Polisi Hyfforddiant PPC

Cyflwyniad

1 Mae'r polisi hwn yn egluro sut bydd Partneriaeth Pensiwn Cymru ("PPC") yn ymdrin â hyfforddiant a datblygiad. Mae'r polisi'n amlinellu'r strategaeth mae PPC wedi'i rhoi mewn lle i sicrhau bod gan bob un o'i Staff a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau y wybodaeth angenrheidiol i gyflawni eu rolau a gwneud penderfyniadau a fydd yn sicrhau'r canlyniadau gorau posib i fudd-ddeiliaid PPC.

2 Mae'r polisi hwn yn gymwys i Staff PPC sy'n cynnwys yr Awdurdod Lletya, Aelodau o Gydbwyllgor Llywodraethu PPC ('JGC') a'r Gweithgor Swyddogion ('OWG'). Mae PPC yn cydnabod y gall Aelodau Pwyllgorau Pensiwn yr Awdurdodau Unigol, ynghyd â Chynrychiolwyr y Bwrdd Pensiwn, gael eu gwahodd i ddigwyddiadau hyfforddiant PPC ac felly y gallent gael eu heffeithio'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol gan gynnwys y polisi hwn.

3 Mae polisi a chynllun hyfforddiant PPC wedi eu dylunio i ategu dogfennau hyfforddiant presennol yr Awdurdodau Unigol, ac nid ei fwriad yw amnewid neu ddisodli'r angen am/pwysigrwydd polisïau a chynlluniau hyfforddiant ar lefel leol. Bydd anghenion hyfforddiant lleol yn parhau i gael sylw gan yr Awdurdodau Unigol, tra bydd PPC yn cynnig hyfforddiant sy'n berthnasol i weithgareddau cyd-fuddsoddi'r Bartneriaeth.

4 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n ffurfiol gan y Gweithgor Swyddogion pob yr ail flwyddyn neu phan fo newid arwyddocaol wedi bod. Yn y cyd-destun hwn, golyga arwyddocaol newid i brif egwyddorion y polisi neu'r amcanion sy'n sail iddo neu pan fo newid sy'n effeithio ar hyn a ddisgwylir neu sy'n ofynnol gan unrhyw un o'r grwpiau neu'r cyrff sydd o fewn sgôp y polisi hwn. Bydd unrhyw newidiadau i'r polisi hwn yn cael eu cyflwyno er cymeradwyaeth y Cydbwyllgor. Wrth gynnal a gweithredu ar y polisi hwn, bydd PPC yn cynnal deialog barhaus â'r Awdurdodau Cyfansoddol a'r Awdurdod Lletya. Bydd PPC hefyd yn ceisio mewnbwn gan drydydd partïon lle bo hynny'n briodol ac yn cymryd i ystyriaeth anghenion hyfforddiant esblygol yr Awdurdodau Unigol a datblygiadau o ran hwyluso hyfforddiant.

5 Bydd y polisi hwn yn cadw mewn cof y canllawiau gan y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ("CIPFA") a The Pensions Regulator ac unrhyw ganllawiau perthnasol a ddarperir gan Fwrdd Cynghori'r Cynllun ("SAB") a'r Weinyddiaeth Tai, Cymunedau a Llywodraeth Leol (MHCLG). Mae'r polisi'n ymgorffori, lle bynnag mae'n gymwys, unrhyw ganllawiau perthnasol gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru neu Lywodraeth Cymru.

Credoau

6 Mae PPC wedi sefydlu set o gredoau sy'n tanategu ac yn llywio ei benderfyniadau, polisïau a chynlluniau busnes. Mae'r ddwy gred a amlinellir isod yn arbennig o berthnasol i Bolisi Hyfforddiant PPC:

- Bydd dysgu, arloesi a datblygu parhaus yn cynorthwyo PPC a'i Hawdurdodau Cyfansoddol i esblygu.
- Dylai llywodraethu da arwain at ganlyniadau gwell i fudd-ddeiliaid y Bartneriaeth.

7 Mae PPC yn cydnabod bod cael polisi hyfforddiant manwl yn hanfodol er mwyn sicrhau bod yr hyn a wna'r Bartneriaeth yn cyd-fynd â'i chredoau. Lluniwyd y polisi hwn gyda'r nod o roi mesurau mewn lle a fydd yn galluogi PPC i fod yn sefydliad sy'n dysgu, yn arloesi ac yn datblygu yn barhaus.

8 Mae PPC yn credu mai un elfen hanfodol o lywodraethu da yw cyflawni gweithdrefnau a strwythurau a fydd yn hyrwyddo trefn o wneud penderfyniadau deallus. Mae Polisi Hyfforddiant PPC wedi'i sefydlu er mwyn ceisio sicrhau bod gwybodaeth a gallu'r Bartneriaeth i wneud penderfyniadau deallus yn cael ei uchafu.

Amcanion

9 Amcan PPC wrth baratoi a gweithredu'r polisi hwn yw:

- Dangos bod PPC wedi sefydlu gweithdrefnau a fydd yn ceisio sicrhau bod ganddo'r sgiliau a'r wybodaeth i gyflawni'r rolau a'r gweithgareddau mae'n ymgymryd â hwy ar ran budd-ddeiliaid;
- Sicrhau bod gan Staff PPC wybodaeth lawn am yr holl faterion perthnasol cyn gwneud penderfyniadau ar ran budd-ddeiliaid PPC; a
- Sicrhau bod gan PPC, fel corff cyfunol, ddigon o wybodaeth i herio a rhoi beirniadaeth ar y cyngor mae'n ei dderbyn gan ei ddarparwyr allanol.

Risgiau a Lliniaru

10 Wrth gynnal cynllun a pholisi hyfforddiant, amcan PPC yw lleihau'r tebygolrwydd dros amser y caiff canlyniadau budd-ddeiliaid eu heffeithio'n negyddol oherwydd diffyg arbenigedd neu fylchau gwybodaeth ymysg Staff PPC. Mae Cofrestr Risg y Bartneriaeth yn amlygu bod methu â chynnal a meithrin arbenigedd a gwybodaeth briodol ymysg staff perthnasol yn risg o bwys i'r Bartneriaeth, a phe bai'r risg yn cael ei gadael heb ei rheoli, gallai beri i'r Bartneriaeth gymryd camau aneffeithiol, gwneud penderfyniadau amhriodol neu fethu â chyflawni ei chyfrifoldebau. I reoli'r risg bosib hon, mae PPC wedi rhoi'r mesurau a'r rheolaethau isod mewn grym:

- Sicrhau bod hyfforddiant digonol yn digwydd;
- Cynnal mecanwaith ar gyfer cael mynediad i ofynion hyfforddiant;
- Sicrhau bod staff newydd yn derbyn hyfforddiant priodol ar ddechrau eu dyletswyddau;
- Cyhoeddi Cynllun Hyfforddiant Blynyddol y Bartneriaeth;
- Prynu hyfforddiant gan arbenigwyr allanol pan fo angen;
- Allanoli tasgau i ymgynghorwyr arbenigol pan fo hynny'n briodol; ac
- Presenoldeb aelodau'r CBLl i'w gofnodi ymhob sesiwn hyfforddi y Bartneriaeth (PPC)

Arweiniad a Rheoleiddio

11 Wrth lunio'r polisi hwn, mae PPC wedi ystyried ac ymgorffori'r canllaw *'Investment Pooling Governance Principles for LGPS Administering Authorities*' gan CIPFA, sy'n nodi'r pwysigrwydd fod gan Aelodau a Swyddogion wybodaeth fanwl ynghylch cronni trefniadau buddsoddi *("Members and Officers having a detailed knowledge of the pooling of investment arrangements")*. Mae Polisi Hyfforddiant PPC a'r Cynllun Hyfforddiant cysylltiedig wedi'u datblygu gyda'r nod o roi i'r Aelodau a Swyddogion y wybodaeth sydd ei hangen arnynt am gronni buddsoddiadau fel y gallant gyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau dan PPC. Bydd polisïau a chynlluniau hyfforddiant lleol yn parhau i roi sylw i'r wybodaeth am gyd-fuddsoddi sydd ei hangen ar Aelodau a Swyddogion i gyflawni eu rolau ar lefel Awdurdod Unigol.

12 Mae PPC yn cydnabod bod yna lawer iawn o ganllawiau a rheoliadau'n gysylltiedig â hyfforddiant sydd wedi'u targedu at Gronfeydd CPLIL a Chynlluniau Pensiwn y Sector Preifat, ac mae'r rhain yn cynnwys ond nid yn gyfyngedig i:

- Rheoliadau, fel Deddf Pensiynau 2004, Deddf Pensiynau Gwasanaethau Cyhoeddus 2013 a *Markets in Financial Instruments Directive* (“MiFID II”)
- Arweiniad, fel Cod Ymarfer a Fframwaith Gwybodaeth a Sgiliau CIPFA, Codau ymarfer a chanllawiau’r Rheoleiddiwr Pensiynau a Bwrdd Ymgynghorol y Cynllun (SAB)

13 Mae PPC yn gefnogol o'r ffynonellau hyn fel arweiniad a dull rheoleiddio. Mae PPC wedi ceisio ymgorffori natur a naws y ffynonellau hyn yn ei bolisi a chynlluniau hyfforddiant ei hun. Mae PPC yn disgwyl i ac yn annog yr Awdurdodau Unigol i lunio a chynnal eu polisïau a chynlluniau hyfforddiant eu hunain. Mae PPC yn disgwyl y bydd yr Awdurdodau Unigol yn sefydlu polisïau a fydd yn ategu'r arweiniad a'r rheoleiddiad y mae'r ffynonellau uchod yn eu gosod ar Gronfeydd CPLIL.

Strategaeth

14 Mae PPC yn cydnabod bod hyfforddiant yn hanfodol i gyflawni canlyniadau da i'w fudd-ddeiliaid a bydd yn dyrannu adnoddau i sicrhau ei bod yn cynnal hyfforddiant rheolaidd. Mae PPC wedi ymrwymo i gynnal o leiaf bedwar digwyddiad hyfforddiant ffurfiol yn ystod y flwyddyn. Caiff y digwyddiadau hyfforddiant eu hwyluso gan yr Awdurdod Lletya. Bydd yr Awdurdod Lletya yn cadw log hyfforddiant er mwyn cadw cofnod o'r holl hyfforddiant y mae staff PPC wedi'i gwblhau hyd yma a'r hyfforddiant y bwriedir ei gynnal yn y dyfodol agos.

15 Mae chwe elfen i Bolisi Hyfforddiant PPC;

- Deall cylch gwaith ac amgylchedd y Bartneriaeth
- Adnabod anghenion hyfforddi
- Hwyluso hyfforddiant
- Dulliau hyfforddiant
- Dyletswyddau a disgwyliadau
- Adolygu a Monitro

16 Wrth lunio'r polisi hwn, mae PPC wedi ystyried natur y gwaith mae'n ei wneud ar ran ei fudd-ddeiliaid a'r amgylchedd y mae'n gweithredu ynddo. Mae PPC yn cydnabod bod angen i'r gofynion hyfforddiant, ynghyd â sail gwybodaeth PPC, fod yn hyblyg oherwydd natur gyfnewidiol ac amrywiol gwaith y Bartneriaeth. Mae’r amgylchedd y mae PPC yn gweithredu ynddo hefyd yn newid yn gyson, felly mae'n hanfodol fod Polisi Hyfforddiant PPC yn gallu mynd i'r afael ag unrhyw ofynion hyfforddiant neu wybodaeth a allai godi o'r newidiadau hyn – mae hyn yn arbennig o berthnasol ar gyfer newidiadau rheoleiddio.

17 Cyn adnabod anghenion hyfforddiant mae'n bwysig ystyried ffynonellau a gyrwyr yr anghenion hyn. Mae PPC wedi adnabod pedair brif ffynhonnell y gallai anghenion hyfforddiant ddeillio ohonynt:

- Rôl a Chyfrifoldebau Rheolaidd – rolau a chyfrifoldebau dydd i ddydd Staff y Bartneriaeth lle bydd arnynt angen sail wybodaeth a set sgiliau benodol.
- Meysydd Ffocws Targed a Gwaith Prosiect – efallai y bydd ffrydiau gwaith neu brosiectau newydd yn golygu bod gofyn i Staff PPC ddatblygu sgiliau neu wybodaeth nad oedd eu hangen arnynt gynt.

- Datblygiadau Marchnad a Materion Cyfoes – os cyflwynir pynciau poeth yn y farchnad y mae PPC yn gweithredu ynddi, gallai hynny arwain at orfodi newid yng nghynllun gwaith neu arferion presennol PPC ac mae'n naturiol tybio y gallai gofynion hyfforddiant newydd ddeillio o'r newidiadau hyn.

- Newidiadau Rheoleiddiol – bydd angen i PPC weithredu ar frys yn sgil newidiadau i reoliadau cyfredol. Bydd unrhyw weithredu gan PPC yn cynnwys asesu a hwyluso'r anghenion hyfforddiant sy'n codi o'r newidiadau i reoliadau.

18 Bydd y Bartneriaeth yn adnabod y gofynion hyfforddiant drwy ofyn, yn flynyddol, i Aelodau'r CBLl a GS i adnabod unrhyw feysydd ble fyddai hyfforddiant yn fuddiol gan roi gwybod am y rhain i'r Awdurdod Lletyol. Bydd y meysydd a amlygir yn cael eu defnyddio i lywio Cynllun Hyfforddi Blynyddol y Bartneriaeth - bydd hyn yn adnabod y pynciau y bydd y Bartneriaeth yn derbyn hyfforddiant arnynt dros y deuddeng mis dilynol. Bydd y pynciau a nodir nid yn unig yn rhoi ystyriaeth i'r mewnbwn gan aelodau'r CBLl a GS ond byddant hefyd yn cael eu ffurfio gan roi ystyriaeth i Gynllun Busnes Blynyddol y Bartneriaeth a natur y gwaith bydd y Bartneriaeth yn ei ymgymryd yn ystod y flwyddyn.

19 Mae'r modd a'r dulliau o gynnal hyfforddiant yn esblygu drwy'r amser, ac mae PPC yn awyddus i fanteisio ar unrhyw ddatblygiadau newydd a fydd yn gwneud ei hyfforddiant yn fwy effeithiol. Mae PPC ar hyn y bryd yn gwneud defnydd o'r dulliau hyfforddiant isod, nid yw'r rhestr yn gyflawn o bell ffordd ac mae'n debyg y bydd yn newid yn unol â datblygiadau a dulliau newydd perthnasol:

- Digwyddiadau Hyfforddiant Ffurfiol

- Sesiynau Hyfforddiant Rhithiol

- Pyrth Hyfforddiant Ar-lein

- Gweithdai

- Nodiadau Briffio, Papurau Canllaw a deunyddiau darllen eraill sy'n berthnasol

- Seminarau, Gweminarau a Chynadleddau perthnasol

- Sesiynau Hyfforddiant mewn Cyfarfod

20 Mae gan Staff PPC ddyletswydd i chwarae rôl rhagweithiol yn natblygiad eu gwybodaeth a'u set sgiliau eu hunain Yr arfer orau yw bod unigolion yn adolygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth eu hunain bob blwyddyn o leiaf, ac yn cwblhau hyfforddiant pellach ar gyfer unrhyw feysydd a nodir fel rhai sydd angen sylw neu ddatblygiad pellach. Dylai unigolion gofnodi unrhyw weithgaredd hyfforddiant a wnânt sy'n berthnasol i'w rôl gyda PPC a phan fo'n berthnasol, dylent roi gwybod i'r Awdurdod Lletya am fanylion yr hyfforddiant. Gofynnir i Staff PPC ddefnyddio'r Holiadur Gofynion Hyfforddiant PPC fel cyfle i werthuso eu gwybodaeth a'u sgiliau.

21 Mae gofyn i staff newydd y Bartneriaeth gwblhau hyfforddiant cyflwyno ffurfiol i gyrraedd y lefel o wybodaeth a fydd yn galluogi iddynt berfformio eu dyletswyddau a'u rolau newydd. Wrth ymuno â PPC, bydd Staff newydd yn derbyn pecyn cyflwyniad gan yr Awdurdod Lletya. Disgwylir i Staff newydd PPC adolygu'r wybodaeth a ddarperir iddynt yn y pecyn cyflwyniad – bydd y pecyn yn cynnwys manylion ynghylch eu rôl gyda PPC, a Fframwaith Llywodraethu a Pholisïau PPC. Bydd yr Awdurdod Lletya yn cysylltu â Staff newydd PPC ymhen un mis o anfon y pecyn cyflwyniad i sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth dda o'u rolau a chyfrifoldebau newydd a strwythurau a gweithdrefnau PPC. Petai angen, bydd yr Awdurdod Lletya a'r Ymgynghorydd Goruchwylio ar gael am gyfarfod i roi sylw i unrhyw bwyntiau o eglurhad neu gwestiynau posib sydd gan yr Aelod Staff.

22 Yn dilyn unrhyw hyfforddiant cychwynnol, mae disgwyl i Staff gynnal eu dealltwriaeth gan gwblhau unrhyw hyfforddiant ychwanegol sydd ei angen. Dylai'r holl Staff fod yn ymwybodol o fframwaith y Bartneriaeth, ei chredoau, ei pholisïau a'i matrics llywodraethu, ynghyd â'r broses gwneud penderfyniadau a'r drefn o gofnodi penderfyniadau.

23 Mae PPC yn cydnabod y pwysigrwydd o fonitro effeithiolrwydd ac addasrwydd y polisi hwn yn barhaus. Bydd y ffynonellau data isod yn cael eu defnyddio i bennu i ba raddau mae'r Polisi hwn wedi cyflawni ei amcanion – bydd unrhyw ganfyddiadau neu wersi yn cael eu hystyried a'u gweithredu yn ystod yr adolygiad blynyddol o Bolisi Hyfforddiant PPC;

- Lefelau presenoldeb yn ystod Digwyddiadau Hyfforddiant PPC
- Yr ymatebion i'r cais blynyddol am bynciau hyfforddi
- Pan fo'n berthnasol, byddwn yn defnyddio ymarferion meincnodi gwybodaeth

Tryloywder

24 Bydd Polisi Hyfforddiant PPC ar gael yn gyhoeddus ar wefan PPC. Bob blwyddyn bydd PPC yn paratoi ac yn cyhoeddi Cynllun Hyfforddiant Blynyddol ar ei gwefan, bydd y Cynllun yn amlinellu'r pynciau hyfforddiant y bydd PPC yn derbyn hyfforddiant arnynt dros y 12 mis nesaf.

25 Bydd Adroddiad Blynyddol PPC yn amlinellu pa hyfforddiant mae PPC wedi'i gwblhau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ymhle cynhaliwyd yr hyfforddiant, a phwy a fynychodd.

Gwybodaeth Bellach

26 Os hoffech ragor o fanylion am Bolisi Hyfforddiant PPC, cysylltwch â walespensionpartnership@carmarthenshire.gov.uk ac ewch ar wefan PPC.

Fersiwn 4.0

Hydref 2025