwyd wrth ochr y ddogfen ymgynghori, er mwyn i staff ddeall rhai o'r termau a ddefnyddir. Felly, mae hon wedi derbyn sylw yn ystod yr ymgynghoriad.

Rydym yn derbyn bod angen inni sicrhau bod staff yn deall y berthynas rhwng cynlluniau datblygu a pherfformiad a disgrifiadau rôl a sut maent yn gweithio gyda'i gilydd. Felly, rydym yn bwriadu datblygu polisïau, gweithdrefnau ac arweiniad Cyfoeth Naturiol Cymru ar greu a defnyddio'r dogfennau hyn, i sicrhau bod staff yn deall sut y maent yn gweithio gyda'i gilydd.

At ei gilydd, byddwn yn cadw'r dull cyfredol ar gyfer disgrifiadau rôl, ond byddant yn ei adolygu lle mae adborth defnyddiol yn rhoi tystiolaeth fod angen newidiadau.

**6.0 Ymateb i Bolisïau a Gweithdrefnau Newid**

Cafwyd cryn adborth ar y Rhaglen Newid, gyda phryderon yn cael eu lleisio ynghylch amrediad o elfennau o'r weithdrefn, gan gynnwys paru, clustnodi, apelio, a'r Polisi a Rhaglen Adleoli a Diswyddo. Hefyd, lleisiwyd pryder ynghylch sut mae'r weithdrefn yn ymdopi ag ail-lunio a newid swyddi a graddau.

Rydym yn derbyn bod hon yn broses anodd ond bod angen gweithdrefnau arnom sy'n gyflym, yn deg ac yn gyfreithlon. Pan oeddem yn datblygu'r broses newid, gwnaethom sefydlu gweithgor gyda'r undebau llafur cyn yr ymgynghoriad ffurfiol i archwilio ac i ddatblygu'r prosesau a'r gweithdrefnau arfaethedig. Mae'r grŵp hwnnw'n parhau i fonitro problemau ac yn ceisio eu datrys. Mae rhai newidiadau posibl eisoes wedi cael eu cytuno ac mae eraill yn cael eu trafod.

6.1 Cefndir Cyffredinol i Ddylunio Prosesau

Mae Cyfoeth Naturiol Cymru'n cael ei newid fel rhan o'i Raglen Cynllun y Sefydliad er mwyn cyflawni'n well ei nodau a'i ddiben ar gyfer y dyfodol. Mae’n bosibl y bydd yr ailgynllunio'n arwain at adleoli ac mae diswyddiadau'n bosibl, oherwydd newid i natur y mathau o sgiliau ac adnoddau a fydd eu hangen ar gyfer rolau yn y dyfodol i ategu'r gwaith o gyflawni amcanion y sefydliad.

Cynhaliwyd ymgynghoriad ffurfiol ar y newidiadau strwythurol, a'r prosesau arfaethedig ar gyfer llenwi'r strwythur newydd hwn. Mae'r elfen newid o'r broses gyflawn ynddi'i hun yn cynnwys dau gam: paru swyddi ac wedyn mynegiannau o ddiddordeb. Ar ôl gweithio mewn partneriaeth gyda'r undebau llafur trwy gydol y broses o'r cyfnod cynllunio i'r ymgynghoriad, rhagosodiad canolog y cynnig oedd proses yn seiliedig ar raddau. Mae hyn yn sicrhau bod Cyfoeth Naturiol Cymru yn cyflawni ei rwymedigaethau cytundebol i staff, ac i'w cyflogi ar dâl a gradd benodol. I bob pwrpas, byddai unrhyw newid i'r radd hon yn newid i'r berthynas gytundebol rhwng Cyfoeth Naturiol Cymru a'r unigolyn o dan sylw. Mae dyrchafiadau bob amser yn cael eu dyfarnu ar sail cystadleuaeth deg, ac felly nid yw ynddo'i hun yn ffactor o fewn proses newid.

Mae gan Cyfoeth Naturiol Cymru hefyd rwymedigaethau fel rhan o'i brotocol diswyddo, lle mae angen iddo ystyried swyddi addas eraill ar gyfer unrhyw staff sydd wedi cael eu dadleoli (ar radd gytundebol ei swydd wreiddiol) fel rhan o geisio osgoi sefyllfaoedd lle mae angen diswyddo staff. Mae'r protocol hwn yn dilyn camau'r proses newid ffurfiol ac yn defnyddio Polisi Adleoli a Diswyddo Cyfoeth Naturiol Cymru y cytunwyd arno fel y cam olaf o'r holl broses.

Rydym wedi cytuno gyda'r undebau llafur i weithio mewn partneriaeth ac ystyried ac ailgynllunio elfennau'r broses lle mae adborth gan staff a'r undebau llafur eu hunain wedi nodi bod angen gwneud hynny. Fodd bynnag, gwneir hyn o fewn y paramedrau cyfreithiol a chytundebol fel y'u hamlinellir uchod ac wedi hynny trwy gydol cam gweithredu'r broses.

Rydym wedi mynd â phob prif fater neu thema sy'n ymwneud â ffrwd gwaith Rheoli Pobl y broses ymgynghori trwy'r holl sianeli ar gyfer adborth ac wedi ymateb isod.

6.2 Cylch Gorchwyl y Grŵp Gweithredu Newid

Mae adborth yr ymgynghoriad yn dangos y byddai staff yn hoffi mwy o fanylion ynghylch sut mae'r Grwpiau Gweithredu Newid yn gwneud penderfyniadau. Yn bennaf ynglŷn â:

* Sut y bydd y wybodaeth busnes cywir yn cael ei darparu i'r Grwpiau Gweithredu Newid er mwyn llywio'r broses baru
* Mapio (penodi) pobl i swyddi, a sut y byddant yn ystyried anghenion y busnes ac anghenion yr unigolyn yn briodol i sicrhau tegwch
* Y tryloywder a chysondeb, o ran gwybodaeth a ddefnyddir a phenderfyniadau a wneir

Mewn ymateb:

* Bydd gwybodaeth busnes yn cael ei darparu i'r Grŵp Gweithredu Newid yn ystod y cam paru gan aelod o'r tîm arwain neu reoli a all roi'r wybodaeth fwyaf perthnasol o ran cynnwys a chyd-destun y swydd. Disgwylir i hyn fod yn rhywun gwahanol ar gyfer pob maes busnes ac efallai y bydd angen tynnu ar fewnbwn arweinydd tîm hefyd. Mater i'r busnes fydd adnabod yr unigolyn mwyaf priodol.
* Bydd angen cymorth busnes ar y Grŵp Gweithredu Newid yn ystod yr ymarfer penodi i'w helpu mewn ystyriaethau. Ar gyfer y swyddogaethau hynny sydd wedi'u paru ond efallai eu bod wedi'u lleoli mewn gwahanol leoliadau, bydd gwybodaeth am unrhyw amgylchiadau personol a ddatgelir yng nghyfarfodydd un-i-un gan yr unigolion llwyddiannus hynny yn cael ei rhannu gyda'r Grŵp Gweithredu Newid er mwyn rhoi’r holl ystyriaethau priodol ac angenrheidiol i unrhyw flaenoriaethau ar gyfer lleoliadau penodol.
* Mater i'r busnes yw pennu lle bydd y swyddi yn cael eu lleoli, ac yna bydd y Grŵp Gweithredu Newid yn gweithio gyda'r maes busnes i sicrhau bod y broses benodi'n deg ac yn seiliedig ar anghenion unigol, yn ogystal â gwybodaeth unigol o feysydd penodol. Y bwriad fydd lleihau'r angen i staff adleoli neu deithio pellteroedd hir lle bynnag y bo modd. Bydd ffrwd waith Rheoli Pobl yn ystyried gyda'r undebau llafur p'un a oes angen manylion mwy pendant am wneud penderfyniadau ar Grwpiau Gweithredu Newid ynghylch yr hyn y mae angen ei ystyried, a sut i gydbwyso blaenoriaethau.
* Mae'r broses yn rhagnodi pa wybodaeth sydd i'w defnyddio gan baneli paru swyddi. Gan mai swyddi'n cael eu paru ac nid pobl, nid yw'n briodol defnyddio Cynlluniau Perfformiad a Datblygiad neu adroddiadau perfformiad. Bydd templedi cadw cofnodion safonol ar gyfer pob Grŵp Gweithredu Newid a phanel paru swyddi i'w cwblhau o ran penderfyniadau a wneir, a bydd yn rhaid i'r holl wybodaeth gael ei throsglwyddo i'r Bwrdd Gweithredu Newid fel bod barn gyffredinol o'r holl gynnydd ar draws Cyfoeth Naturiol Cymru mewn un lle, gyda'r safonau ar gyfer cadw cofnodion yn cael eu rhagnodi a'u goruchwylio gan y Bwrdd Gweithredu Newid.
* Yn anochel, bydd sefyllfaoedd sy'n codi trwy gydol y cyfnod gweithredu sy'n unigryw i unigolyn neu rôl ac nad ydynt wedi'u rhagweld, a bydd yn rhaid ystyried y rhain fesul achos. Bydd yr undebau llafur yn cymryd rhan drwy gydol y cyfnod gweithredu gan eu bod yn rhan o'r Grŵp Gweithredu Newid ac yn cael eu cynrychioli hefyd ar y Bwrdd Gweithredu Newid. Byddwn yn ystyried unrhyw gynsail neu ddehongliad o bolisïau/prosesau a byddwn yn sicrhau bod unrhyw benderfyniad sy'n cael ei wneud wrth ymgeisio yn cael ei gymhwyso'n gyson wedyn ar draws y pedwar Grŵp Gweithredu Newid ar gyfer unrhyw amgylchiadau tebyg.

6.3 Trefn y Camau Newid

Mae'r adborth yn awgrymu bod pryder y gallai rhai Grwpiau Gweithredu Newid wneud cynnydd yn gynt nag eraill, gan arwain at fanteision ac anfanteision mewn rhai achosion mewn perthynas â mynediad at swyddi gwag.

Mewn ymateb, mae'r broses Rheoli Pobl fel y'i nodir yn y cynnig yn nodi bod pob cam (yn y ddogfen Camau Allweddol ar gyfer Rheoli Newid) yn cael ei gofnodi a'i roi ar waith gan y sefydliad cyfan cyn y gall y cam nesaf ddechrau. Bydd hyn yn golygu y gallai fod angen i rai meysydd gymryd saib tra bydd eraill sydd â chyfaint mwy yn cwblhau eu hymarfer. Mae hyn i sicrhau cyfle teg i’r holl staff sydd wedi'u dadleoli yn ystod pob cam o'r broses ar draws pob rhan o’r sefydliad trwy weithredu pob cam ochr yn ochr ar draws y Grwpiau Gweithredu Newid. O fewn pob cam allweddol, mae pob Grŵp Gweithredu Newid yn gyfrifol am gyfathrebu'n amserol i'r staff yn y maes gwaith hwnnw a byddant yn hysbysu'r Bwrdd Gweithredu Newid o unrhyw gyfathrebiadau ffurfiol a fydd yn cael eu rhyddhau.

6.4 Cyfarfodydd Un-i-un (1:1)

Cafodd pryderon eu bwydo'n ôl ynglŷn â’r union bryd y byddai gwybodaeth o gyfarfodydd un-i-un a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod ymgynghori yn cael ei rhannu a chyda phwy.

Mae'r holl wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r broses un-i-un yn ystod yr ymgynghoriad yn cael ei chadw a'i storio'n ddiogel o fewn Tîm Newid Rheoli Pobl. Ar yr adeg pan fydd Grŵp Gweithredu Newid wedi nodi unigolion llwyddiannus i baru â swyddi a bod angen iddo gynnal ymarfer penodi (mapio) ar draws lleoliadau, bydd Rheoli Pobl yn gwirio a yw'r unigolion hynny wedi datgelu unrhyw wybodaeth yn ystod cyfarfodydd 1:1 a fyddai'n berthnasol i'r Grŵp Gweithredu Newid ei hystyried. Mae gwybodaeth un-i-un yn cael ei chadw yn ôl rhif adnabod Rhif Adnabod Adnodd staff, felly os yw staff yn symud i swyddi ar draws cyfarwyddiaethau, gallant gael eu nodi o hyd o'r rhif adnabod hwn a gall y wybodaeth berthnasol gael ei throsglwyddo i'r Grŵp Gweithredu Newid newydd ei hystyried.

Fel y lleisiodd yr undebau llafur yn eu hymateb, amlinellir darpariaeth o fewn y ddogfennaeth ymgynghori y gall staff ofyn am gymaint o sesiynau un-i-un gyda'u rheolwr llinell ag y byddant yn teimlo sydd arnynt eu heisiau. Roedd yn orfodol cynnig o leiaf un sesiwn i staff yn ystod y cyfnod ymgynghori, ond dylai'r rhain barhau trwy gydol y broses newid lle mae staff am gael cymorth gan eu rheolwyr llinell. Nid oes unrhyw ofyniad i fwydo’r holl wybodaeth bellach o sesiynau un-i-un i’r broses, oni bai y bydd o bosib yn newid rhywbeth a gafodd ei ddatgan neu ei hysbysu o'r blaen yn sylfaenol, e.e. newid mewn amgylchiadau unigol o ganlyniad i symud cartref neu gyflwr meddygol sydd newydd gael diagnosis ac sy’n cael ei gynnwys yn narpariaethau’r Ddeddf Cydraddoldeb.

Unwaith y byddwn yn cyrraedd yr adeg pan fydd unrhyw staff yn dechrau ar gam Adleoli a Diswyddo'r broses, yna byddai angen sesiwn un-i-un fwy manwl. Mae Polisi Adleoli a Diswyddo Cyfoeth Naturiol Cymru yn amlinellu'r hyn a ddisgwylir yn y sesiynau un-i-un hynny ar adeg hon y broses lle mae staff yn ystyried cael eu hadleoli neu eu diswyddo.

6.5 Y Broses Baru a Chanllawiau

Mae adborth wedi dangos cais am fwy o fanylion ar y broses baru a chanllawiau cysylltiedig, gan gynnwys y defnydd o deuluoedd swyddi a Phroffiliau Rôl Gyffredinol yn y broses baru honno.

Gan ystyried yr adborth hwn, mae Tîm Newid Rheoli Pobl yn cynnal adolygiad gyda'r undebau llafur i sicrhau bod y broses baru hon yn defnyddio'r wybodaeth sydd ar gael o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru yn llawn i symleiddio'r broses ac yn mynd i'r afael â'r pryderon a leisiwyd gan staff dros wahaniaethau mewn teuluoedd swyddi a Phroffiliau Rôl Gyffredinol. Rydym yn ailymweld â'r mecanwaith sgorio, sy'n gyfarwydd o fewn Cyfoeth Naturiol Cymru gan ei fod wedi cael ei ddefnyddio’n flaenorol, a byddwn hefyd yn adolygu'r trothwyon sy'n cael eu cymhwyso i feini prawf allweddol fel y'u rhagnodir ym manylion cyfredol y broses arfaethedig.

Bydd y broses paru swyddi yn defnyddio'r Datganiadau Cyfraniad perthnasol neu ddogfennau eraill a ddefnyddiwyd ar y pryd, gan gynnwys manylion unrhyw apeliadau neu gwynion a gafodd eu cadarnhau a arweiniodd at newidiadau i raddau o ganlyniad i ailystyried yr achos trwy’r broses gwerthuso swyddi.

Mae gwaith yn parhau ar hyn, a bydd unrhyw newidiadau o ganlyniad yn cael eu cyhoeddi a'u hysbysu i staff cyn y cyfnod gweithredu. Bydd unrhyw gwynion sydd eisoes ar y gweill hefyd yn dod i ben a bydd y wybodaeth ar gael i'r Grwpiau Gweithredu Newid cyn dechrau'r cyfnod gweithredu gyda pharu swyddi fel y cam allweddol cyntaf.

6.6 Y Broses Apelio

Mae adborth o’r ymgynghoriad wedi amlygu pryderon gan staff ynglŷn â’r amserlen ar gyfer cyflwyno apeliadau.

Roedd y cynnig cychwynnol hwn o hysbysu apêl o fewn dau ddiwrnod ar y sail nad oes angen casglu gwybodaeth gan yr apelydd, gan ei bod yn cael ei chadw’n ganolog o fewn y Bwrdd Gweithredu Newid ar lefel sefydliadol, ac felly ar gael yn rhwydd ar gyfer y broses a ddefnyddir gan y paneli apêl sy'n ystyried yr achos.

Fodd bynnag, wrth fynd i'r afael â'r adborth gan staff, gwnaethom adolygu hyn gyda'r undebau llafur ac rydym wedi cytuno ar estyniad i'r amserlen hon o ganlyniad uniongyrchol i'r adborth. Bydd hyn yn awr yn newid i'r manylion canlynol yn y canllawiau:

Ar ôl derbyn eu hysbysiad o'r canlyniad paru disgwyliedig, dylai staff, os ydynt yn dymuno cyflwyno apêl, wneud hynny o fewn y ffenestr amser a nodwyd. Bydd hyn yn saith diwrnod calendr o dderbyn yr hysbysiad. Mae'n rhaid i'r Grŵp Gweithredu Newid gyfathrebu hyn i'r holl staff sy'n gymwys i apelio ac mae'n rhaid iddo hefyd gadarnhau derbyn unrhyw apêl a dderbyniwyd o fewn y cyfnod amser a nodwyd. Bydd yr amser a gymerir i ddatrys unrhyw apeliadau yn dibynnu ar natur yr apêl a gyflwynwyd, ond byddai fel arfer yn ddeg diwrnod gwaith ar ôl ei derbyn.

6.7 Mynegi Diddordeb a Chlustnodi

Cafodd nifer o bryderon eu lleisio yn yr ymgynghoriad ynglŷn â'r hyblygrwydd o fewn y broses datganiad o ddiddordeb i'r busnes wneud achos ar gyfer clustnodi swyddi ar gyfer cyflwyniadau datganiad o ddiddordeb gan grŵp penodol o staff yn unig. Daeth yr adborth hwn o ddau safbwynt, yn gyntaf ynghylch y posibilrwydd ar gyfer dyrchafiad, ac yn ail annhegwch pe bai hyn mewn gwirionedd yn wir.

Ystyriwyd cynnwys yr hyblygrwydd hwn i ddechrau ar sail cais gan y bwrdd, gyda'r undebau llafur yn cefnogi'r dull hwn. Y safbwynt diangen yw na fyddai clustnodi'n cael ei ddefnyddio, gan fod gan Cyfoeth Naturiol Cymru rwymedigaethau cyfreithiol a chytundebol i'w hanrhydeddu ar sail trosglwyddo ar yr un lefel, yn enwedig lle gall rhai achosion o ddileu swyddi ddigwydd oherwydd newid.

Recriwtio agored a theg yw'r dull diofyn i staff ymgeisio am gyfleoedd dyrchafiad ac nid newid yw'r mecanwaith i roi hyn ar waith trwy ddulliau eraill. Rhaid i unrhyw un sy'n cyflwyno datganiad o ddiddordeb ar gyfer swydd, pa un a yw hon wedi cael ei chlustnodi ai peidio, fod yn fodlon fod ganddo’r sgiliau, gwybodaeth a phrofiad a nodwyd i wneud y swydd fel y'i disgrifir.

Bydd unrhyw newid i'r rhan hon o'r broses yn cael ei gyfathrebu i staff cyn ei weithredu.

6.8 Gwarchod Cyflog

Bu llawer o ymholiadau am delerau gwarchod cyflog unigolion mewn perthynas â'u dewisiadau trwy'r broses gwerthuso swyddi, a sut y byddai'r amddiffyniadau hynny yn parhau i fod yn berthnasol neu beidio trwy’r camau newid.

Fel y nodwyd yn y cwestiynau cyffredin ar yr elfen hon, cytunodd Cyfoeth Naturiol Cymru i barhau gydag amddiffyniad gwerthuso swyddi unigolyn yn unol â'r penderfyniad a wnaed ganddo yn ystod y broses gwerthuso swyddi pe bai’n sicrhau swydd drwy broses paru swyddi neu ddatganiad o ddiddordeb y broses newid.

Bydd unrhyw staff sy'n dewis ymgeisio am swyddi gwag y tu allan i'r broses newid yn cael gwared ar yr amddiffyniad gwerthuso swyddi fel y cytunwyd ar adeg gweithredu'r broses gwerthuso swyddi.

Os bydd staff yn dechrau ar y cam Ail-leoli a Diswyddo, fodd bynnag, mae'r Polisi Ail-leoli a Diswyddo'n bwysicach na hyn, ac mae'n darparu chwe mis o amddiffyniad cyflog i unrhyw unigolyn sy'n sicrhau swydd trwy’r broses Adleoli a Diswyddo. Y rheswm am hyn yw y gall staff ddewis cymryd swydd â gradd is fel cyflogaeth arall yn hytrach na chyflogaeth arall addas ar yr un radd, ac felly mae amddiffyn y cyflog hwnnw am chwe mis yn rhesymol ac yn sicrhau nad ydym yn parhau â swydd i staff na ellir ei fforddio mewn perthynas â graddio swyddi, gydag amddiffyniadau hir ar gyfer staff sy'n penderfynu cymryd swyddi â gradd is, a phroblemau cyflog cyfartal yn y tymor hir.

Fodd bynnag, mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn parhau i fod yn agored i ystyried unrhyw achosion unigol lle mae amgylchiadau annisgwyl yn digwydd yn ystod unrhyw gam o'r broses, gan effeithio ar amddiffyniadau cyflog o ganlyniad.

6.9 Cynllun Ymadael Gwirfoddol

Rydym wedi bod yn gweithio gyda'r undebau llafur i nodi'r amser mwyaf addas pan ellid cynnig Cynllun Ymadael Gwirfoddol. Mae'r trafodaethau wedi cydnabod y canlynol: -

* Y newidiadau posibl i delerau y gall Swyddfa'r Cabinet eu cyhoeddi
* Amseriad y cynllun fel ei fod yn caniatáu i Cyfoeth Naturiol Cymru ddeall y goblygiadau llawn o adael i staff fynd a ph'un a oes arnom angen eu gwybodaeth a'u sgiliau mewn man arall

Unwaith fod y trafodaethau hyn wedi dod i ben a’u cytuno, byddwn yn rhannu'r canlyniad gyda staff.

6.10 Contractau Tymor Penodol

Mae adborth wedi bod ynghylch statws staff yn Cyfoeth Naturiol Cymru sydd wedi'u penodi ar gontractau tymor penodol. Mae llawer o hyn wedi bod yn gysylltiedig â dryswch rhwng staff mewn swyddi sy’n gyfyngedig o ran amser (a gyfeirir atynt yn fewnol fel swyddi penodiadau cyfnod penodol) yn hytrach na staff ar gontractau tymor penodol, lle mae gan eu contract cyflogaeth gyda Cyfoeth Naturiol Cymru ddyddiad terfyn pan fyddant yn gadael y sefydliad.

Mae hwn yn safbwynt cyfreithiol, gan nad yw staff sy'n meddu ar gontractau tymor penodol yn cronni hawliau dileu swydd nes eu bod wedi gweithio i'r sefydliad am ddwy flynedd. Felly, mae'r defnydd o gontractau tymor penodol i lenwi swyddi yn y cyfnod cyn cyflwyno rhaglen newid yn fodd cyfreithlon cydnabyddedig i fusnes ddiogelu ei swyddi yn y dyfodol ar gyfer y staff hynny sydd â hawliau dileu swydd (staff parhaol a phenodiadau cyfnod penodol gyda gwasanaeth o dros ddwy flynedd) ac felly osgoi dileu swyddi lle bynnag y bo modd.

6.11 Llesiant Staff

Cafwyd llawer o adborth ynglŷn â sicrhau llesiant cyffredinol staff trwy gydol y cyfnod ymgynghori ei hun, a hefyd wrth i ni agosáu at y dyddiad lansio ar 1 Ebrill 2019.

Mae Cyfoeth Naturiol Cymru wedi ymrwymo i ddarparu cefnogaeth i unigolion trwy gydol y cyfnod hwn ac mae wedi cyflogi arbenigwyr cymorth newid dros dro i wneud hyn. Hyd yn hyn, mae nifer y bobl sy'n manteisio ar sesiynau cychwynnol yn ymwneud â chefnogaeth reoli wedi bod yn gyfyngedig, ond yn fwy diweddar mae cymorth o ran pethau fel sgiliau cyfweld wedi cael ymateb gwell gan staff. Mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn annog staff i roi gwybod i'r Tîm Cymorth Newid os oes yna fecanweithiau cymorth neu hyfforddiant penodol y maen nhw'n teimlo y byddent o fudd iddynt nad ydynt yn cael eu cynnwys yn y ddarpariaeth gefnogaeth bresennol.

Yn ogystal â’r mecanweithiau cefnogi hyn, mae gan staff Cyfoeth Naturiol Cymru fynediad at wasanaeth y Rhaglen Cymorth i Weithwyr a ddarperir gan Care first. Gall staff gael mynediad i'r cymorth hwn yn uniongyrchol bob awr o’r dydd os ydynt yn teimlo bod angen cymorth mwy personol arnynt. Rydym wedi gwneud Care first yn ymwybodol y gall nifer y galwadau gynyddu dros y chwe mis nesaf i sicrhau bod ganddynt ddigon o adnoddau ar gael i ddarparu gwasanaeth effeithiol.

Wrth i ni symud trwy’r cyfnod gweithredu, bydd angen i Cyfoeth Naturiol Cymru barhau i gyflawni ei gylch gorchwyl, ond disgwylir y bydd rheolwyr a'r Tîm Arwain yn galluogi eu staff i gymryd rhan lawn yn y broses er mwyn sicrhau swyddi yn strwythur y dyfodol.

Mae llawer o waith yn cael ei wneud wrth baratoi ar gyfer diwrnod cyntaf y strwythur newydd a hefyd ynglŷn â’r agweddau diwylliannol o gwmpas #TîmCNC lle rydym yn ystyried y gwerthoedd a'r ymddygiadau yr ydym am eu cael yn ein gweithle, gan adeiladu'r diwylliant hwn ac ein symud ymlaen i'r strwythur newydd a Cyfoeth Naturiol Cymru'r dyfodol. Yn anochel, bydd materion strwythurol a ffyrdd o weithio i ymgorffori ar ôl y dyddiad lansio, ac mae'r Tîm Arwain yn gyfrifol am gefnogi hyn i’w ddatblygu yn eu gwasanaethau a'u lleoedd yn y dyfodol. Yn benodol, pan fo staff yn ymgymryd â swyddi newydd neu wahanol iawn, bydd angen eu cefnogi i sicrhau bod ganddynt gynlluniau datblygu ar waith dros gyfnod rhesymol i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth y mae arnynt eu hangen.

**7.0 Crynodeb o'n Hymatebion**

I grynhoi, mae’r prif bwyntiau yn yr ymateb i’r cynllun yr ydym wedi eu gwneud yn dilyn yr adborth fel a ganlyn:

* Timau Cynefin / Rheoli Adnoddau Naturiol – Mae'r timau hyn wedi dioddef toriadau sylweddol yn dilyn gostyngiad y cymorth grant. Rydym yn derbyn y bydd y gostyngiad hwn yn effeithio ar eu gallu i gyflawni eu canlyniadau. Rydym wedi penderfynu cynyddu nifer y swyddi drwy wneud 30 o'r 50 o swyddi cyfnod penodol yn barhaol a thrwy hynny ddarparu adnodd ychwanegol i’r timau hyn.
* Rheoleiddio Safleoedd – Yn dilyn adborth, rydym wedi cytuno y gwneir y penderfyniad yn lleol ynghylch a ddylid cael timau wedi'u hintegreiddio neu dimau annibynnol ar gyfer y gweithgareddau diwydiant a reoleiddir a rheoleiddio gwastraff. Bydd hyn yn caniatáu i'r amodau lleol ddylanwadu ar y dull lleol. Rydym hefyd wedi ymateb i’r cynnig gwastraff un uned mewn Gweithrediadau; mae'r prif adborth yn ymwneud â gweithgareddau Taclo Tipio Cymru. Rydym wedi ailgynllunio ar sail dau dîm, un a fydd yn canolbwyntio ar weithgareddau Taclo Tipio Cymru, a'r llall ar weithgareddau rheoleiddio gwastraff arbenigol.
* Rheoli Perygl Llifogydd – Yn dilyn adborth, rydym wedi cytuno na fydd y timau arbenigol sy’n gyfrifol am systemau asedau perygl llifogydd, dadansoddi perygl llifogydd, rheoli digwyddiadau llifogydd, adnoddau dŵr a hydroleg, a hydrometreg a thelemetreg yn cael eu rhannu chwe ffordd. Rydym wedi gwneud newidiadau o'r cynnig ymgynghori ac wedi symud i strwythur ddwy uned yng Nghymru. Bydd y gwaith rheoli perygl llifogydd sy'n weddill yn cael ei ddarparu o'r chwe ardal ddaearol.
* Gorfodi – Gwnaethom ystyried yr adborth nad oedd yn cefnogi'r cynnig yn yr Achos dros Newid yn ofalus. Rydym wedi penderfynu parhau gyda'r symud i ddull sy’n seiliedig ar leoedd. Rydym yn cytuno gyda'r adborth y dylid symud y swyddi troseddau amgylcheddol ar gyfer pysgodfeydd a gwastraff i Reoli Adnoddau Naturiol / Cynefin a dylent fod yn rhan o’r un tîm er mwyn gwneud y gwaith hwn yn well.
* Gwnaethom ystyried yr adborth ar y cynnig i symud monitro i'r chwe ardal ddaearol yn ofalus. Rydym yn derbyn y bydd yn heriol cyflawni'r gweithgareddau hyn yn y ffordd hon ond gwnaethom benderfynu bod manteision cyflwyno'r rhain o'r lle yn ddigonol i barhau â'r cynnig hwn.
* Peirianneg Integredig, Gweithlu ac Ardaloedd Draenio Mewnol – Yn gyffredinol, roedd cefnogaeth i gyflawni'r gweithgareddau gweithredol hyn, sy'n bennaf yn weithgareddau maes, o'r chwe ardal ddaearol ac o weithlu integredig. Cafodd achos cryf ei wneud na ellir gwneud y gwaith MEICA yn y modd hwn. Rydym yn derbyn y ddadl ac wedi dod â'r gwaith hwn yn ôl at ei gilydd fel un tîm.
* Rheoli Tir – Er bod cefnogaeth i'r cynigion yn yr Achos dros Newid, cydnabyddir y risgiau wrth symud gweithrediadau coedwigaeth o wasanaeth un uned yng Nghymru i un sy’n seiliedig ar leoedd. Bydd angen rheoli hyn yn ofalus i gefnogi staff ac arweinwyr tîm a rheolwyr ar ôl gweithredu.
* Tîm Cyflenwi Ynni – Rydym wedi cytuno i gadw'r strwythur arfaethedig i wahanu'r strategaeth gyffredinol a gweithgarwch llywodraethu yn yr Adran Fasnachol a gosod y gwaith o reoli a chyflwyno prosiectau fel rhan o strwythur Gweithrediadau.
* Disgrifiadau Rôl – Cawsom lawer o adborth defnyddiol iawn ar gynnwys y Disgrifiadau Rôl. Mae'r rhain wedi cael eu gyrru i'r timau dylunio i gael eu hystyried ac, os ydynt yn cael eu derbyn, eu rhoi ar waith. Bydd y newidiadau hyn yn rhan o set ddiwygiedig o Ddisgrifiadau Rôl a fydd yn cael ei defnyddio yn y Rhaglen Newid.

Cafwyd adborth sylweddol ar y Rhaglen Newid arfaethedig, gyda phryderon yn cael eu lleisio dros ystod eang o elfennau o'r weithdrefn, gan gynnwys paru, clustnodi, apeliadau, a'r Polisi a Rhaglen Ail-leoli a Diswyddo. Rydym yn derbyn mai proses gymhleth yw hon a bod amrywiaeth o faterion a allai gymhlethu sut mae'r broses yn cael ei rhoi ar waith.

* Rydym wedi ymateb yn gadarnhaol i faterion a godwyd, ond mae'n bwysig fod gennym weithdrefnau y gellir eu rhoi ar waith yn amserol sy’n deg a chyfreithlon.
* Wrth ddatblygu'r broses newid, gwnaethom sefydlu gweithgor gyda'r undebau llafur i archwilio a datblygu'r broses a'r gweithdrefnau arfaethedig. Bydd y grŵp hwnnw'n parhau i adolygu a datrys y materion a nodwyd trwy ymgynghori cyn gweithredu.
* Byddwn yn cynnig newidiadau ynghylch materion penodol a leisiwyd, e.e. yr amserlen apelio, sicrwydd ar y broses o benodi staff i swyddi sydd wedi cael eu paru, sut y byddwn yn defnyddio proffiliau rôl generig a theuluoedd swyddi yn fwy effeithiol fel dynodwyr rôl yn y broses baru, a'r gofynion llywodraethu allweddol ar gyfer Grwpiau Gweithredu Newid a'r Bwrdd Gweithredu Newid i sicrhau proses newid effeithiol.
* Bydd unrhyw newidiadau i'r broses yn cael eu cyfleu i staff cyn dechrau'r gwaith gweithredu.

Rydym yn credu ein bod wedi ystyried yr adborth i'r ymgynghoriad mewn modd llawn ac ystyrlon a, lle rydym wedi cytuno ar newidiadau, mae'r rhain bellach wedi'u hymgorffori mewn fersiwn newydd o gynllun y sefydliad. Dyma'r un a ddefnyddir ar gyfer gweithredu.

Rydym yn cydnabod nad yw’r holl adborth wedi arwain at newidiadau a bydd hyn yn peri siom i'r staff hynny a wnaeth yr achos dros newid. Fodd bynnag, rydym yn credu bod yr egwyddorion a nodwyd i sicrhau ein bod yn canolbwyntio darpariaeth ar leoedd ac yn newid y ffordd yr ydym yn gweithio i wneud hyn yn golygu, yn yr achosion hynny, ein bod wedi cadw'r strwythurau arfaethedig.

**8.0 Atodiadau**

Dim ond ar gael ar y fewnrwyd

**Atodiad 1:** Adroddiad Antur Teifi

**Atodiad 2:** Crynodeb o'r ymholiadau a gyflwynwyd i flwch post Cynllun y Sefydliad

**Atodiad 3:** Dadansoddiad o adborth

**Atodiad 4:** Ymateb yr undebau llafur