

At: Aelodau'r Pwyllgor Llywodraethu  
ac Archwilio

Dyddiad: 28 Medi 2022

Rhif Union: 01824706204

ebost: [democrataidd@sirddinbych.gov.uk](mailto:democrataidd@sirddinbych.gov.uk)

Annwyl Gyngorydd

Fe'ch gwahoddir i fynychu cyfarfod y **PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO, DYDD MAWRTH, 4 HYDREF 2022** am **9.30 am** yn **SIAMBR Y CYNGOR, NEUADD Y SIR, RHUTHUN A THRWY GYNHADLEDD FIDEO.**

Yn gywir iawn

G Williams  
Swyddog Monitro

## **AGENDA**

### **1 YMDDIHEURIADAU**

### **2 PENODI IS-GADEIRYDD**

Penodi Is-gadeirydd y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar gyfer y flwyddyn nesaf.

### **3 DATGANIADAU O FUDDIANT (Tudalennau 5 - 6)**

Dylai'r Aelodau ddatgan unrhyw gysylltiad personol neu gysylltiad sy'n rhagfarnu ag unrhyw fater a nodwyd fel un i'w ystyried yn y cyfarfod hwn.

### **4 MATERION BRYD**

Rhybudd o eitemau y dylid, ym marn y Cadeirydd, eu hystyried yn y yfarfod fel materion bryd yn unol ag Adran 100B(4) Deddf Llywodraeth Leol 1972.

### **5 COFNODION (Tudalennau 7 - 16)**

Derbyn cofnodion cyfarfod y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio a gynhaliwyd ar 27 Gorffennaf 2022 (amgaeir copi).

**6 ADRODDIAD BLYNYDDOL IECHYD A DIOGELWCH CORFFORAET**  
(Tudalennau 17 - 108)

I ystyried adroddiad blynyddol blynyddol lechyd a Diogelwch Corfforaethol (copi ynghlwm).

**7 AROLYGIAETH GOFAL CYMRU - AROLYGU GWASANAETH DERBYN AC YMYRRYD 2021** (Tudalennau 109 - 126)

I ystyried adroddiad yn amlinellu canfyddiadau arolygiad 'dilyniant' y Gwasanaeth Derbyn ac Ymyrraeth sy'n eistedd o fewn Addysg a Gwasanaethau Plant (copi ynghlwm).

**8 ADRODDIAD ARCHWILIO CYMRU - CYFLAWNI GWELLIANT PERFFORMIAD PARHAUS** (Tudalennau 127 - 146)

Ystyried adroddiad Cyflwyno Perfformiad Parhaus Archwilio Cymru ac ymateb rheoli dilynol (copi ynghlwm).

**9 DIWEDDARIAD ARCHWILIO MEWNOL** (Tudalennau 147 - 178)

I ystyried adroddiad gan y Prif Archwilydd Mewnol (copi wedi'i amgáu) diweddarau aelodau ar gynnydd Archwilio Mewnol.

**10 RHAGLEN WAITH PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO**  
(Tudalennau 179 - 186)

Ystyried blaenor raglen waith y pwyllgor (copi wedi'i amgáu).

**ER GWYBODAETH**

**11 ADRODDIAD ESTYN INSPECTION - CRIST Y GAIR YSGOL GATHOLIG**  
(Tudalennau 187 - 200)

I dderbyn am wybodaeth adroddiad arolygiad diweddar a gynhaliwyd gan Estyn ar Grist Ysgol Gatholig y Gair, Y Rhyl (Copi ynghlwm).

**AELODAETH**

**Y Cynghorwyr**

Ellie Chard  
Justine Evans  
Carol Holliday

Merfyn Parry  
Elfed Williams  
Mark Young

**Aelod Lleyg**

Nigel Rudd  
David Stewart

Paul Whitham

**COPIAU I'R:**

Holl Gynghorwyr er gwybodaeth  
Y Wasg a'r Llyfrgelloedd  
Cynghorau Tref a Chymuned

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

DEDDF LLYWODRAETH LEOL 2000

Cod Ymddygiad Aelodau

## DATGELU A CHOFRESTRU BUDDIANNAU

Rwyf i,  
(enw)

\*Aelod /Aelod cyfetholedig o  
(\*dileuer un)

**Cyngor Sir Ddinbych**

**YN CADARNHAU** fy mod wedi datgan buddiant **\*personol / personol a sy'n rhagfarnu** nas datgelwyd eisoes yn ôl darpariaeth Rhan III cod ymddygiad y Cyngor Sir i Aelodau am y canlynol:-  
(\*dileuer un)

Dyddiad Datgelu:

Pwyllgor (nodwch):

Agenda eitem

Pwnc:

Natur y Buddiant:

(*Gweler y nodyn isod*)\*

Llofnod

Dyddiad

Noder: Rhwng ddigon o fanylion os gwelwch yn dda, e.e. 'Fi yw perchennog y tir sy'n gyfagos i'r cais ar gyfer caniatâd cynllunio a wnaed gan Mr Jones', neu 'Mae fy ngŵr / ngwraig yn un o weithwyr y cwmni sydd wedi gwneud cais am gymorth ariannol'.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

## PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO

Cofnodion cyfarfod o'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio a gynhaliwyd yn SIAMBR Y CYNGOR, NEUADD Y SIR, RHUTHUN A THRWY GYNHADLEDD FIDEO., Dydd Mercher, 27 Gorffennaf 2022 am 9.30 am.

### YN BRESENNOL

Y Cynghorwyr Ellie Chard, Merfyn Parry a/ac Elfed Williams

Aelod Lleyg - Paul Whitham, Nigel Rudd a Dave Stewart

**Aelodau Cabinet** - Y Cynghorydd Gwyneth Ellis – Aelod Arweiniol Cyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol.

### HEFYD YN BRESENNOL

Pennaeth y Gyfraith, Gwasanaethau AD a Democrataidd - Swyddog Monitro (GW), Pennaeth Cyllid a Gwasanaethau Eiddo (Swyddog Adran 151) (SG), Cyfarwyddwr Corfforaethol: Cymunedau (NS) Prif Archwilydd Mewnol (BC), Swyddog Gwasanaethau Democrataidd (KAE) (Host Zoom ) a Gweinyddwyr Pwyllgorau (SJ)

Roedd Cynrychiolwyr Swyddfa Archwilio Cymru David Williams a Gwilym Bury hefyd yn bresennol.

#### 1 YMDDIHEURIADAU

Derbyniwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorwyr Justine Evans, Hugh Evans a Carol Holliday.

#### 2 PENODI IS-GADEIRYDD

Gofynnwyd am enwebiadau i Aelod wasanaethu fel Is-gadeirydd y Pwyllgor am y flwyddyn ddilynol.

Cadarnhaodd y Swyddog Monitro fod Deddf Llywodraethau Lleol ac Etholiadau Cymru 2021, wedi datgan y gallai Cadeirydd y Pwyllgor ond fod yn un o aelodau lleyg annibynnol y pwyllgor. Caniataodd y Ddeddf ar gyfer unrhyw aelod o'r pwyllgor ar yr amod nad ydynt yn aelod o bwyllgor y Cabinet. Cadarnhaodd nad oedd unrhyw aelodau oedd yn eistedd ar y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn aelodau ar y Cabinet.

Ni chafodd unrhyw aelodau eu henwebu fel Is-gadeirydd, cadarnhaodd y Swyddog Monitro y gallai'r mater gael ei ohirio i gyfarfod yn y dyfodol. Pwysleisiodd bwysigrwydd ethol Is-gadeirydd ar gyfer y pwyllgor. Daethpwyd i wybod bod Cadeirydd ac Is-gadeirydd y pwyllgor ill dau yn eistedd ar y grŵp Cadeiryddion Craffu ac Is-Gadeiryddion, oedd yn edrych ar gynigion ar gyfer rhaglenni gwaith y Pwyllgor Craffu a Llywodraethu ac Archwilio.

**PENDERFYNWYD**, y dylid gohirio penodi Is-Gadeirydd tan gyfarfod mis Medi o gyfarfod y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio.

### **3 DATGANIADAU O FUDDIANT**

Ni chodwyd unrhyw ddatganiadau o log.

### **4 MATERION BRYD**

Doedd dim eitemau bryd.

### **5 COFNODION**

Cyflwynwyd cofnodion y pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio a gynhaliwyd ar 08 Mehefin 2022.

Materion yn codi -

Pwysleisiodd yr aelod llewyg Paul Whitham - Tudalen 8 - bod yr adroddiad ynglŷn â phrosiect Adeilad Queens yn y Rhyl yn drafodaeth ar wahân. Doedd y rhaglen waith ymlaen ddim yn adlewyrchu'r ddau adroddiad fel materion ar wahân. Un ar brosiect Adeiladu'r Frenhines ac un ar gynlluniau wrth gefn yn gyffredinol. Cadarnhaodd y Pennaeth Cyllid y byddai enwi'r adroddiad ar y rhaglen waith ymlaen ar gyfer Tachwedd 23, yn adroddiad ar gynlluniau wrth gefn.

Gofynnodd y Cadeirydd am eglurhad o amseriad yr arolygon sy'n cael eu cyhoeddi wedi i archwiliadau gael eu cwblhau. Cadarnhaodd Pennaeth yr Archwiliad Mewnol, byddai'r arolygon yn cael eu cyhoeddi bob chwarter i ddechrau ym mis Medi yna mis Rhagfyr.

Fe gadarnhaodd y Swyddog Monitro fod dyddiad ar gyfer hyfforddi yn dal i geisio cael ei drefnu. Pwysleisiodd y Cadeirydd bwysigrwydd hyfforddiant penodol fel Datganiad o Gyfrifon a Rheolaeth y Trysorlys.

**PENDERFYNWYD**, yn amodol ar yr uchod fod cofnodion y pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio a gynhaliwyd ar 08 Mehefin 2022 yn cael eu derbyn a'u cymeradwyo fel cofnod cywir.

### **6 ADRODDIAD ARCHWILIO CYMRU - BWRW YMLAEN**

Tywysodd cynrychiolydd Archwilio Cymru, Gwilym Bury aelodau drwy'r adroddiad (a gylchredwyd yn flaenorol). Edrychodd yr adroddiad ar sut roedd y Cyngor wedi cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal gwasanaethau sy'n cael eu darparu, gan gynnwys y rhai a ddarparwyd mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a phartneriaid Allweddol. Roedd cynnwys yn yr adolygiad wedi bod yn adolygiad o drefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli asedau a'r gweithlu. Cafodd yr aelodau eu tywys drwy dri phrif nod yr adolygiad.

Daeth yr adroddiad cyffredinol i'r casgliad bod y Cyngor wrthi'n datblygu ei Brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio, a fyddai'n arwain at newidiadau yn y tymor hir ar asedau a gweithlu adeiladu, gan integreiddio'r gweithgaredd hwn gyda strategaethau



ehangach, ac edrych ymhellach ymlaen byddai'n cryfhau ystyriaeth y Cyngor o'r egwyddor datblygu cynaliadwy.

Roedd argymhellion wedi eu cynnwys fel rhan o'r adroddiad.

Roedd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar draws pob un o'r 22 awdurdod yng Nghymru. Ar ôl cwblhau'r holl adolygiadau y gobaith oedd y byddai malurion yn cael ei drefnu i drafod canlyniad cyffredinol yr holl adolygiadau.

Dywedodd y Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Gymunedau wrth yr aelodau ei bod yn Cadeirio'r Bwrdd Ffyrdd Newydd o Weithio. Clywodd yr aelodau fod ymatebion y swyddogion i'r argymhellion oedd wedi eu cynnwys yn y papurau ar y cyfan wedi eu cynhyrchu gan y Swyddogion Arweiniol ar gyfer y ffrydiau gwaith hynny. Byddai'r Bwrdd yn goruchwyllo'r cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu rheoli. Fe wnaeth swyddogion groesawu'r adroddiad a'i ganfyddiadau.

Mewn ymateb i gwestiynau a godwyd gan aelodau fe drafodwyd y canlynol yn fwy manwl:

- Roedd cam un o'r ailstrwythuro wedi ei gwblhau. Roedd hyn wedi bod yn recriwtio a phenodi dau Gyfarwyddwr Corfforaethol ychwanegol. Roedd gwaith wedi dechrau rhwng yr Uwch Dîm Arwain a'r Prif Weithredwr i symud ymlaen i gam dau a oedd yn adolygu'r Penaethiaid Gwasanaeth ac Uwch Dîm Arwain. Rhagwelwyd y byddai'r adolygiad hwnnw'n cael ei gwblhau erbyn diwedd Mawrth 2023. Roedd effaith y newidiadau'n cael ei fonitro'n ofalus. Cafodd ei gynnwys ar y gofrestr Risg Gorfforaethol i sicrhau ei fod yn cael ei gwblhau yn amserol ond hefyd yn dilyn y weithdrefn gywir.
- Roedd staff sy'n gweithio ar safleoedd ysgol yn ystod y pandemig o blaid dysgu ac addysgu plant gan rieni gweithwyr hanfodol. Yr oedd yn angen a gafodd ei sefydlu ar yr adeg anodd.
- Roedd recriwtio a chadw staff yn broblem gynyddol ledled Cymru.
- Roedd cydweithio ag awdurdodau a Phartneriaethau cyfagos wedi'u sefydlu.
- Gellid ychwanegu adroddiad ar gynnydd ar argymhellion rheoleiddwyr allanol i'r rhaglen waith ymlaen. Gellid canfod dyddiad addas o archwiliad mewnol ac Archwilio Cymru i'w gynnwys.

Diolchodd y pwyllgor i'r swyddogion am yr adroddiad gan gytuno y byddai'n fuddiol i adroddiad diweddar rheolaidd gael ei gynnwys ar y rhaglen waith ymlaen ar gynnydd a wnaed i argymhellion a wnaed o adroddiadau'r Rheoleidiwr Allanol.

***PENDERFYNWYD*** bod yr aelodau wedi darllen, deall ac ystyried y cynnwys ac argymhellion yn adroddiad Sbardun Archwilio Cymru.

## **7 ARDYSTIO GRANTIAU A FFURFLENNI 2020-21 CYNGOR SIR DDINBYCH**

Cyflwynodd yr Aelod Arweiniol dros Gyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol yr adroddiad (a gylchredwyd yn flaenorol) i aelodau. Eglurodd bod adroddiad Archwilio Cymru gafodd ei gwblhau ynghlwm fel atodiad 1 i'r adroddiad.

Diolchodd y Pennaeth Cyllid, i Archwilio Cymru am y gwaith agos oedd wedi digwydd i gwblhau'r adroddiad.

Roedd cynrychiolydd Archwilio Cymru, David Williams, yn arwain aelodau drwy'r adroddiad. Roedd yr adroddiad yn grynodedb o ardystio grantiau ac mae'n

dychwelyd 2020-21. Wedi ei chynnwys yn yr adroddiad oedd y ddeddfwriaeth berthnasol a ddefnyddiwyd wrth gwblhau'r gwaith. Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys y casgliad cyffredinol o'r gwaith a wnaed gan ddatgan, 'Mae gan yr Awdurdod drefniadau digonol ar gyfer paratoi ei grantiau a'i ffurflenni a chefnogi ein gwaith ardystio'.

Bu'n tywys aelodau drwy'r penawdau y manylir arnynt yn adroddiad Archwilio Cymru. Fe'i eglurwyd bod y ffi am y gwaith wedi bod yn uwch na'r blynyddoedd blaenorol oherwydd ardystio 3 hawliad ychwanegol y flwyddyn ariannol hon.

Mewn ymateb i gwestiynau'r aelodau, ehangodd cynrychiolydd a swyddogion Archwilio Cymru ar y canlynol:

- Cwblhawyd atal twyll gan waith Archwilio Mewnol yn agos gyda'r gwasanaeth Refeniw a Budd-dal. Mae'n cael ei fonitro'n rheolaidd gan swyddogion. Atgoffwyd yr aelodau os oeddent am gael adroddiad ar y cymhelliant Twyll y gellid ei gynnwys ar y rhaglen waith ymlaen. Cyfathrebu traws-wasanaeth gydag Archwiliad Mewnol i sicrhau bod y gweithdrefnau cywir yn cael eu dilyn er mwyn lleihau'r risg o dwyll.
- Materion unigol oedd y materion a nodwyd ac nid gwallau system oedd y materion a nodwyd.
- Nid oedd y mwyafrif o 2021-22 wedi ei gyhoeddi eto, roedd yn debygol mai'r Hydref fyddai'n gyfrifol. Pwysleisiwyd i aelodau bwysigrwydd cwrdd â'r terfynau amser sydd eu hangen ar gyfer cwblhau ardystio'r hawliadau a'r grantiau. Tynnwyd sylw at y pwysau a welwyd yn ystod y pandemig wedi effeithio ar rai o'r dyddiadau cau sy'n cael eu cyrraedd.
- Pwysleisiwyd ym marn Archwilio Cymru fod gan yr awdurdod drefniadau digonol ar gyfer paratoi ei wenithfaen a'i wybodaeth yn dychwelyd.

Diolchodd yr aelodau i'r swyddogion ac i Archwilio Cymru am yr adroddiad a'r drafodaeth fanwl.

**RESOLVED** bod aelodau'n nodi cynnwys adroddiad Archwilio Cymru.

## 8 ADRODDIAD BLYNYDDOL RIPA

Cyflwynodd y Swyddog Monitro adroddiad blynyddol RIPA (Regulation of Investigatory Powers Act 2000) (a glychredwyd yn flaenorol) i'r pwyllgor.

Cafodd yr aelodau wybod bod y Ddeddf wedi awdurdodi dau brif fath o wyliadwriaeth y rhai oedd; Gwyliadwriaeth wedi'i gyfarwyddo a ffynhonnell ddeallus ddynol gudd.

Roedd gofyn i'r awdurdod lunio polisi (atodiad 1) a system o awdurdodiad i reoli gweithgarwch gwyliadwriaeth.

Amlygwyd nad oedd unrhyw weithgaredd gwyliadwriaeth wedi digwydd ers yr adroddiad diwethaf. Pwysleisiodd y Swyddog Monitro fod yn rhaid i'r awdurdod gymryd pob cam posib i osgoi bywydau unigolion ymwithiol neu gynnal gwyliadwriaeth trosi. Roedd y pandemig diweddar wedi effeithio ar lefel y gweithgaredd.

Y prif feysydd lle byddai gwyliadwriaeth dan gyfarwyddyd yn cael ei ddefnyddio oedd gweithgareddau megis gwerthiant tan oed cynhyrchion ac ardaloedd

cyfyngedig lle gwelwyd tipio anghyfreithlon yn flaenorol. Er mwyn i weithrediad gwyliadwriaeth ddigwydd, roedd angen awdurdodiad yn dilyn proses ymgeisio drwyadl. Ar ôl ei gymeradwyo, cyflwynwyd y cais i Ynad i'w gymeradwyo.

Clywodd yr aelodau mai Swyddfa Comisiynwyr Pwerau'r Ymchwilwyr oedd y corff rheoleiddio oedd yn gyfrifol am oruchwylio pwerau ymchwilio gan awdurdodau cyhoeddus. Y tro diwethaf i'r Cyngor gael ei arolygu gan un o Brif Arolygwyr y Comisiynydd, Graham Wright, ym mis Chwefror a mawrth 2021. Yn dilyn yr archwiliad hwnnw, roedden nhw'n fodlon gyda'r polisïau sydd ar waith.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Swyddog Monitro am y cyflwyniad manwl. Yn dilyn y drafodaeth, rhoddwyd rhagor o wybodaeth am y canlynol:

- O bosib roedd gan y cyngor yr awdurdod i ddefnyddio gwyliadwriaeth wrth ymchwilio i achosion o dwyll. Pwysleiswyd nifer o bolisïau a gweithdrefnau oedd ar waith i ymchwilio i dwyll posibl cyn defnyddio gwyliadwriaeth.
- Roedd gweithgor yn cwrdd yn flynyddol i drafod a nodi staff sydd angen hyfforddiant neu hyfforddiant gloywi. Trefnwyd sesiynau hyfforddi ar gyfer staff gofynnol yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Diolchodd yr Aelodau i'r Swyddog Monitro am yr adroddiad ac esboniadau manwl.

***PENDERFYNWYD***, bod y *Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn derbyn a nodi cynnwys yr adroddiad.*

Ar y juncture hwn (10.43 am) cafwyd egwyl gysur o 10 munud.

Ailgoncrodd y cyfarfod am 10.53 am.

## **9 DATGANIAD O GYFRIFON DRAFFT 2021-22**

Cyflwynodd yr Aelod Arweiniol dros Gyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol y Datganiad Drafft o Gyfrifon 2020/21 (a gylchredwyd yn flaenorol), rhoddodd yr adroddiad ddiweddariad ar gynnydd y Datganiad Drafft o Gyfrifon 2021/22 a'r broses sy'n sail iddo. Roedd cyflwyno'r cyfrifon drafft yn arwydd cynnar o sefyllfa ariannol y cyngor gan dynnu sylw at unrhyw faterion yn y cyfrifon neu'r broses cyn i'r cyfrifon gael eu harchwilio.

Atgoffwyd yr aelodau bod dyletswydd statudol ar y cyngor i lunio datganiad o gyfrifon a oedd yn cydymffurfio â safonau cyfrifo cymeradwy.

Yr adroddiad ynghlwm oedd y Datganiad Drafft o Gyfrifon; byddai'r Datganiad Cyfrifon terfynol yn cael ei gyflwyno yn ddiweddarach yn y flwyddyn i'w lofnodi gan yr aelodau. Y gobaith oedd y byddai'r cyfrifon yn barod ar gyfer cyfarfod pwyllgor mis Medi ond y gred bellach oedd na fydden nhw'n cael eu paratoi mewn pryd ac y bydden nhw'n cael eu cynnwys ar gyfarfod pwyllgor mis Tachwedd.

Fe wnaeth Pennaeth y Gwasanaethau Cyllid ac Eiddo atgoffa'r aelodau mai'r rheswm dros yr adroddiad oedd y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio wedi dirprwyo'r cyfrifoldeb i dderbyn yr adroddiad. Cyflwynwyd set ddrafft o gyfrifon cyn y cyfrifon terfynol mewn cyfarfod diweddarach.

O fewn yr adroddiad nodwyd dyddiadau terfyn amser statudol 31 Mai 2022 a 31 Gorffennaf 2022. Clywodd aelodau bod Llywodraeth Cymru yn anfon cyfarwydddeb yn rhoi cyfarwyddiadau ynghylch ynghylch y camau gweithredu sydd eu hangen os nad oedd modd bodloni'r dyddiadau hynny. Roedd yr awdurdod wedi ymrwymo i fodloni'r terfynau amser estynedig.

Tywyswyd yr aelodau drwy'r penawdau a gynhwysir yn adroddiad y clawr. Cadarnhawyd bod y cyfrifon drafft wedi'u cwblhau a'u llofnodi gan y Pennaeth Cyllid ar 27 Mehefin 2022. Gwelliant o'r flwyddyn flaenorol. Roedd y cyfrifon drafft wedi bod ar gael i'w harchwilio yn ôl y galw a byddai'n agored i archwiliad cyhoeddus rhwng 15 Gorffennaf a 11 Awst.

Roedd cydweithio agos gydag Archwilio Cymru wedi digwydd yn y broses o adrodd ac archwilio'r cyfrifon. Byddai rhagor o waith a thrafodaethau ar addasiadau yn parhau dros y toriad. Roedd swyddogion wedi derbyn canllawiau i gefnogi'r gwaith o gwblhau cyflwyno'r cyfrifon. Cafodd yr aelodau eu tywys i'r adroddiad naratif a roddodd grynoded o'r gweithgaredd a gynhaliwyd gan yr awdurdod dros y flwyddyn. Clywodd yr aelodau pa mor bwysig yw'r Datganiad Llywodraethu Blynnyddol a gyflwynwyd gan Archwiliad Mewnol sy'n rhan o'r datganiad o gyfrifon.

Adleisiodd cynrychiolydd Archwilio Cymru, David Williams, y materion a gyfathrebudd y Pennaeth Cyllid i'r aelodau. Roedd canllawiau i gwblhau'r cyfrifon wedi eu cyflwyno i swyddogion am gefnogaeth. Un pryder oedd lefel chwyddiant. Roedd angen gwaith manwl pellach ar asedau.

Roedd angen cydweithio'n agos gyda swyddogion Sir Ddinbych dros y misoedd nesaf er mwyn gweithio trwy'r materion a'r pryderon. Cadarnhaodd ei bod yn debygol y byddai'r datganiad terfynol o gyfrifon ac archwiliadau yn cael eu cyflwyno i gyfarfod y pwyllgor ym mis Tachwedd.

Roedd Pennaeth y Gwasanaethau Cyllid ac Eiddo eisiau diolch i bawb am waith oedd wedi ei wneud wrth gwblhau'r Datganiad Drafft o Gyfrifon.

Cafwyd arweiniad a gwybodaeth pellach ar y canlynol:

- Nid oedd gan yr awdurdod unrhyw eiddo buddsoddi. Cyflwynodd y Bwrdd Benthyciadau Gwaith Cyhoeddus reolau llym ynghylch pa arian benthyca y gellid ei ddefnyddio ar ei gyfer. Ni allai awdurdodau fenthyg i brynu eiddo buddsoddi. Roedd y cyngor yn berchen ar eiddo a fyddai'n cynyddu mewn gwerth a allai gael ei werthu yn y dyfodol gydag 'elw' nid oedd perchnogaeth yr eiddo hynny am y rheswm hwnnw.
- Daeth cadarnhad bod y cynnydd yn y ffigyrau ar fantolen Anheddau Cyngor yn dilyn ailbrisiad o eiddo. Roedd yna bolisi i brynu eiddo cyngor yn ôl i'w ail-lenwi a fydd hefyd wedi cyfrannu at y cynnydd hwnnw.
- Roedd y gwaith cynllunio wedi dechrau ymgymryd ag ailbrisiad o asedau. Roedd dau aelod newydd o staff wedi'u penodi i'r tîm prisio a'r ystadau. Roedd gan y tîm hwnnw lwyth gwaith mawr felly byddai'r adnodd ychwanegol o fudd. Y gobaith oedd y byddai'r gwaith ailbrisiu yn cael ei gwblhau erbyn diwedd 2022. Yn y tîm cyfrifeg roedd yna nifer o newidiadau gyda staffio cadarnhawyd recriwtio ac apwyntiad wedi digwydd.
- Roedd cynllun archwilio blynnyddol Archwilio Cymru yn ddogfen bwysig i gyfeirio hefyd wrth edrych ar y datganiadau drafft. Roedd cyfeiriad at risgiau posib sylweddol wrth gwblhau'r cyfrifon drafft, cafodd y rhain i gyd eu

hadolygu a'u hasesu gan Archwilio Cymru a hyd yma nid oedd unrhyw bryderon wedi'u canfod.

- Gallai'r geiriad yn yr elfen 'Sut rydyn ni'n adrodd ein cyllideb' o'r adroddiad, gael ei adolygu yn lle'r gwaith 'yn anffodus'.
- Roedd cytundeb o amserlen archwilio a therfynau amser rhwng yr awdurdod a Carmarthenshire Leisure Limited wedi cael ei gytuno. Darparu cyfrifon i gwblhau'r datganiad cyffredinol o gyfrifon ar gyfer Cyngor Sir Ddinbych. Mae unrhyw addasiadau a gafwyd gan Archwilio Cymru y gellir eu gwneud yn y ffrâm amser wedi'u haddasu. Cynhaliwyd cyfarfodydd misol gyda Denbighshire Leisure Limited i drafod unrhyw broblemau a chefnogi cwblhau cyfrifon y grŵp.
- Byddai'r tîm prisio ac ystadau yn cymeradwyo unrhyw ailbrisiadau asedau fel prisiwr cymwys. Bydden nhw'n arwyddo'r gwerthoedd hynny i ffwrdd. Byddai'r tîm cyllid yn cwblhau gwiriad synnwyr o'r prisiadau hynny.
- Roedd Llywodraeth Cymru wedi darparu dwy flynedd o ddangosol settlement.
- Dywedodd y Pennaeth Cyllid ac Eiddo y byddai'n rhoi gwybodaeth fanwl i aelodau am gwestiynau penodol pe bai angen dilyn y cyfarfod. Anogodd aelodau i gysylltu ag ef yn uniongyrchol â chwestiynau.

Roedd y pwyllgor eisiau diolch i'r Pennaeth Cyllid ac Eiddo a'r tîm am y gwaith helaeth oedd wedi mynd i gynhyrchu'r datganiad drafft o gyfrifon. Nodwyd bod ymdrech sylweddol wedi'i gwneud i gynhyrchu a chyflwyno'r papurau.

Cadarnhaodd y Swyddog Monitro y gallai argymhelliad ychwanegol gael ei gynnwys er mwyn adlewyrchu diolch yr aelodau i'r swyddogion dan sylw.

***PENDERFYNWYD*** bod aelodau'n nodi'r sefyllfa fel y'i cyflwynir yn y Datganiad Drafft o Gyfrifon. Cytunodd yr aelodau hefyd i gynnwys argymhelliad ychwanegol a'i ddarllen fel; 3.2 Mynegodd y pwyllgor eu gwerthfawrogiad i'r Pennaeth Cyllid ac Eiddo a'r holl staff sy'n rhan o'r gwaith o baratoi'r Datganiad Drafft o Gyfrifon.

## **10 RHEOLAETH FLYNYDDOL Y TRYSORLYS**

Cyflwynodd yr Aelod Arweiniol dros Berfformiad Cyllid ac Asedau Strategol, Adroddiad Blynyddol 2022/23 ar y Datganiad Strategaeth Rheoli'r Trysorlys Blynyddol (Atodiad 1 - a ddosbarthwyd yn flaenorol) a oedd yn dangos sut y byddai'r Cyngor yn rheoli ei fuddsoddiadau a'i fenthyciadau ar gyfer y flwyddyn i ddod ac mae'n nodi y Polisiâu y mae swyddogaeth Rheoli'r Trysorlys yn gweithredu oddi mewn iddynt.

Roedd yr Adroddiad Diweddarar ar Reoli'r Trysorlys (atodiad 2) yn rhoi manylion am weithgareddau Rheoli'r Trysorlys y Cyngor yn ystod 2022/23 hyd yma.

Mae Cod Ymarfer y Sefydliad Siartredig Cyllid Cyhoeddus a Chyfrifyddiaeth ar Reoli'r Trysorlys yn ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor gymeradwyo'r TMSS a'r Dangosyddion Darbodus yn flynyddol.

Atgoffodd y Pennaeth Cyllid yr aelodau fod y Cyngor wedi cytuno ar 27 Hydref 2009 y byddai llywodraethu Rheoli'r Trysorlys yn destun craffu gan y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio. Rhan o'r rôl hon oedd derbyn diweddariad ar

weithgareddau Rheoli'r Trysorlys ddwywaith y flwyddyn. Pwysleisiwyd pwysigrwydd Rheolaeth Trysorlys yn yr adran gyllid a'r Cyngor.

Atgoffwyd yr aelodau o'r tair blaenoriaeth a ystyriwyd wrth fuddsoddi arian:

- cadw arian yn ddiogel (diogelwch);
- sicrhau bod yr arian yn dod yn ôl pan fydd ei angen (hylifedd);
- gwnewch yn siŵr bod cyfradd adennill weddus (cynnyrch).

Cyflwynwyd yn yr adroddiad y gweithgaredd benthycu am y flwyddyn ynghyd â thabl o fuddsoddiadau am y flwyddyn. Roedd nifer o brosiectau a benthyciadau/buddsoddiadau wedi eu cytuno o'r blaen.

Roedd pwysigrwydd cael cydbwysedd ar fenthycu a buddsoddiadau yn hollbwysig. Roedd geirfa o acronymau wedi'i chynnwys ar gyfer aelodau.

Croesawodd y Cadeirydd yr hyfforddiant arfaethedig a fyddai'n cael ei drefnu. Diolchodd i'r Pennaeth Cyllid am yr adroddiad manwl.

Hysbyswyd yr Aelodau bod Rheoli'r Trysorlys wedi'i gynnwys yn y risgiau gwasanaeth Cyllid. Mae Archwilio Mewnol hefyd yn cynnal archwiliadau blynyddol o'r gweithdrefnau i sicrhau eu bod yn gadarn. Roedd Arlington Close Ltd wedi'i gaffael a dyfarnwyd contract i'r cwmni i ddod yn gynghorydd trysorlys y cyngor. Y gobaith oedd y byddai'r cynllun strategaeth gyfalaf tymor canolig yn gynllun deng mlynedd o brosiectau.

Cyflwynwyd yr adroddiad Rheoli'r Trysorlys hefyd i'r Cabinet a'r Cyngor Sir ynghyd â'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio.

***PENDERFYNWYD*** bod y Pwyllgor yn nodi perfformiad swyddogaeth Rheoli'r Trysorlys y Cyngor yn ystod 2021/22 a'i gydymffurfiaeth â'r Dangosyddion Darbodus gofynnol fel yr adroddwyd yn Adroddiad Blynyddol Rheoli'r Trysorlys 2021/22. Bod aelodau'n nodi adroddiad diweddarau'r TM ar gyfer perfformiad hyd yn hyn yn 2022/23 a chadarnhau ei fod wedi darllen, deall ac ystyried yr Asesiad o'r Effaith ar Les fel rhan o'i ystyriaeth.

## **11 RHAGLEN WAITH Y PWYLLGOR LLYWODRAETHU AC ARCHWILIO**

Cyflwynwyd Rhaglen Waith Ymlaen y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio (FWP) i'w hystyried (a gylchredwyd yn flaenorol).

Cadarnhaodd y Swyddog Monitro (MO) y byddai'r newid i deitl yr adroddiad wrth gefn ym mis Tachwedd yn cael ei wneud.

Cadarnhaodd y Prif Archwilydd Mewnol y byddai'r ddau adroddiad diweddarau archwiliad mewnol ar Reoli Contractau ac Eithriadau ac Eithriadau yn cael eu cyflwyno i aelodau mewn cyfarfod yn y dyfodol. Roedd oedi cyn cwblhau archwiliadau dilynol wedi oedi cyn yr adroddiad i'r pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio.

Dywedodd y Swyddog Monitro wrth yr aelodau bod y Cyngor Llawn wedi cymeradwyo'r amserlen ar gyfer cyfarfodydd ar gyfer 2023 felly ar yr FWP nesaf bydd yn cynnwys dyddiadau hyd at fis Rhagfyr 2023.

Cadarnhaodd y Swyddog Monitro fod y pwyllgor wedi llunio adroddiad blynyddol ar gyfer cymeradwyaeth y Cyngor Llawn. Cyn hynny roedd adroddiad drafft wedi ei gyflwyno i'r pwyllgor gafodd ei gwblhau yn ystod y flwyddyn flaenorol. Cadarnhaodd y gallai adroddiad gael ei ychwanegu at gyfarfod mis Medi FWP.

Cadarnhaodd y Pennaeth Cyllid yr adroddiad ar Gymeradwyaeth y Datganiad Cyfrifon 2021/22 a gohirio Archwilio Cyfrifon 2021/22 i gyfarfod mis Tachwedd.

***PENDERFYNWYD***, yn amodol ar gynnwys yr ychwanegiad uchod nodir rhaglen waith blaenllaw'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio.

## **ER GWYBODAETH**

### **12 YMHOLIADAU ARCHWILIO 2021/22**

Arweiniodd y Pennaeth Cyllid ac Eiddo aelodau i'r Adroddiad Gwybodaeth Archwilio 2021/22 (a gylchredwyd yn flaenorol).

Eglurodd wrth aelodau bod yr adroddiad fel arfer yn cael ei gyflwyno i'r pwyllgor fel drafft a byddai'r Pwyllgor yn cymeradwyo'r adroddiad. Oherwydd yr amseru a'r broses ethol fe wnaeth y Cadeirydd Blaenorol Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, y Cynghorydd Barry Mellor gymeradwyo ac arwyddo'r adroddiad.

Cadarnhaodd cynrychiolydd Archwilio Cymru ei fod yn fater safonol bod y llythyr wedi'i gyhoeddi a'i dderbyn gan Lywodraethiant ac Archwilio yn flynyddol.

Tynnodd yr Aelod Lleyg Paul Whitham sylw at yr adroddiad yn rhoi trosolwg da o lawer o'r materion yr oedd gan y pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio olwg ohonynt.

***PENDERFYNWYD*** bod y pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn nodi'r adroddiad gwybodaeth.

**Daeth y cyfarfod i ben am 12.35 p.m.**

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag



<b>Adroddiad i'r:</b>	Pwyllgor Llywodraethu Corfforaethol
<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	21 Medi 2022
<b>Aelod/Swyddog Arweiniol:</b>	Julie Matthews / Steve Gadd
<b>Awdur yr adroddiad:</b>	Gerry Lapington
<b>Teitl:</b>	Adroddiad Blynyddol Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

## 1. **Am beth mae'r adroddiad yn sôn?**

Rheolaeth lechyd a Diogelwch yn CSDd yn ystod 2021-2022.

## 2. **Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?**

Darparu sicrwydd i'r pwyllgor bod CSDd yn dilyn yr egwyddorion a ddisgrifir yn ei Bolisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol a'i fod yn mynd ati i hyrwyddo diwylliant lechyd a Diogelwch cadarnhaol.

## 3. **Beth yw'r Argymhellion?**

Bod y pwyllgor yn nodi cynnwys yr adroddiad lechyd a Diogelwch Corfforaethol ar gyfer 2021\2022 sydd ynghlwm.

## 4. **Manylion yr adroddiad**

Tîm o swyddogion lechyd a Diogelwch yw lechyd a Diogelwch Corfforaethol, sy'n darparu cyngor, canllawiau, asesiadau a hyfforddiant am faterion iechyd a diogelwch galwedigaethol ar draws y sefydliad. Nid oes gan y tîm unrhyw bwerau cyfreithiol i reoleiddio na gorfodi.

Caiff cefnogaeth Arbenigol Iechyd a Diogelwch yn CSDd ei darparu gan:

- Iechyd a Diogelwch Corfforaethol:
  - 1 Rheolwr Tîm / Ymgynghorydd
  - 1 Uwch Swyddog / Ymgynghorydd
  - 1 Swyddog / Ymgynghorydd
  - 1 Ymgynghorydd Cynorthwyol (rôl datblygu proffesiynol)
  - 1 Swyddog Risg Ffordd / Ymgynghorydd
  - 1 Swyddog Technegol (rhan amser, 3 diwrnod yr wythnos)

- Priffyrdd, Cyfleusterau a Gwasanaethau Amgylcheddol
  - 1 Swyddog / Ymgynghorydd (swydd wag ar hyn o bryd)
- Gwasanaeth Cyllid ac Eiddo
  - 1 Swyddog arbenigol Adeiladu / Ymgynghorydd
  - Tîm cydymffurfiaeth adeiladau sy'n gofalu am ddiogelwch cyfleusterau gan gynnwys nwy, trydan, systemau dŵr, asbestos a thân.
- Mae nifer o gynrychiolwyr lechyd a Diogelwch yr undeb hefyd sy'n gweithio ar draws CSDd.

Mae'r tîm lechyd a Diogelwch Corfforaethol yn canolbwyntio ar:

- Datblygu ac adolygu polisi lechyd a Diogelwch Corfforaethol
- Datblygu ac adolygu dogfennau canllawiau lechyd a Diogelwch
- Ymateb i waith adweithiol a cheisiadau am gefnogaeth neu gyngor.
- Casglu, crynhoi ac adrodd am ddata damweiniau / digwyddiadau
- Ymchwiliadau i ddamweiniau / digwyddiadau
- Monitro / asesu rheolaeth lechyd a Diogelwch mewn gweithleoedd CSDd
- Darparu hyfforddiant lechyd a Diogelwch
- Cyngor, hyfforddiant a chanllawiau risg ffordd
- Cyngor, hyfforddiant a chanllawiau gweithredwyr peiriannau

Mae manylion gweithgareddau 2021 / 2022 a'r rhaglen gwaith i'r dyfodol yn yr Adroddiad Blynyddol lechyd a Diogelwch Corfforaethol, atodiad 1, sydd ynghlwm

Mae'r ystadegau damweiniau / digwyddiadau wedi'u hatodi fel atodiad 2

Er gwybodaeth, mae'r polisi lechyd a Diogelwch Corfforaethol wedi'i adolygu ac atodlen newidiadau wedi'i atodi fel atodiad 3

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

Disgwylir safonau lechyd a Diogelwch da ym mhob ardal a reolir gan yr awdurdod lleol ac mae hynny'n sail i'r holl Flaenoriaethau Corfforaethol.



**6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

Nid oes angen cyllideb ychwanegol.

**7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?**

Dim angen (trafodwyd gyda Steve Price).

**8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

Dim.

**9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

Dim.

**10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

Amherthnasol.

**11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

Amherthnasol.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

## Appendix 1

### Corporate Health and Safety

#### Annual report to Corporate Governance 2022.

## Contents

	<b>Page</b>
Glossary	1
Assessment of DCC safety standards 2021-2022	2
Summary	3
DCC safety culture	4
Points of note during 2021 – 2022	5
Taking it forward into 2022 – 2023	9

## Glossary

DCC	Denbighshire County Council.
DLL	Denbighshire Leisure Limited.
H&S	Health and Safety.
CH&S	Corporate Health and Safety team.
OH	Occupational Health.
OHA	Occupational Health Advisor.
RIDDOR	Reporting of Injuries Diseases and Dangerous Occurrences Regulations.
HSE	Health and Safety Executive.
HAV	Hand Arm Vibration.
HAWS	Hand Arm Vibration Syndrome.
CTS	Carpel Tunnel Syndrome.
ACM	Asbestos Containing Material.
CDM	Construction Design and Management Regulations
RA	Risk Assessment
SSoW	Safe System of Work

## Assessment of DCC safety standards 2021-2022

To maintain consistency with previous years reporting measures, the assessments in this document are adapted from the assurance ratings as used by Internal Audit.

<b>Green</b>	High Assurance	H&S management systems are fully developed and recorded. Significant hazards are identified and managed to minimise risk to an acceptable level. All employees are involved in the development and use of H&S management systems.
<b>Yellow</b>	Medium Assurance	H&S management systems are generally developed and recorded. Significant hazards are generally identified and managed to minimise risk. Employees are generally involved in the development and use of H&S management systems.
<b>Amber</b>	Low Assurance	Some H&S management systems have been developed and recorded. Some significant hazards have been identified and these are sometimes managed to minimise risk. Employees are generally not involved in the development of H&S management.
<b>Red</b>	No Assurance	Few H&S management systems have been developed and recorded. Risk is not properly managed. Employees are not involved in the development and use of H&S management systems.

The assessments are based on first-hand knowledge gained during:

- Monitoring activities.
- Site visits and meetings.
- Accident \ incident investigations.
- Reactive work.
- Attendance at H&S committees and local meetings.
- Training and training feedback.

The overall assessment of DCC's implementation of H&S systems is **medium assurance**.

The overall assessment of employee involvement in H&S is **medium assurance**.

The overall assessment of DCC's compliance with Covid – 19 regulations whilst they were in force is **high assurance**

These assessments are qualified in that they are made with information from workplaces that the CH&S team has had any involvement with.

## Summary.

The Health safety and Welfare culture in DCC has been on a continuous improvement path for a number of years. The most recent improvements we have seen are in employee engagement although there will always be room for further improvement. Employee engagement in Health Safety and Welfare has a significant positive impact on “safety culture” and should be promoted and nurtured extensively.

The overall assessment of DCC’s implementation of H&S systems and of employee engagement in H&S are both medium assurance (yellow). This means that H&S management systems that we have encountered are generally developed and recorded. Significant hazards are generally identified and managed to minimise risk. Employees are generally engaged in the development and use of H&S management systems.

Since March 2020 the Covid–19 Pandemic has driven the organisation to operate in a different way with much more focus on providing essential services in a “Covid secure” way. Working from home has been a significant factor in this change. DCC responded rapidly to government regulations and guidance. Risk assessments and safe working procedures were developed as soon as practicable and were regularly reviewed to reflect the rapidly changing position. DCC’s approach to managing the risk from Covid - 19 is assessed as high assurance

The accident \ incident count for the year shows a comparable level of reports to the years prior to Covid.

Throughout the financial year 2021\2022 only one of our RIDDOR incidents was formally investigated by the HSE. This incident relates to four customers of Ruthin leisure centre receiving an electric shock in the showers. The outcome was fairly minor and the regulator found no fault with DCC or the utility supplier. The incident has been put down to an underground cable leakage fault.

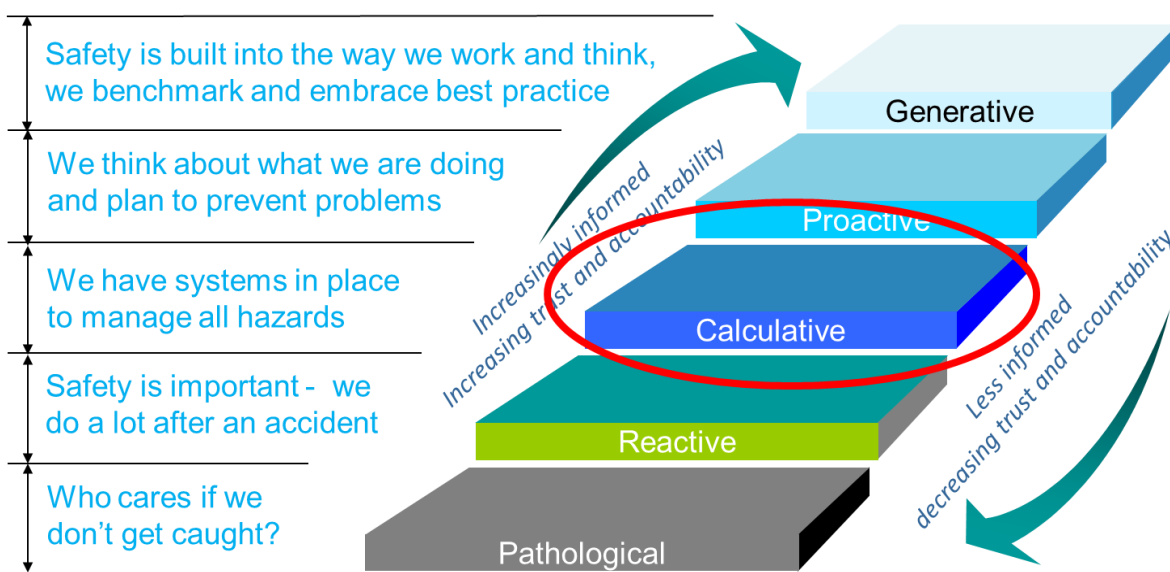
Hand Arm Vibration monitoring has continued through the reporting period with some identified difficulties, in light of this, the process is currently under review. There have been

no additional diagnoses of HAV's or Carpel Tunnel Syndrome being reported to CH&S, although this outcome may have been distorted by the reduced level of health surveillance during 2020/2021. The appointment of the current OHA in 2022 is aimed at redressing this concern. The current level of risk is assessed as medium assurance.

DCC is involved in a number of construction projects where CDM regulations apply e.g. Botanical gardens depot, Colomendy waste transfer station, Ysgol Penmorfa extension. One or other of the DCC H&S specialists supports these projects where requested.

### DCC Safety culture.

Referring to the model below, DCC continues to be assessed by CH&S as being an organisation that sits in the “calculative and proactive” zones.



Adapted from a Lattitude Productions Ltd. presentation

During the five years that we have been using this model to make an assessment of the DCC H&S culture we have seen incremental improvements in H&S culture. The process is one of continuous improvement. The long term goal of being a fully “proactive” organisation where H&S is concerned remains a target. Pragmatism still indicates that becoming a wholly “Generative” organisation is an unrealistic target in the short and medium term particularly in light of current organisational challenges.



Many work areas rely on pre-existing H&S assessments (calculative) and respond to issues as they arise (reactive). Teams in these areas would benefit from a more proactive approach to reviewing risk assessments and safe working procedures. This is one of the factors that drive the CH&S monitoring process.

It is comforting that we have not found any evidence of a “pathological” response to H&S management during our many monitoring activities, investigations, reactive work or provision of advice.

## **Points of note during 2021 – 2022**

### **Covid-19 Pandemic.**

DCC responded well to the rules and guidance that was developed by the various bodies to the extent that we evaluate the position of the organisation as broadly “proactive” with some “Generative” exemplars. As the national rules turned to guidance, we continue to update our internal Covid guidance recognising that it now forms part of “communicable diseases” guidance.

The requirement for employers in the UK to develop Covid-19 risk assessments has now ceased. The current guidance is for managers to consider the risk from communicable diseases as part of their workplace assessments.

### **Hybrid \ Agile \ Homeworking (post Covid).**

Covid restrictions forced DCC and many other organisations to consider how they operate during the “stay at home if you can” period. Post Covid DCC has continued to promote Hybrid \ Agile \ Homeworking. A suite of H&S documents has been developed by the CH&S team in support of managers and employees engaged in these activities. The guidance documents are on the CH&S page of Linc under the Agile / Hybrid working button. The documents are:

- Health and Safety considerations for Hybrid, Agile and Home Working
- Home working Employees guide to your health and safety
- Home working checklist 2022
- Workstation risk assessment checklist
- New ways of working: Home and agile working risk assessment (worked example)
- New ways of working: agile equipment needs assessment

### **Electric shock incident at Ruthin Leisure centre**

In March this year four people received electric shocks whilst using the showers in Ruthin leisure centre. Thankfully none of the individuals was seriously injured. The incident was dealt with immediately and the HSE was informed through the expected channels. A specialist electrical inspector from the HSE fully investigated the incident with Scottish power as the utility provider and Denbighshire Leisure officers as the occupiers of the facility. The investigation identified that the likely cause of the incident was an underground High voltage cable fault that introduced a fault current on the Leisure centre power system. The safety devices built into the system operated correctly and prevented serious harm. Scottish power carried out additional work on the High voltage network to minimise the risk of this type of incident reoccurring. The HSE were satisfied with the information provided to them and they closed their investigation in May.

### **Hand Arm Vibration (HAV)**

Although we have previously been able to demonstrate the validity of our process to the regulator, we cannot underestimate the difficulties in maintaining the effectiveness of what we do. There is a constant challenge to ensure that HAV control measures are fully implemented including the identification of employees that need monitoring, getting them to use the equipment consistently and responding effectively to alert flags. Although the equipment is simple to fit and use there is a need to constantly drive the process. The current method employed to drive this process disproportionately uses up H&S officer time and is therefore under review.

The risk of further HAVS diagnosis is ever present so there remains a continuing need for employees to use the HAV monitoring process when requested and for managers to robustly ensure that this occurs. The process is aimed at protecting our employees from the harm associated with HAV and protecting the organisation by ensuring that it is fulfilling its legal duties in respect of HAV.

The difficulties experienced in maintaining the effectiveness of the process emanate from human beliefs and behaviours, and therefore requires robust management support to ensure that we maintain an effective monitoring process. The current risk to individuals and

the organisation from further HAVS diagnosis and the potential for enforcement action is assessed as a medium assurance.

The health surveillance element of DCC's HAV monitoring process went through a period of reduced activity during 2020/2021 which may have had a negative impact on diagnosis reliability. This issue is now being resolved by the appointment of the current OHA. CH&S working with the OHA has developed a Micro Soft forms based OH questionnaire which includes HAV. This survey will be circulated before the end of 2022 and will update the OHA of the extent of health surveillance that is required.

### **A selection of CH&S investigations, reports and significant project involvement examples for 2021\2022**

- All RIDDOR reports are investigated to an appropriate level
- Hand Arm Vibration monitoring
- Cefndy Healthcare support
- School traffic management assessment reviews
- Ionising radiation in schools, safety management review
- Workplace environmental monitoring
- Construction projects advice particularly for Colomendy waste transfer station and the Botanical gardens depot in Rhyl.
- DCC \ NHS shared workplaces and activities reviews. (Hafod and Tim y Dyffryn)
- Llys Awelon fire safety and lone worker review as this is a third party property.

### **Accident \ incident statistics.**

A breakdown of accidents and incidents is available in Appendix 2.

All major accidents \ incidents that result in a RIDDOR report are subject to an internal investigation by CH&S. This can range from simple communication to a thorough and extensive investigation depending on the circumstances.

	<b>2021\2022</b>	<b>April to Aug 2022</b>
• The total number of recorded incidents	2088	1161
• The number of RIDDOR incidents	19	7

## Monitoring activities 2021\2022 to date

During monitoring visits the H&S officer generally asks a series of questions, seeks records to back up answers, observes the operation, writes a report and offers constructive feedback.

- School monitoring
- Cefndy Healthcare
- Cefndy Mediquip, Newport, South Wales.
- Botanical gardens

## Health and Safety training.

The CH&S team are again offering a range of in house H&S training that is available in person to any DCC employee or elected members. The courses include: -

- Leading H&S at work – for Directors Heads of Service and Senior Managers
- Health and Safety for Elected Members
- Managing Safety – for managers, supervisors, charge hands etc.
- Working Safely – for any employee
- Managing Health and Safety in Schools – for school governors
- Managing Health and Safety in Your Workplace – for all school staff
- Risk assessment – for any employee
- H&S for Head Teachers – for new head teachers
- School site managers H&S awareness
- H&S in care homes – for care home staff
- Personal Safety and Lone working – for any employee

Subject specific courses include: -

- Construction Design and Management Regulations
- Control of Substances Hazardous to Health
- Manual Handling of Objects
- Confined Spaces
- Hand Arm Vibration
- Noise at Work
- Legionella Bacteria in Water Systems
- Provision and Use of Work Equipment

- Work at height, working with ladders and step ladders
- Vocational Licence Acquisition Cat C1, C, C+E, D1, D
- Various Plant equipment certification

**CH&S team approximate time allocation excluding admin officer role**

	Previous year	2022 to date
• Covid-19 organisation support	60%	1%
• H&S training (development and delivery)	3%	15%
• Driver and plant training	15%	15%
• Monitoring	2%	20%
• Reactive work	10%	39%
• Back office and admin (other than Tech. officer)	10%	10%

**Taking it forward into 2022 – 2023**

---

**Work plan for 2022 – 2023**

The CH&S team work plan picks up on the significant areas needing support that have been identified from previous work.

Agile \ Hybrid \ Homeworking	Continue to monitor and incorporate new best practices into DCC guidance as they become known.
Reactive work response	Continued response to reactive work requests
Accidents \ incidents	Monitor and review reports, investigate RIDDORS, drive reporting of all accidents in timely manner

Hand arm vibration (HAV) monitoring programme	Continuing to support periodic monitoring by operational teams that use powered tools.
Schools monitoring	School Traffic management.  The rest of this program for 2022\2023 is yet to be devised.
Ionising radiation management in secondary schools	Two CH&S team members trained as (schools) Radiation protection officers  A continuous monitoring process.
Driver training and assessment	Professional driver certificate of professional competence (CPC) training. Vocational Licence Acquisition.
Plant equipment training	Continue to deliver plant operator training on a range of machines e.g. Tele handler, Fork lift trucks etc.
H&S training programme	E. learning is employed for some of the shorter courses although there are limitations with this method. E. learning does not lend itself to delivery of the behavioural and cultural aspects of safety management.  Updated in house Face to face H&S training program  The number of delegates will be managed per session to ensure delegates and trainers are

	able to maintain a safe distance from each other
H&S committees and local meetings  (Essential tool for consultation and communication with employees and unions. Key to employee engagement in H&S)	(Currently by Teams)  H&S committees e.g. Joint consultative committee for H&S and employee relations, service group H&S committees and some operational level meetings.  An opportunity for management and employee representatives to discuss H&S in a range of forums supported by CH&S
Continued development and proving of the action tracking process	Action tracker in place
Continuing development of targeted guidance	Standard guidance now in place but there is always something new to add or review
Continuing professional development	All advisors required to maintain professional registration.
Succession planning	Develop staff for role succession and service continuity.

Gerry Lapington. CFIOSH. MIFSM.

Rheolwr Iechyd a Diogelwch Corfforaethol / Corporate Health and Safety Manager

August 2022

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag



# Accident Incident Report

01/04/2021 - 31/03/2022

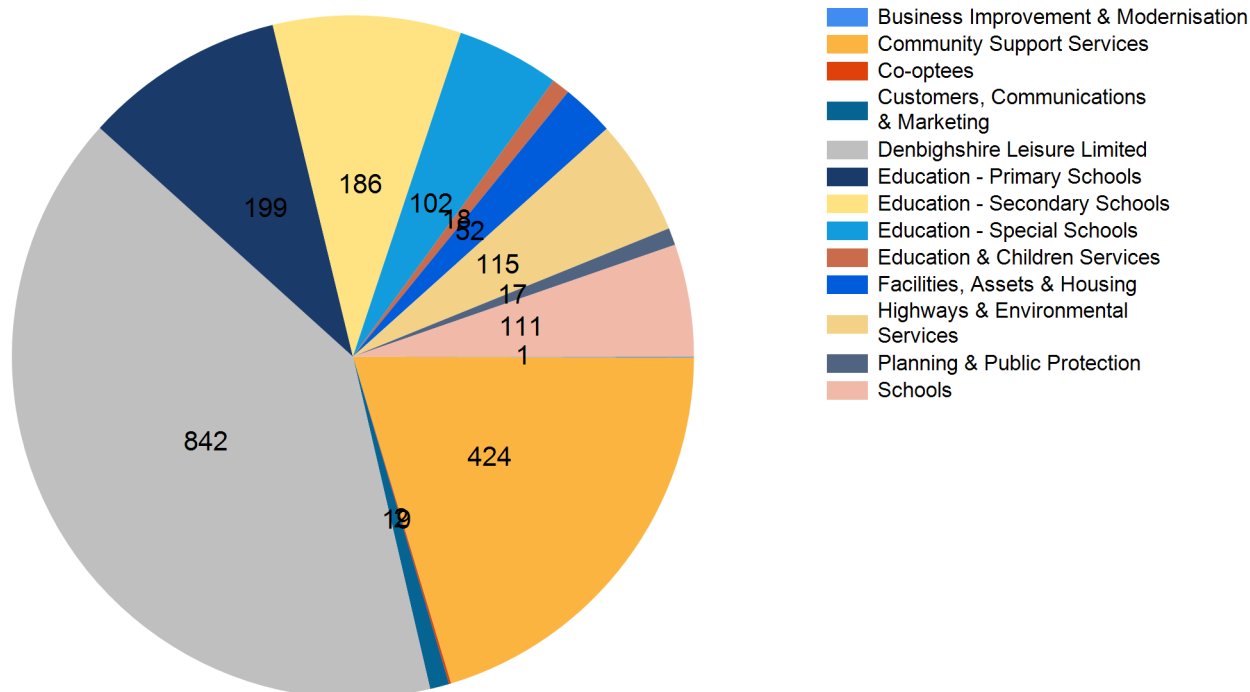
**\*\*Total Accidents and Incidents within this report are an accurate representation of the number reported to Corporate Health and Safety within the dates specified. Where a breakdown by person type, Injury type or location is provided, these numbers may vary to reflect such circumstances where more than one person has been involved in a single reported Accident or Incident.\*\***

## Total Number of Incidents

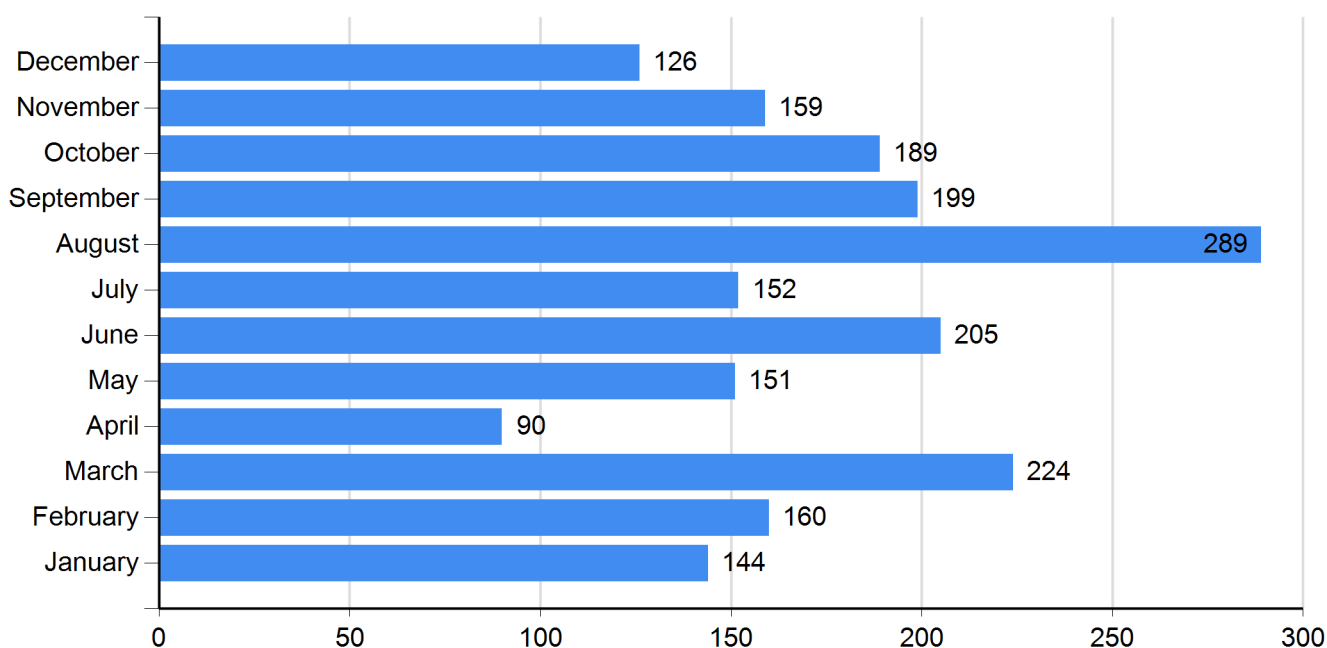
Total Incidents	Non Injury	Asset Damage
2088	448	31
Total Minor	Total Major	Vehicle
1531	19	57
	Total Fatality	
	2	

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

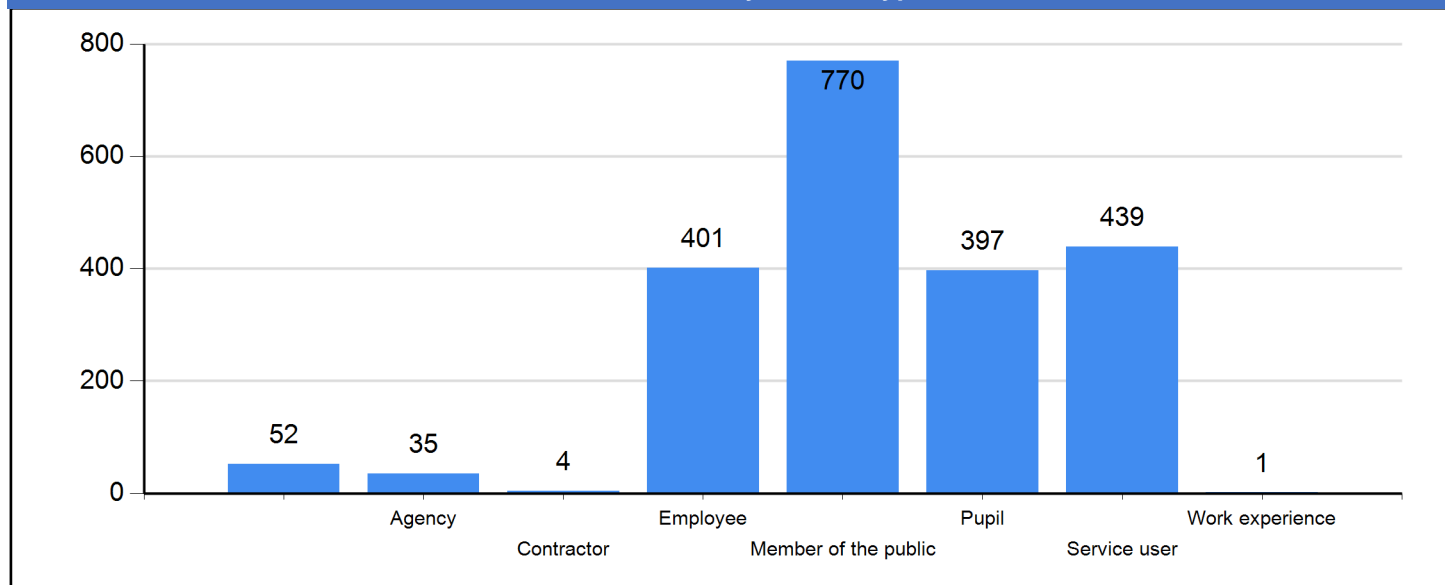
Total Incidents By Service



Total Incidents By Month



### Total Incidents By Person Type



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

## Total Incident Count

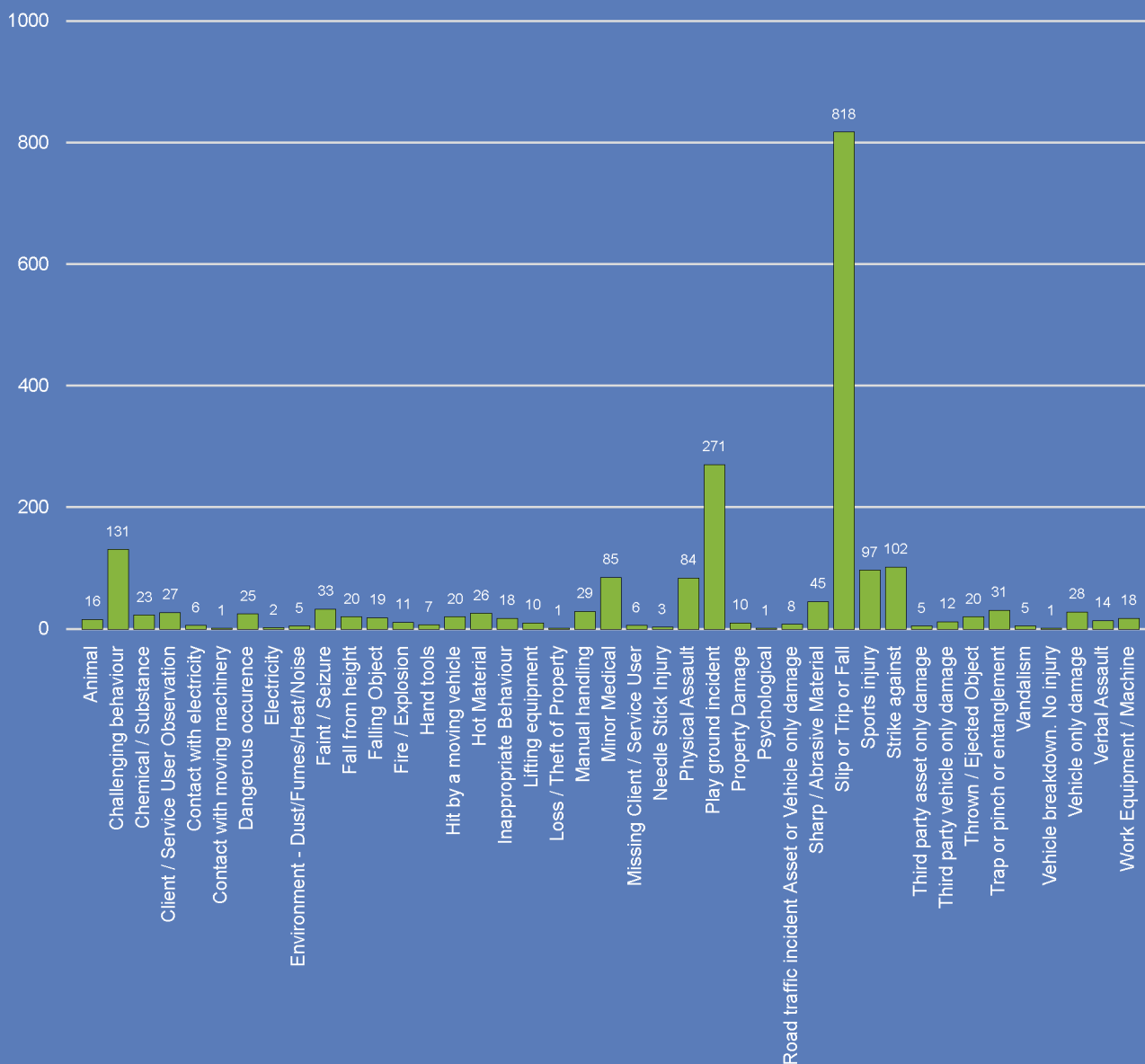
Total Incidents Last Quarter: April 2022 - June 2022	
Department	Total
Business Improvement & Modernisation	1
Community Support Services	424
Co-optees	2
Customers, Communications & Marketing	19
Denbighshire Leisure Limited	842
Education - Primary Schools	199
Education - Secondary Schools	186
Education - Special Schools	102
Education & Children Services	18
Facilities, Assets & Housing	52
Highways & Environmental Services	115
Planning & Public Protection	17
Schools	111
<b>Total</b>	<b>2088</b>
Total Incidents Last Year: January 2021 - December 2021	
Department	Total
Community Support Services	402
Co-optees	1
Customers, Communications & Marketing	20
Denbighshire Leisure Limited	647
Education - Primary Schools	135
Education - Secondary Schools	136
Education - Special Schools	76
Education & Children Services	18
Facilities, Assets & Housing	53
Highways & Environmental Services	109
Planning & Public Protection	12
Schools	122
<b>Total</b>	<b>1731</b>
Total Incidents Last Year (Financial): April 2021 - March 2022	
Department	Total
Business Improvement & Modernisation	1
Community Support Services	424
Co-optees	2
Customers, Communications & Marketing	19
Denbighshire Leisure Limited	842
Education - Primary Schools	199
Education - Secondary Schools	186
Education - Special Schools	102
Education & Children Services	18
Facilities, Assets & Housing	52
Highways & Environmental Services	115
Planning & Public Protection	17

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

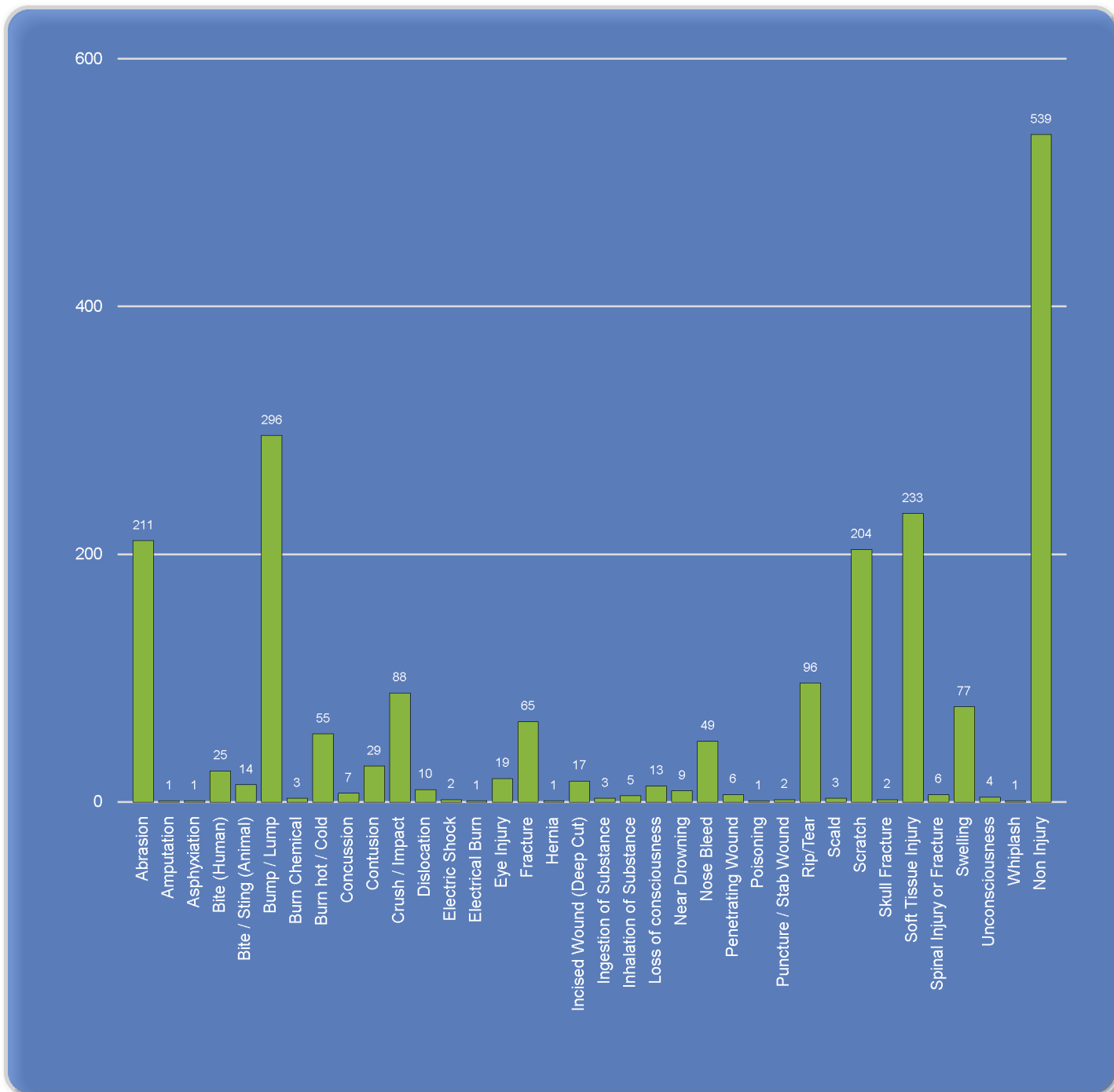
Schools	111
<b>Total</b>	<b>2088</b>

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

## Total Incidents Overall Based on Incident Type



## Total Incidents Overall Based on Injury Type





# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

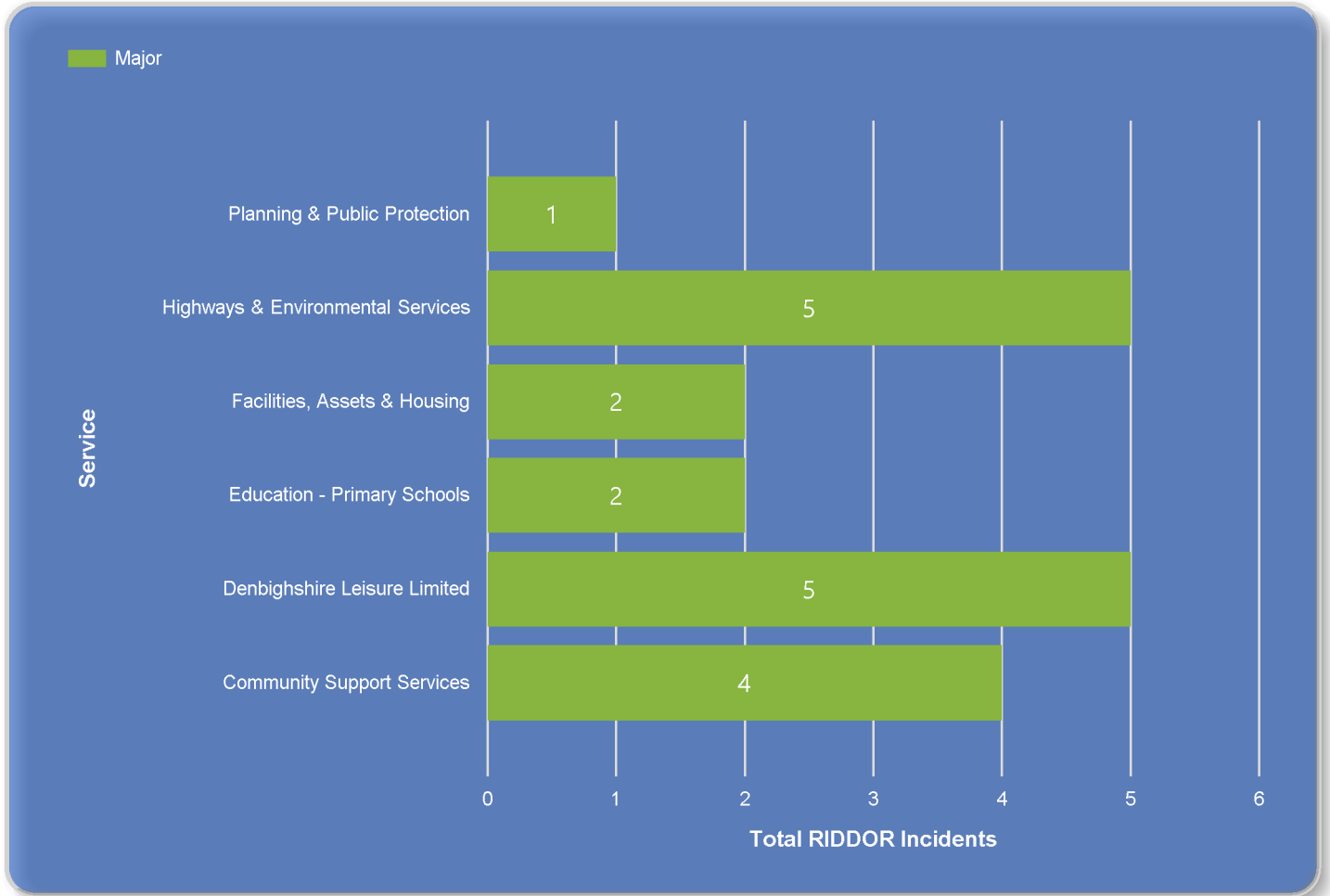
## Cause Of Incident by Location

Accident Incident Type	Denbighshire property	Public Place	Road traffic incident	School	School Offsite Incident	Third party Private property	Total
Animal	4	3	0	7	0	2	16
Challenging behaviour	25	3	1	98	0	4	131
Chemical / Substance	6	2	0	15	0	0	23
Client / Service User Observation	21	2	0	0	0	4	27
Contact with electricity	4	0	0	2	0	0	6
Contact with moving machinery	1	0	0	0	0	0	1
Dangerous occurrence	18	3	1	3	0	0	25
Electricity	0	0	0	1	0	1	2
Environment - Dust/Fumes/Heat/Noise	4	0	0	1	0	0	5
Faint / Seizure	20	1	0	10	0	2	33
Fall from height	13	3	0	4	0	0	20
Falling Object	9	1	0	8	0	1	19
Fire / Explosion	5	3	0	3	0	0	11
Hand tools	2	1	0	4	0	0	7
Hit by a moving vehicle	2	5	8	3	1	1	20
Hot Material	14	0	0	12	0	0	26
Inappropriate Behaviour	7	1	0	10	0	0	18
Lifting equipment	9	0	0	1	0	0	10
Loss / Theft of Property	0	1	0	0	0	0	1
Manual handling	11	4	0	9	0	5	29
Minor Medical	63	0	1	12	0	9	85
Missing Client / Service User	6	0	0	0	0	0	6
Needle Stick Injury	3	0	0	0	0	0	3
Physical Assault	7	0	0	76	1	0	84
Play ground incident	195	1	0	74	1	0	271
Property Damage	6	1	2	0	0	1	10
Psychological	0	0	0	1	0	0	1

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

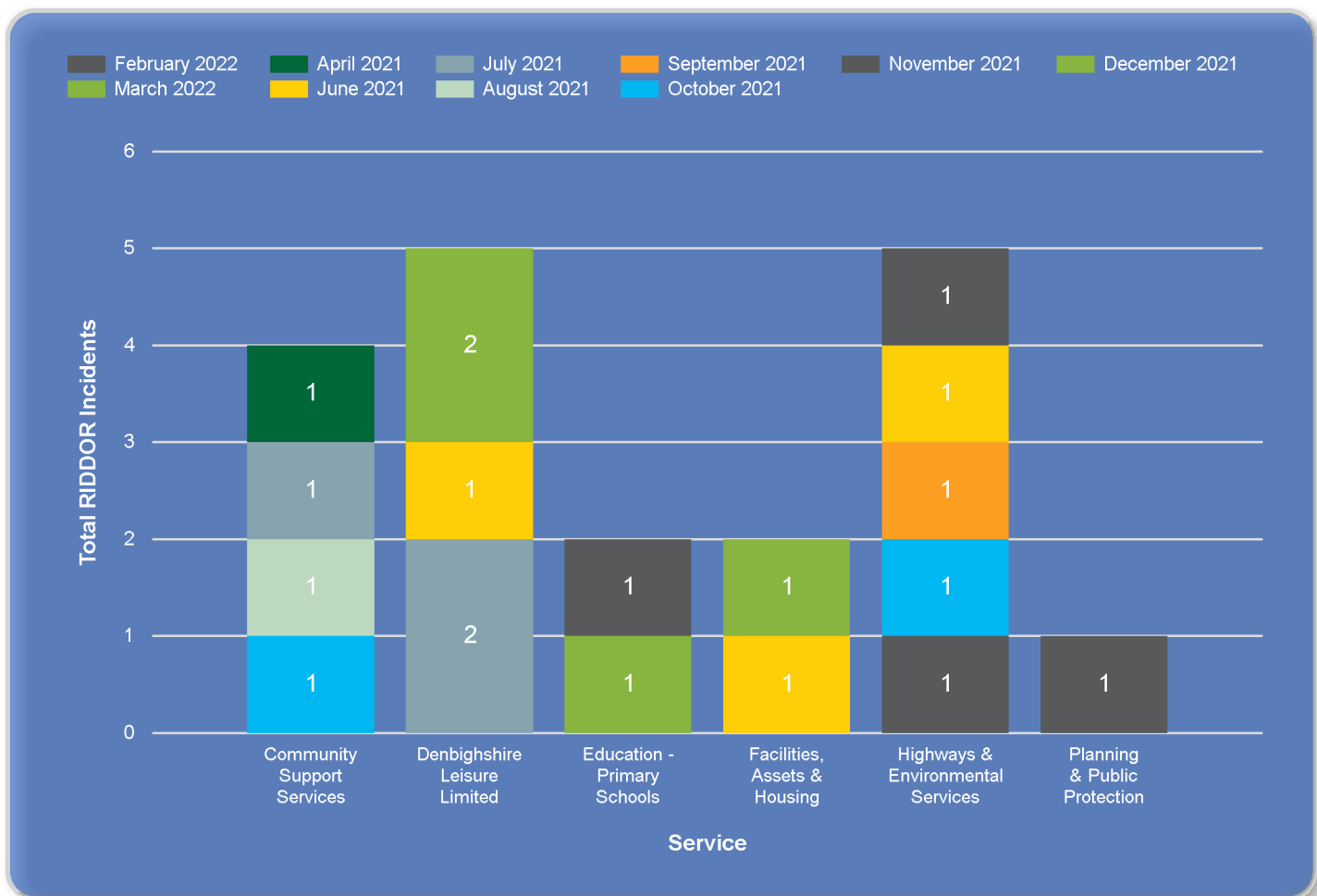
Road traffic incident Asset or Vehicle only damage	0	2	5	1	0	0	8
Sharp / Abrasive Material	35	4	0	6	0	0	45
Slip or Trip or Fall	602	12	0	128	1	75	818
Sports injury	43	0	0	54	0	0	97
Strike against	67	6	1	27	1	0	102
Third party asset only damage	0	3	1	0	0	1	5
Third party vehicle only damage	2	3	7	0	0	0	12
Thrown / Ejected Object	3	0	0	17	0	0	20
Trap or pinch or entanglement	12	1	0	17	0	1	31
Vandalism	2	3	0	0	0	0	5
Vehicle breakdown. No injury	0	0	0	0	0	1	1
Vehicle only damage	6	14	7	0	0	1	28
Verbal Assault	8	3	0	1	0	2	14
Work Equipment / Machine	8	1	4	5	0	0	18
<b>Total</b>	<b>1241</b>	<b>85</b>	<b>38</b>	<b>608</b>	<b>5</b>	<b>111</b>	<b>2088</b>

## RIDDORs



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

## RIDDORS



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

## RIDDORs

Incident Location	Accident Type	Injury	Accident Incident Reference	Number of Incidents
Community Support Services	Major	Bump / Lump	2021/0015126	
		Fracture	2021/0014790	
		Soft Tissue Injury	2021/0014265	
			2021/0015380	
			Total	4
Denbighshire Leisure Limited	Major	Bump / Lump	2021/0014683	
			2021/0014805	
		Electrical Burn	2022/0016194	
		Rip/Tear	2021/0014651	
	2022/0016167			
		Total	5	
Education - Primary Schools	Major	Fracture	2021/0015602	
			2021/0015709	
			Total	2
Facilities, Assets & Housing	Major	Burn Chemical	2022/0016382	

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

Facilities, Assets & Housing	Major	Soft Tissue Injury	2021/0014498		
			Total	2	
Highways & Environmental Services			2021/0014497		
		Concussion	2021/0015136		
	Major	Crush / Impact		2021/0014497	
				2021/0015698	
			Incised Wound (Deep Cut)	2021/0015485	
		Swelling	2022/0015944		
		Total	5		
Planning & Public Protection	Major	Soft Tissue Injury	2022/0015995		
			Total	1	
<b>Total</b>				<b>19</b>	

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

## RIDDORs

Incident Location	Accident Type	Injury	Accident Incident Reference	Detail
Community Support Services	Major	Bump / Lump	2021/0015126	The IP was using a pallet truck to move a pallet. Object became stuck. IP applied extra force and load released unexpectedly causing him to fall back onto the pointed end of forks of his FLT. The IP also banged his head on the FLT guard.
		Fracture	2021/0014790	Whilst walking on the first floor Deborah tripped over her own foot and fell onto right side hurting her knee, lower leg and right arm.
		Soft Tissue Injury	2021/0014265	On dissembling a community bed the IP felt a pain in his back and was unable to lift following this. 9th April returned to work 12th April unable to work and went off 19th returned but still the same signed off from work 2 weeks.
			2021/0015380	Pendant Call -Flat 46 called and stated she had vomited in her bed .On arrival service user was hanging out of bed . I asked if we could reposition her and she agreed, Mrs Howley used the bed ladder and then stood up using the Mackworth stand aid , Mrs Howley did struggle to stand , but when she stood she was leaning over the bar and was not in a good position , so I asked her to sit down on the bed , and as she did so she fell sideways onto me , and I twinged my back .I made her as comfortable as possible , as I was unable to use the hoist as I was working alone .
Denbighshire Leisure Limited	Major	Bump / Lump	2021/0014683	Carol was cleaning the sports hall and tripped up over the football net when it was up against the side and hurt her left arm. Carol could move her wrist and arm on inspection but had bit of an impact injury it seemed. On filled out Carols accident form she said the pain was now in her shoulder.
			2021/0014805	( back and spin/Buttocks.) Measha was rotating off the structure where she slipped and fell down the stairs injuring her back and ankle

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

Denbighshire Leisure Limited	Major	Electrical Burn	2022/0016194	Stephen was assisting his son in the communal showers. The lighting in the hall and shower area started to flicker and as he pressed the shower button to call more water he immediately received an electric shock. Stephen was unable to let go of the button for a number of seconds until the power on the site went completely out. During this time he bravely continued to warn children and others in this area not to touch the showers. Unfortunately three children did touch these showers and received a jolt which resulted in minor injury as they were thrown to the floor. Stephen and others were evacuated as by this time the power on site had gone off completely. Stephen injuries were much more serious with an entry burn on his right palm and an exit burn on his right elbow. He has a `tingling` sensation in his right arm and could not move it. Could not grip or had no power in this right arm.
		Rip/Tear	2021/0014651	Chris was using a safety knife to cut some cable ties that were attached to a Velcro sling that was holding up the orange ball inside the Play Area. Whilst Chris was doing this, the knife broke causing it to slip and lacerate Chris` left hand.
			2022/0016167	David was in the kitchen cutting a panini when he accidentally cut his left hand.
			<b>Total</b>	<b>5</b>
Education - Primary Schools	Major	Fracture	2021/0015602	Ms Hawkes had been off work with a sprained inner thigh.(3/11/2021) She felt much improved and returned to work on 8/11/21 Ms Hawkes slipped on her crutches after she had mopped a floor.
			2021/0015709	Gwenno holding the door open to get the children into school, Gwenno turned round and the wind closed the door on Gwenno`s finger.
			<b>Total</b>	<b>2</b>
Facilities, Assets & Housing	Major	Burn Chemical	2022/0016382	IP was doing paperwork & got distracted. Went back to carry on with the washing up, not looking what she was doing & put right hand into the steriliser sink. Ran hand under cold water & rang lan. Right hand scalding & skin blistered.



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

Facilities, Assets & Housing	Major	Soft Tissue Injury	2021/0014498	Dafydd was exiting a Loft space of a bungalow approx. 2.4m high, there was a brick wall in the attic space which he held for balance a brick came loose causing him to loose balance and fall from the opening to the ground level, the access to the loft was provided by a loft access ladder fixed in the loft. this was down at the time of the fall, the hallway was narrow and Dafydd's foot has become caught in the ladder while falling. when i arrived on site Dafydd had moved away from the loft hatch and was lying between the kitchen and lounge doorways his boot and sock were off and there was swelling to the ankle. Dafydd had minor cuts and bruises and mentioned he had hit is head but it was fine and no lumps or bruises. Photographs of the areas can be provided
			<b>Total</b>	<b>2</b>
Highways & Environmental Services			2021/0014497	Came out off Tower Court, turned down towards Dianne Drive. Stopped wagon for Peter to het out, he got out, off wagon fell to floor all I could hear was him screaming got out of wagon to see what was wrong, he said he twisted his ankle ended up on floor and I ran over his leg, but I don't think i was moving at the time it happened.
		Concussion	2021/0015136	See statement attached
	Major	Crush / Impact	2021/0014497	Coming up Dianne Drive where we normally go to the top and reverse down. This time, we turned right into Tower Court (cul-de-sac), told Neil to wait for those two bins. Came out of Tower Court, to turn left into Dianne Drive, where the agency lad was waiting, behind the vehicle. Told John III get out and go up there, walking towards the front of the vehicle, John had to pull forward to get into position to then reverse back at the right angle. I moved towards the front of the vehicle and after a step or two towards the front the wagon started moving, running over my right foot first, pinned me in the position, trapping my foot. I started screaming at that point, and then he caught the left foot, in the upright position went over my foot and stopped. As he drove over my first foot, I turned myself to try and get away and went over. As I hit the floor I then dragged myself out from the vehicle to the kerbside, breaking my braces.
			2021/0015698	Pauline was leaving work and opened the main school gate when the wind caught it and it swung and hit her right arm.
		Incised Wound (Deep Cut)	2021/0015485	Mr Roberts was dropping the tail board on his trailer when he trapped his thumb
		Swelling	2022/0015944	Gareth has hit his hand against the side of the stationary food vehicle while unloading a food waste caddy and bend this thumb back.
		<b>Total</b>	<b>5</b>	

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2021 - 31/03/2022

Planning & Public Protection	Major	Soft Tissue Injury	2022/0015995	Georgina had her pole in the upright position, a person driving a Vauxhall Astra failed to stop and hit the top of the pole. Georgina said her upper arm was hurting, she is going to the hospital for x-ray at 1:30 today. She thinks it has jarred her arm.
			<b>Total</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>			<b>19</b>

# Accident Incident Report

01/04/2022 - 31/08/2022

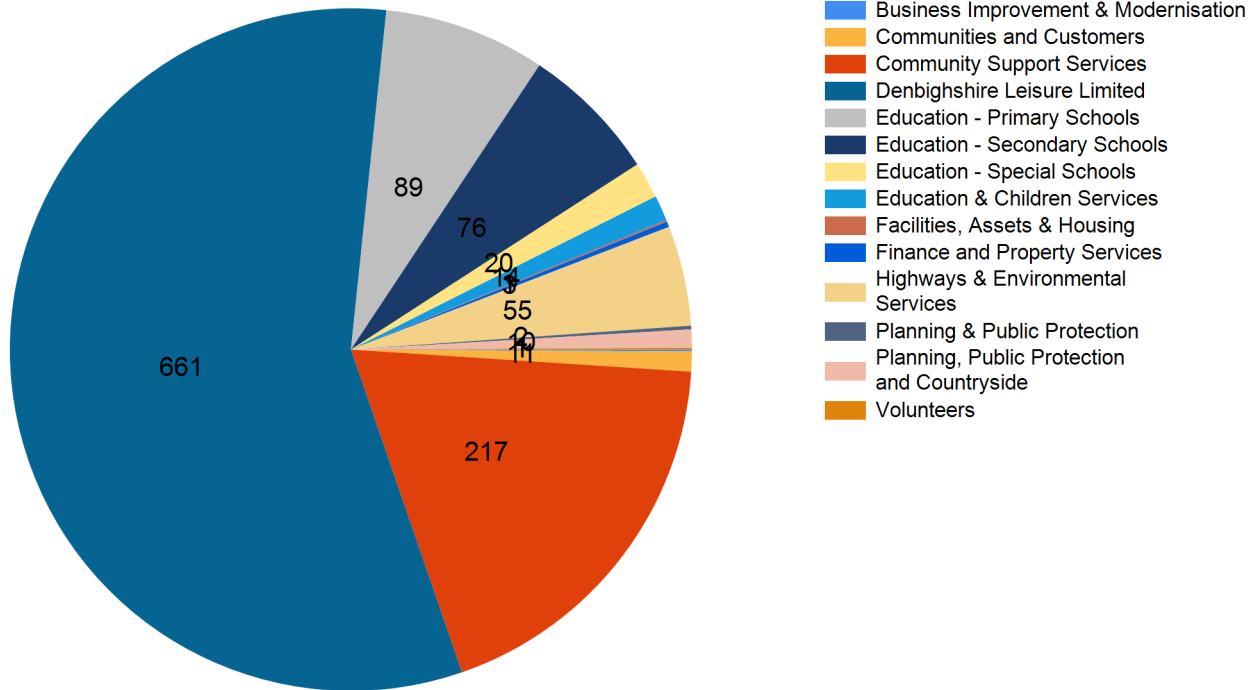
**\*\*Total Accidents and Incidents within this report are an accurate representation of the number reported to Corporate Health and Safety within the dates specified. Where a breakdown by person type, Injury type or location is provided, these numbers may vary to reflect such circumstances where more than one person has been involved in a single reported Accident or Incident.\*\***

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

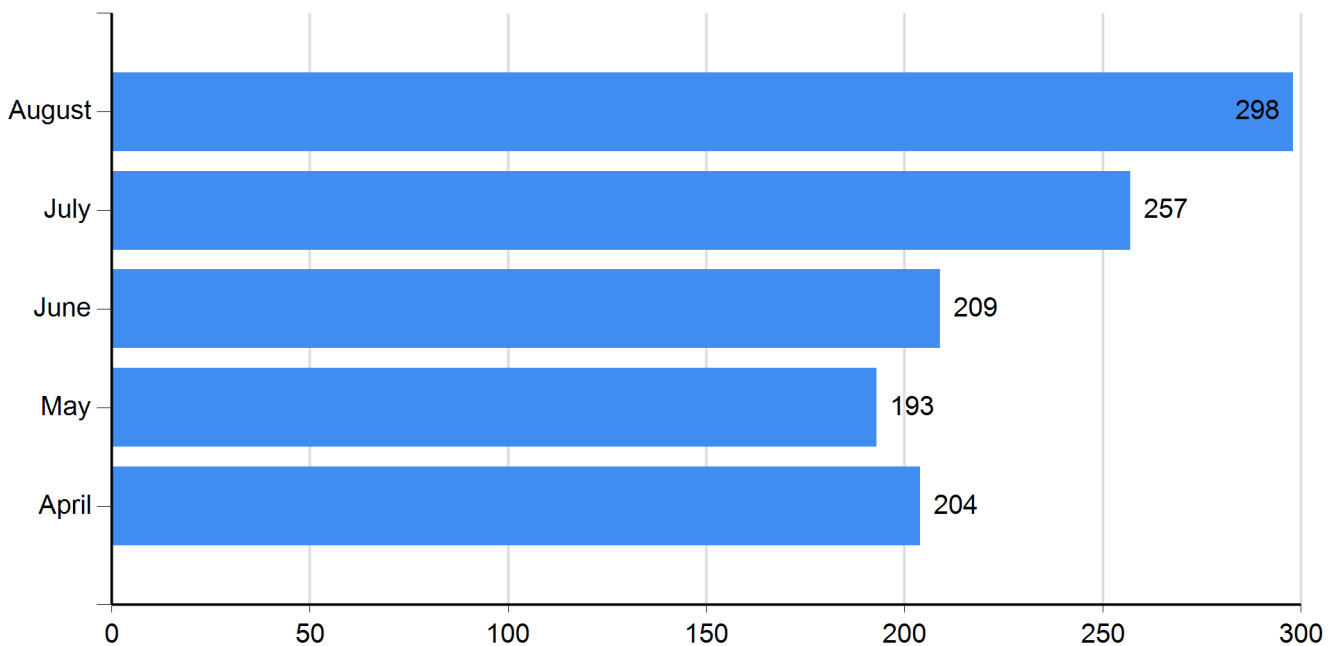
## Total Number of Incidents

Total Incidents	Non Injury	Asset Damage
1161	254	14
Total Minor	Total Major	Vehicle
862	7	24
Total Fatality		
0		

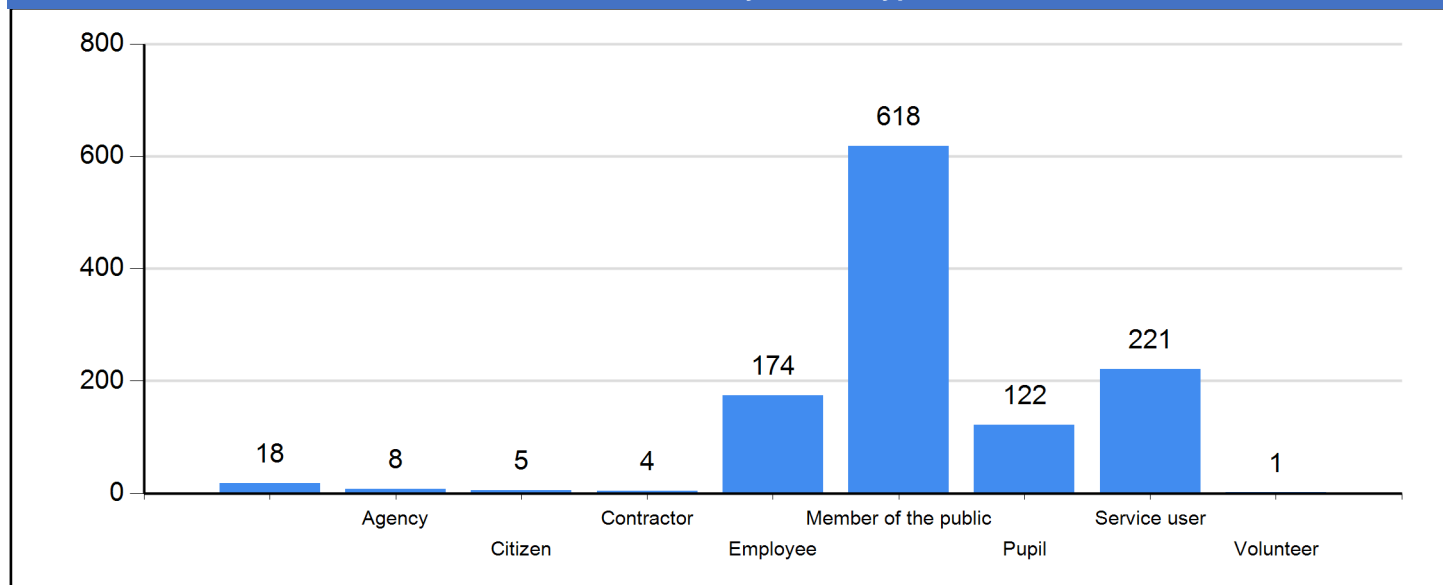
Total Incidents By Service



Total Incidents By Month



### Total Incidents By Person Type



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## Total Incident Count

Total Incidents Last Quarter: April 2022 - June 2022	
Department	Total
Business Improvement & Modernisation	1
Communities and Customers	11
Community Support Services	217
Denbighshire Leisure Limited	661
Education - Primary Schools	89
Education - Secondary Schools	76
Education - Special Schools	20
Education & Children Services	14
Facilities, Assets & Housing	1
Finance and Property Services	3
Highways & Environmental Services	55
Planning & Public Protection	2
Planning, Public Protection and Countryside	10
Volunteers	1
<b>Total</b>	<b>1161</b>

Total Incidents Last Year: January 2021 - December 2021	
Department	Total
Community Support Services	402
Co-optees	1
Customers, Communications & Marketing	20
Denbighshire Leisure Limited	647
Education - Primary Schools	135
Education - Secondary Schools	136
Education - Special Schools	76
Education & Children Services	18
Facilities, Assets & Housing	53
Highways & Environmental Services	109
Planning & Public Protection	12
Schools	122
<b>Total</b>	<b>1731</b>

Total Incidents Last Year (Financial): April 2021 - March 2022	
Department	Total
Business Improvement & Modernisation	1
Community Support Services	424
Co-optees	2
Customers, Communications & Marketing	19
Denbighshire Leisure Limited	842
Education - Primary Schools	199
Education - Secondary Schools	186
Education - Special Schools	102
Education & Children Services	18
Facilities, Assets & Housing	52
Highways & Environmental Services	115

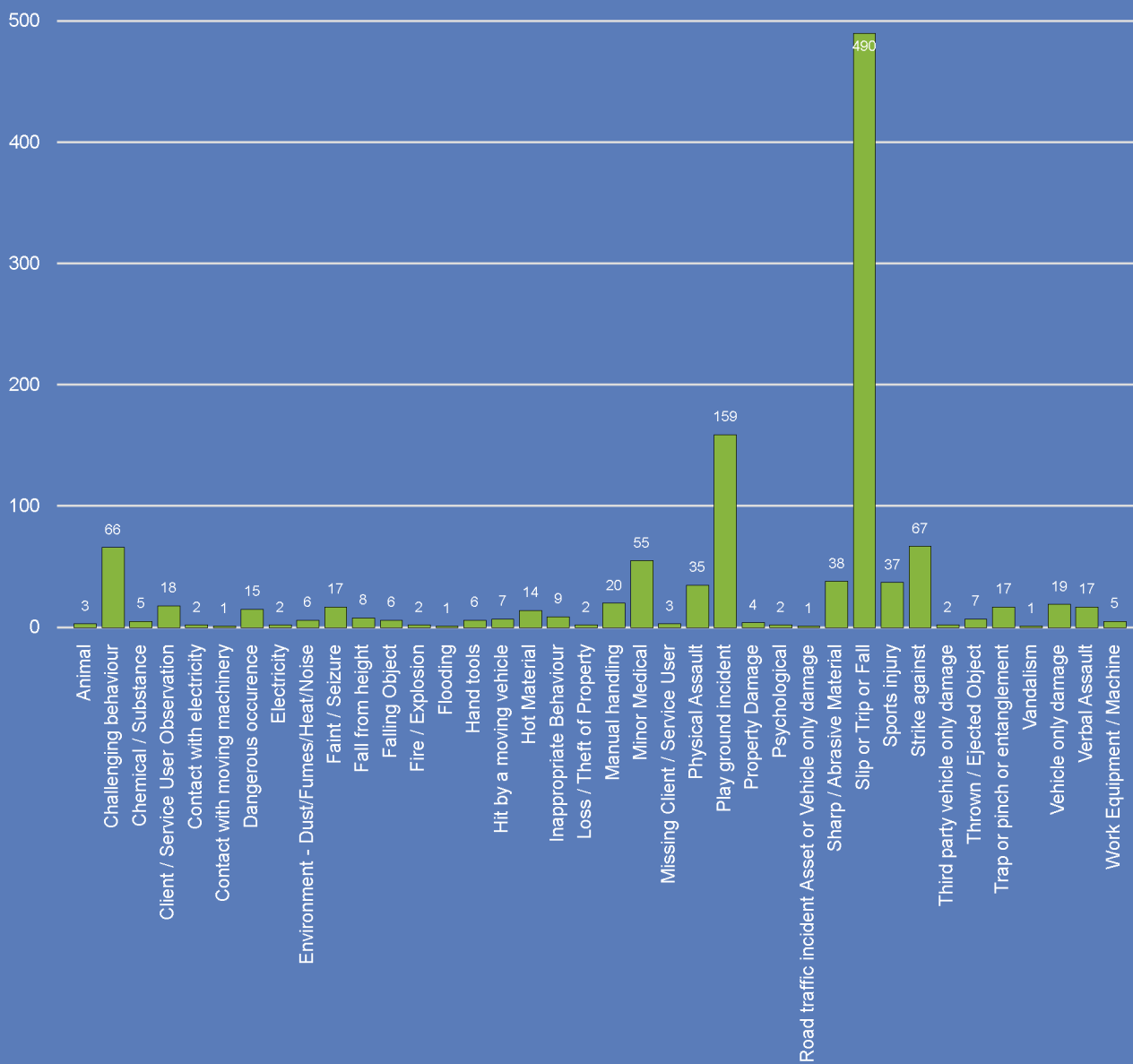
# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

Planning & Public Protection	17
Schools	111
<b>Total</b>	<b>2088</b>



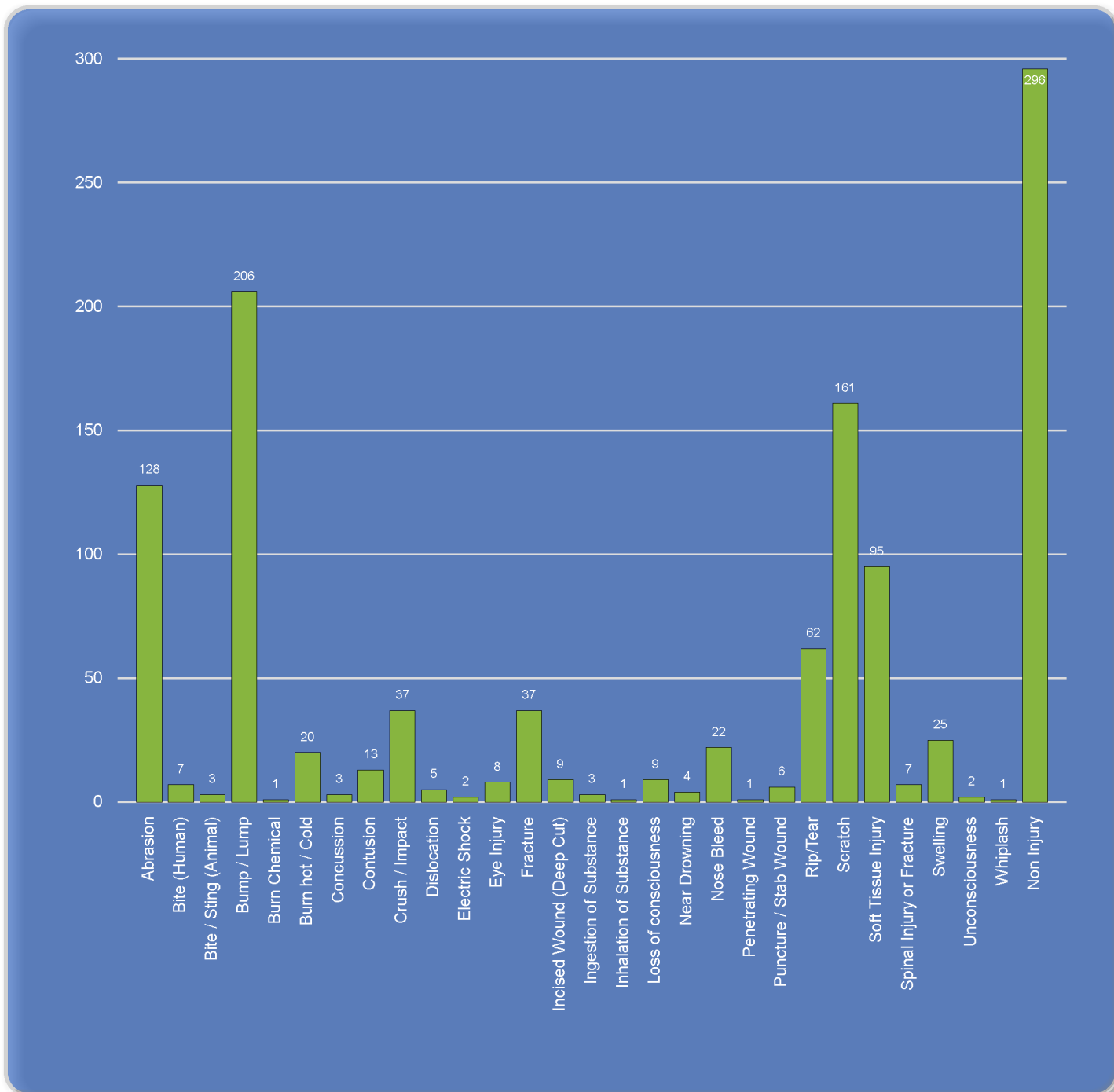
# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## Total Incidents Overall Based on Incident Type



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## Total Incidents Overall Based on Injury Type



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## Cause Of Incident by Location

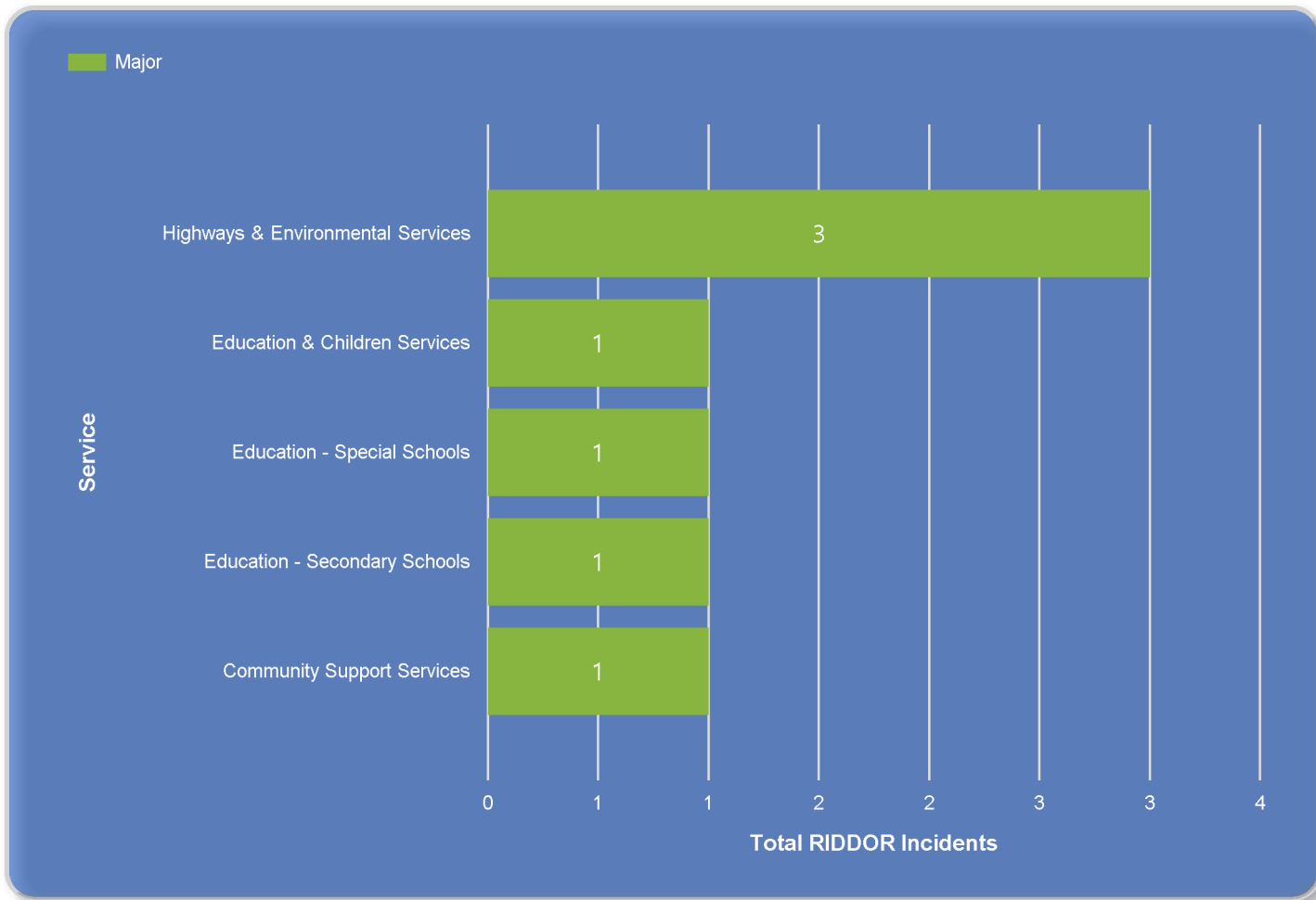
Accident Incident Type	Denbighshire property	Public Place	Road traffic incident	School	School Offsite Incident	Third party Private property	Total
Animal	1	2	0	0	0	0	3
Challenging behaviour	27	3	0	33	0	3	66
Chemical / Substance	2	0	0	3	0	0	5
Client / Service User Observation	17	0	0	0	0	1	18
Contact with electricity	1	0	0	1	0	0	2
Contact with moving machinery	0	0	0	1	0	0	1
Dangerous occurrence	13	0	1	0	1	0	15
Electricity	1	0	0	1	0	0	2
Environment - Dust/Fumes/Heat/Noise	5	1	0	0	0	0	6
Faint / Seizure	15	1	0	0	0	1	17
Fall from height	8	0	0	0	0	0	8
Falling Object	3	0	0	3	0	0	6
Fire / Explosion	1	0	0	0	0	1	2
Flooding	1	0	0	0	0	0	1
Hand tools	2	1	0	3	0	0	6
Hit by a moving vehicle	0	1	5	1	0	0	7
Hot Material	8	0	0	6	0	0	14
Inappropriate Behaviour	4	1	0	4	0	0	9
Loss / Theft of Property	2	0	0	0	0	0	2
Manual handling	9	4	0	4	0	3	20
Minor Medical	49	0	0	3	0	3	55
Missing Client / Service User	3	0	0	0	0	0	3
Physical Assault	6	2	0	26	0	1	35
Play ground incident	134	1	0	24	0	0	159
Property Damage	3	0	1	0	0	0	4
Psychological	2	0	0	0	0	0	2
Road traffic incident Asset or Vehicle only damage	0	0	1	0	0	0	1

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

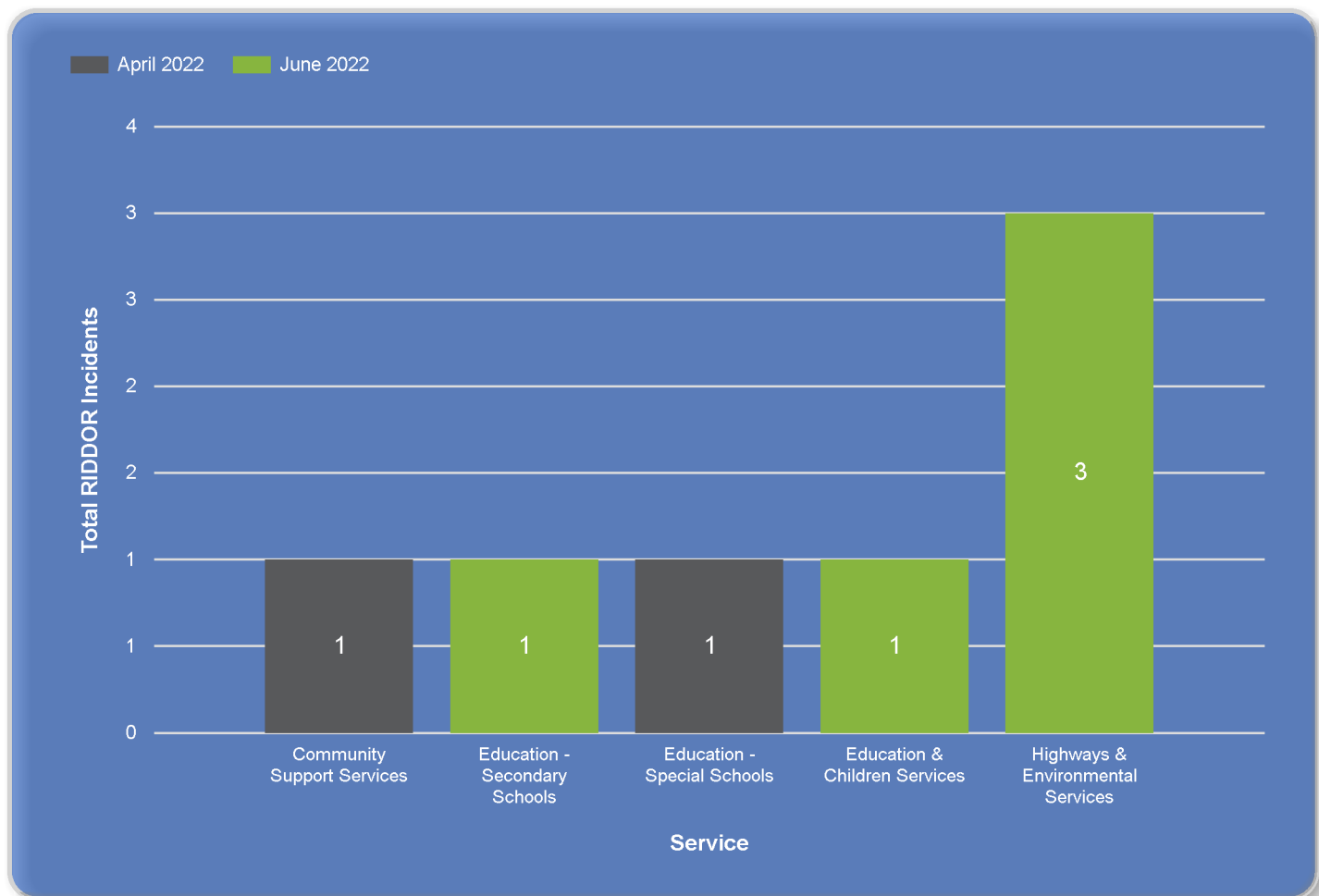
Sharp / Abrasive Material	36	0	0	1	0	1	38
Slip or Trip or Fall	431	11	0	45	2	1	490
Sports injury	26	0	0	11	0	0	37
Strike against	56	1	1	9	0	0	67
Third party vehicle only damage	0	1	1	0	0	0	2
Thrown / Ejected Object	2	1	0	4	0	0	7
Trap or pinch or entanglement	12	0	0	5	0	0	17
Vandalism	0	0	0	0	0	1	1
Vehicle only damage	9	6	3	1	0	0	19
Verbal Assault	7	5	0	3	0	2	17
Work Equipment / Machine	2	1	0	1	0	1	5
<b>Total</b>	<b>897</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>186</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>1161</b>

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## RIDDORs



## RIDDORS



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## RIDDORs

Incident Location	Accident Type	Injury	Accident Incident Reference	Number of Incidents
Community Support Services	Major	Fracture	2022/0016714	
			Total	1
Education - Secondary Schools	Major	Soft Tissue Injury	2022/0016905	
			Total	1
Education - Special Schools	Major	Fracture	2022/0016504	
			Total	1
Education & Children Services	Major		2022/0016770	
		Spinal Injury Or Fracture	2022/0016770	
		Total	1	
Highways & Environmental Services	Major	Soft Tissue Injury	2022/0016921	
		Spinal Injury Or Fracture	2022/0016967	
		Swelling	2022/0016898	
		Total	3	
<b>Total</b>				<b>7</b>

# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

## RIDDORs

Incident Location	Accident Type	Injury	Accident Incident Reference	Detail
Community Support Services	Major	Fracture	2022/0016714	Working from home; got up from chair turned back to answer my phone on my computer as I turned my knee give way and I lost my balance and fell over landing on my right side, I put my hand out to break the fall but could not stop myself and my hand took the whole of my body weight jolting my neck resulting in a broken scaphoid fracture pain and swelling. Pain in my neck and headache. I persevered with the pain in my wrist thinking that it was just sprained the pain got worse as did the swelling. I contacted minor injuries in Holywell and I attended for an xray.
			<b>Total</b>	<b>1</b>
Education - Secondary Schools	Major	Soft Tissue Injury	2022/0016905	Nicholas was climbing a fence (when he shouldn't of been) over on the sports field, he has caught his hand on the top of the fencing and caused severe laceration of the left middle finger and into the palm of his hand.
			<b>Total</b>	<b>1</b>
Education - Special Schools	Major	Fracture	2022/0016504	Ellen was rolling down a hill with a pupil as part of a play activity with a pupil. During this Ellen felt a sharp pain in her ribs.
			<b>Total</b>	<b>1</b>
Education & Children Services			2022/0016770	Tracey was the Teacher in Charge at the scene and managed the incident throughout.
	Major	Spinal Injury Or Fracture	2022/0016770	This incident happened at the Stepping Stones South base which is part of Plas Cefndy, however not listed on the H&S drop downs. During morning break Audra (known as Mel) was playing swing ball with a pupil on the yard. She fell backwards, hit her head on the concrete and heard a loud crack in her head. She was lying on the ground, initially refused an ambulance but the Senior Staff member made the decision to call for an ambulance. Maintained the recovery position. Deterioration led to shaking, head pain, confusion.
			<b>Total</b>	<b>1</b>



# Denbighshire County Council Health & Safety - Overview Extract Between 01/04/2022 - 31/08/2022

Highways & Environmental Services	Major	Soft Tissue Injury	2022/0016921	repetitive strain of back
		Spinal Injury Or Fracture	2022/0016967	Monday Morning it was a Rainy day. Inside of cabin was wet form our boots. I slipped form inside the cab to the metal step. Fall was not a noticeable fall but I jerked my back as I regained my balance then got out of the wagon i felt a pain down both legs that got worse as I carried on working to the point I couldn` t stand up straight as spine had locked.
		Swelling	2022/0016898	Whilst stepping down from the wagon i have placed my foot half on the cub edge and my ankle has rolled over, resulting in a large pop and excruciating pain. My colleague realised, and quickly rang our line manager, who then arrived to take me to the local infirmary at Denbigh for an x-ray.
			<b>Total</b>	<b>3</b>
	<b>Total</b>			<b>7</b>

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag



# Polisi Iechyd, Diogelwch a Lles Corfforaethol 2022

## Cynnwys

Datganiad Polisi.....	3
Geirfa.....	4
Trefniadaeth .....	5
Diagram Trefniadaeth yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles .....	5
Rolau a Chyfrifoldebau .....	6
Prif Weithredwr .....	6
Cyfarwyddwyr .....	6
Cynghorwyr Sir .....	7
Penaethiaid Gwasanaeth.....	7
Rheolwyr a Goruchwylwyr .....	7-8
Penaethiaid Ysgolion .....	8
Gweithwyr.....	8
Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol .....	9
Iechyd Galwedigaethol .....	9
Ymgynghorwyr Iechyd a Diogelwch y Gwasanaethau .....	10
Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch yr Undebau.....	10
Trefniadau.....	10-11
Polisi a Chynllunio.....	11-13
Trefniadau Sefydliadol .....	13-17
Mesur ac Adolygu .....	18-20
Adolygu'r Polisi .....	20

## Datganiad Polisi

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cydnabod ei ddyletswyddau moesol a chyfreithiol mewn perthynas ag Iechyd, Diogelwch a Lles. Bydd y cyngor yn sicrhau Iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr pan fyddant yn y gwaith, i'r graddau bod hynny'n bosibl yn ymarferol. Bydd hefyd yn sicrhau diogelwch a lles pobl eraill a allai gael eu heffeithio gan ei weithredoedd a'i weithgareddau, i'r graddau bod hynny'n bosibl yn ymarferol.

Fel cyflogwr cyfrifol, ein nod yw cydymffurfio â gofynion Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, is-reoliadau'r Ddeddf ac unrhyw godau ymarfer a gymeradwywyd. At hyn, ein nod yw cyflawni ein dyletswydd gofal o dan gyfraith gwlad.

Byddwn yn gweithredu fel a ganlyn:-

- Asesu a rheoli'n ddigonol y risgiau sy'n codi o ganlyniad i'n gweithgareddau.
- Gweithredu systemau diogel addas.
- Ymgynghori â'n gweithwyr ar faterion sy'n effeithio ar eu Hiechyd, Diogelwch a Lles.
- Darparu gwybodaeth, cyfarwyddyd, hyfforddiant a goruchwyliaeth addas ar gyfer ein gweithwyr.
- Darparu a chynnal peiriannau ac offer diogel
- Cynnal amodau gwaith diogel ac iach i'r graddau bod hynny'n bosibl yn ymarferol.
- Ymdrechu i atal damweiniau ac achosion o salwch yn gysylltiedig â gwaith.
- Sicrhau bod sylweddau peryglus yn cael eu trin, eu defnyddio a'u storio yn ddiogel.
- Sicrhau bod pob gweithiwr yn gymwysedig ac yn gallu gwneud ei waith.
- Cofnodi damweiniau a digwyddiadau a rhoi gwybod amdanynt i'r awdurdod gorfodi yn unol â gofynion deddfwriaethol.
- Monitro ac adolygu unrhyw systemau rydym yn eu rhoi yn eu lle at ddibenion rheoli Iechyd, Diogelwch a Lles.
- Gweithredu os bydd unrhyw fethiant i gydymffurfio â'n safonau a gytunwyd.

Er mwyn sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n llwyddiannus, byddwn yn rhoi arweiniad ac ymrwymiad cadarn o haen uchaf y sefydliad ac ar hyd y gadwyn reoli. Rydym yn disgwyl yr un ymrwymiad gan ein holl weithwyr, ni waeth beth yw eu gwaith.

Byddwn yn dweud wrth ein holl weithwyr beth yw'r safonau disgwyliedig a byddwn yn rhoi system rheoli diogelwch ar waith i'w cefnogi.

Byddwn yn ymdrechu'n barhaus i wella ein diwylliant diogelwch.

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu yn rheolaidd.



Graham Boase

Prif Weithredwr

Cyngor Sir Ddinbych

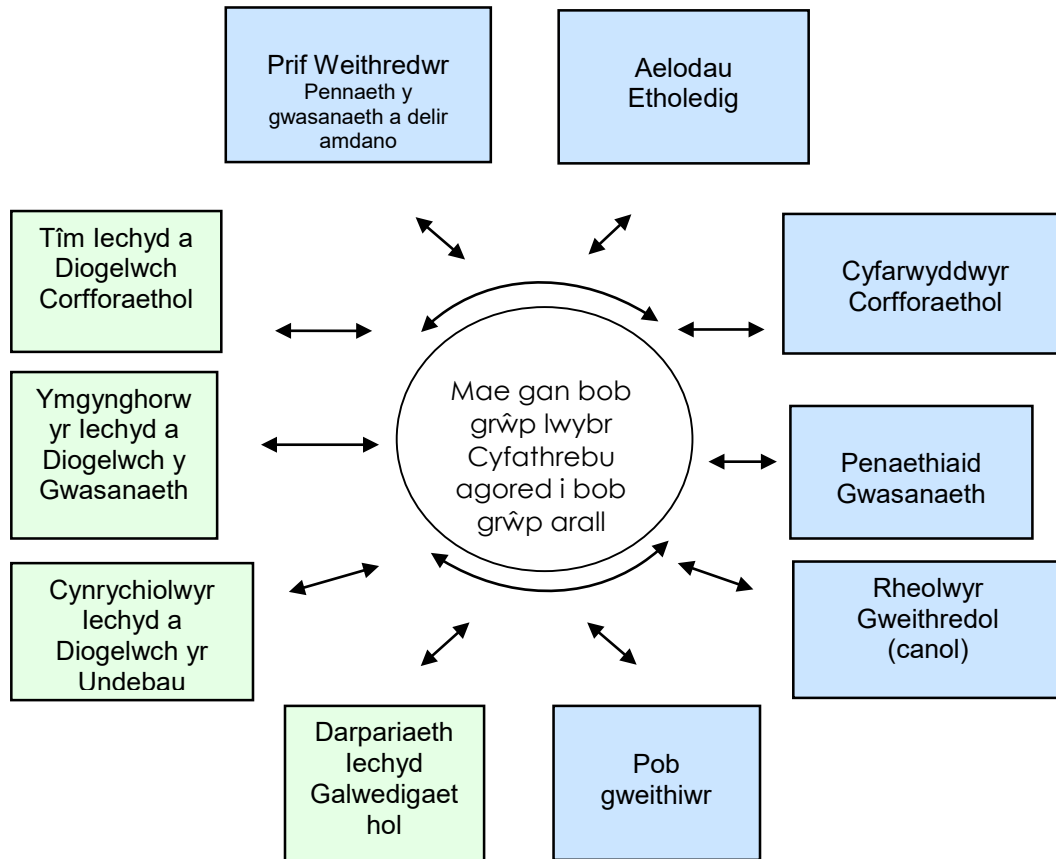
Medi 2022

## Geirfa

PSG	Prif Swyddog Gweithredol
IaDC	Iechyd a Diogelwch Corfforaethol
CSDd	Cyngor Sir Ddinbych
IaD	Iechyd a Diogelwch
HSE	Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch / <i>Health and Safety Executive</i>
IDaLI	Iechyd, Diogelwch a Lles
Linc	Mewnrwyd CSDd
RIDDOR	Rheoliadau Rhoi Gwybod am Anafiadau, Clefydau neu Ddigwyddiadau Peryglus / <i>Reporting of Injuries Diseases and Dangerous Occurrences Regulations</i>
SSOW	Systemau Gwaith Diogel / <i>Safe Systems of Work</i>

## Trefniadaeth

Diagram Trefniadaeth yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles



### Allwedd

Llwybrau cyfathrebu	↔
Rheolaeth	■ (Blue)
Cyngor Iechyd, Diogelwch a Lles	■ (Green)

## Rolau a Chyfrifoldebau

Mae dyletswyddau a chyfrifoldebau penodol yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles ynghlwm â'r rolau canlynol yng Nghyngor Sir Ddinbych (CSDd).

### 2.1 Prif Weithredwr

Y Prif Weithredwr, fel yr Uwch Swyddog, sy'n gyfrifol am Iechyd, Diogelwch a Lles yn y sefydliad yn gyffredinol. Bydd y Prif Weithredwr yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Ceisio sicrhau bod y sefydliad yn cydymffurfio â gofynion deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch ac yn cyflawni ei ddyletswydd gofal o dan gyfraith gwlad.
- Rhoi arweiniad ac ymrwymiad cadarn i hybu gwelliannau parhaus yn niwylliant diogelwch y sefydliad
- Rhoi strwythur rheoli uwch yn ei le sy'n dynodi unigolion â chyfrifoldebau Iechyd, Diogelwch a Lles penodol.
- Sicrhau bod adnoddau digonol yn cael eu darparu mewn perthynas ag Iechyd, Diogelwch a Lles
- Sicrhau bod prosesau cyfathrebu priodol yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles rhwng y cyflogwr a'r gweithwyr yn eu lle a'u bod yn effeithiol

### 2.2 Cyfarwyddwyr Corfforaethol

Mae Cyfarwyddwyr Corfforaethol yn atebol i'r Prif Weithredwr. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Rhoi arweiniad ac ymrwymiad cadarn i hybu gwelliannau parhaus yn niwylliant diogelwch y sefydliad
- Cefnogi'r gwaith o gyflenwi a chynnal trefniadau rheoli diogelwch y sefydliad.
- Sicrhau bod adnoddau digonol yn cael eu dyrannu i reolaeth Iechyd, Diogelwch a Lles.
- Bydd y Cyfarwyddwr Corfforaethol a ddynodwyd yn swyddog arweiniol Iechyd, Diogelwch a Lles yn rhoi cefnogaeth i'w is-swyddogion sydd â rolau Iechyd, Diogelwch a Lles penodol ac yn gweithredu fel canolbwynt lefel uwch ar gyfer materion Iechyd, Diogelwch a Lles



## 2.3 Cynghorwyr Sir

- Cynghorwyr Sir yw arf gwleidyddol yr Awdurdod Lleol, mae ganddynt gyfrifoldeb ar y cyd i gynnig arweiniad a chyfeiriad, sy'n golygu bod gan yr holl aelodau etholedig gyfrifoldeb dros sicrhau iechyd a diogelwch o fewn yr awdurdod.
- Mae'r aelod arweiniol a enwebwyd i fod yn gyfrifol dros Iechyd a Diogelwch yn gweithredu fel 'pencampwr' ac yn arwain yn y maes hwn.
- Mae'r aelod arweiniol yn gweithredu fel pwynt cyswllt ar gyfer rhannu gwybodaeth rhwng swyddogion a chynghorwyr sir

## 2.4 Penaethiaid Gwasanaeth

Mae Penaethiaid Gwasanaeth yn atebol i'r Cyfarwyddwyr Corfforaethol. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Rhoi arweiniad ac ymrwymiad cadarn i hybu gwelliannau parhaus yn niwylliant diogelwch eu gwasanaeth
- Cefnogi'r gwaith o gyflenwi a chynnal trefniadau rheoli diogelwch eu gwasanaeth.
- Sicrhau bod cyfrifoldebau Iechyd, Diogelwch a Lles yr holl weithwyr yn cael eu cyfathrebu'n glir
- Sicrhau bod cyfarfodydd pwyllgor Grŵp Iechyd a Diogelwch y Gwasanaeth yn cael eu cynnal er mwyn rhannu gwybodaeth sy'n bwydo i'r cyfarfodydd Iechyd a Diogelwch Corfforaethol
- Monitro ac adolygu effeithlonrwydd unrhyw brosesau sy'n cael eu rhoi yn eu lle

## 2.5 Rheolwyr a Goruchwylwyr

Mae'r holl Reolwyr a Goruchwylwyr yn atebol, drwy eu rheolwr llinell, i'w Penaethiaid Gwasanaeth am sicrhau bod y trefniadau sydd yn eu lle ar gyfer Iechyd, Diogelwch a Lles yn cael eu dehongli'n gywir a'u gweithredu'n gadarn. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Rhoi arweiniad ac ymrwymiad cadarn i Iechyd, Diogelwch a Lles eu gweithwyr drwy nodi'r peryglon sy'n gysylltiedig yn eu gweithrediadau a'u gweithle. Asesu, gwerthuso a chofnodi'r risgiau a lliniaru'r risgiau hynny drwy weithdrefnau adrannol addas a dulliau gweithio diogel.
- Darparu gwybodaeth, hyfforddiant a goruchwyliaeth addas a digonol i weithwyr ynghylch peryglon, risgiau a mesurau rheoli a ddefnyddir yn y gweithle.

- Sicrhau cyfathrebu effeithiol rhwng y cyflogwr a'r gweithwyr
- Annog amgylchedd o gydweithio rhwng y cyflogwr a'r gweithwyr
- Sicrhau bod yr holl ddamweiniau a digwyddiadau yn cael eu hadrodd a'u cofnodi cyn gynted ag y bo'n bosibl yn ymarferol
- Ymchwilio i bob anaf a digwyddiad a sicrhau bod camau adferol yn cael eu rhoi ar waith lle bo'r angen.
- Monitro cydymffurfiaeth ag unrhyw brosesau sy'n cael eu rhoi yn eu lle, ac adolygu eu heffeithiolrwydd
- Gweithredu os daw unrhyw achosion o ddiffyg cydymffurfio â safonau i'r amlwg

## 2.6 Penaethiaid Ysgolion

Mae ein hysgolion yn cael eu rheoli gan Benaethiaid sy'n gweithio'n agos gyda Llywodraethwyr ysgolion. Mae Penaethiaid a Llywodraethwyr yn gyfrifol ar y cyd am Iechyd, Diogelwch a Lles eu lleoedd gwaith. Mae Penaethiaid a Llywodraethwyr yn derbyn cymorth gan Gyngor Sir Ddinbych ac maent yn derbyn cymorth Iechyd, Diogelwch a Lles gan y tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol. Bydd Penaethiaid yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Rheoli pob agwedd ar reolaeth Iechyd, Diogelwch a Lles eu hysgol yn unol â'r disgrifiad o gyfrifoldebau "Penaethiaid Gwasanaeth" a "Rheolwyr a Goruchwylwyr"

## 2.7 Gweithwyr

Mae gweithwyr yn atebol i'w Rheolwr Llinell a byddant yn cydymffurfio â'n systemau gwaith a chyfarwyddiadau a roddir er budd Iechyd, Diogelwch a Lles. Mae ein gweithwyr yn cael eu grymuso i weithredu er mwyn lleihau risgiau Iechyd, Diogelwch a Lles. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Disgwylir iddynt ofalu amdanynt eu hunain a phobl eraill a allai gael eu heffeithio gan eu gweithredoedd neu anweithredoedd, o fewn rheswm.
- Cydweithio gyda'u cyflogwr mewn perthynas â bodloni eu dyletswyddau statudol a chyflawni eu dyletswydd gofal o dan gyfraith gwlad
- Rhoi gwybod i'w rheolwr llinell am bob anaf, digwyddiad a digwyddiad peryglus.

## 2.8 Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Bydd y Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn darparu cyngor ac arweiniad i'r Prif Weithredwr, Cyngorwyr Sir, Penaeithiaid Gwasanaeth, Rheolwyr, Goruchwylwyr a Gweithwyr fel sy'n briodol. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn : -

- Darparu canolbwynt ar gyfer canllawiau, cyngor a chymorth ym maes Iechyd, Diogelwch a Lles i holl weithwyr Cyngor Sir Ddinbych
- Datblygu ac adolygu polisi Iechyd a Diogelwch a chanllawiau Iechyd, Diogelwch a Lles priodol.
- Datblygu a chyflenwi rhaglen hyfforddiant Iechyd, Diogelwch a Lles.
- Sicrhau bod trefniadau effeithiol yn eu lle ar gyfer adrodd am ddamweiniau /digwyddiadau ac ymchwilio iddynt ynghyd â threfniadau adrodd i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) yn unol â Rheoliadau Adrodd am Anafiadau, Clefydau neu Ddigwyddiadau Peryglus (RIDDOR).

## 2.9 Iechyd Galwedigaethol

Darperir cymorth Iechyd Galwedigaethol gan Ddarparwr Cymorth Cyflogwyr ac Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol a Phresenoldeb CSDd. Ei rôl yw darparu arweiniad a chymorth ar Iechyd Galwedigaethol a Lles. Pan ofynnir iddo, bydd yn : -

- Rhoi cyngor i reolwyr a gweithwyr ar faterion Iechyd yn ymwneud â'r gwaith ac yn ymchwilio i bryderon Iechyd ar ôl iddynt gael eu hatgyfeirio
- Cydweithio gyda rheolwyr i gynghori ynghylch addasiadau rhesymol ac ymarferol ar gyfer gweithwyr â chyflyrau meddygol
- Cynnal goruchwyliaeth Iechyd lle bo'n gymwys yn unol â gofynion asesu risg rheolaethol
- Trefnu cwrs fel sy'n briodol
- Darparu gwybodaeth addysgol ar faterion Iechyd a lles e.e. alcohol, ysmegu, deiet, ac ati.

## 2.10 Ymgynghorwyr Iechyd a Diogelwch y Gwasanaethau

Mae Ymgynghorwyr Iechyd a Diogelwch y Gwasanaethau yn darparu cyngor cymhwysedig i reolwyr a gweithwyr o fewn eu meysydd cymhwysedd a Gwasanaeth penodol. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn :-

- Rhoi cyngor gweithredol ar Iechyd, Diogelwch a Lles yn eu maes harbenigol.
- Sicrhau bod systemau effeithiol yn eu lle ar gyfer Iechyd, Diogelwch a Lles yn eu meysydd gwasanaeth.
- Gweithio a chyfathrebu gyda'r tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol lle bo'n briodol

## 2.11 Cynrychiolwyr Diogelwch yr Undebau

Mae Cynrychiolwyr Diogelwch yn cynrychioli gweithwyr ar faterion yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles yn y gwaith. Byddant yn gweithredu fel a ganlyn :-

- Rhoi cymorth i weithwyr ar faterion yn ymwneud ag Iechyd, Diogelwch a Lles fel sy'n briodol
- Ymgynghori a chydweithio gyda rheolwyr ac Ymgynghorwyr Iechyd a Diogelwch i hyrwyddo a datblygu mesurau i sicrhau Iechyd, Diogelwch a Lles eu cydweithwyr.
- Mynychu pwyllgorau a chyfarfodydd Iechyd, Diogelwch a Lles pan ofynnir iddynt wneud hynny

## Trefniadau

Mae adran drefniadau'r polisi yn disgrifio'r hyn rydym yn ei wneud i gyflawni ein hamcanion Iechyd, Diogelwch a Lles. Mae gennym System Rheoli Diogelwch yn ei lle er mwyn rheoli pob agwedd ar ddiogelwch yn y sefydliad. Mae'r System Rheoli Diogelwch yn cynnig proses systematig, benodol a chynhwysfawr sy'n rhan annatod o'n sefydliad. Mae'r System Rheoli Diogelwch yn cynnwys yr elfennau canlynol :-

- Y Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol ei hun
- Gweithwyr uwch â chyfrifoldeb dynodedig dros Iechyd, Diogelwch a Lles (aelod etholedig arweiniol y cyngor, Cyfarwyddwr a Phennaeth Gwasanaeth enwebedig)
- Tîm Iechyd a Diogelwch ymgynghorol proffesiynol
- Ymgynghorwyr gwasanaeth a chynrychiolwyr diogelwch yr undebau
- Proses ar-lein \ Linc ar gyfer adrodd am ddamweiniau \ digwyddiadau ac ymchwilio iddynt

- Cofrestr amddiffyn staff ar-lein \ Linc
- Cofrestr risg gorfforaethol
- Dogfennau arweiniol ar-lein \ Linc yn darparu cymorth i gynnal asesiadau risg a systemau gweithio diogel
- Cynllun gweithredu a chynllun hyfforddiant Iechyd a Diogelwch Corfforaethol
- Proses reoli ar gyfer comisiynu a monitro contractwyr

## 3.1 Polisi a Chynllunio

### Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Lluniwyd y Polisi Corfforaethol mewn perthynas ag Iechyd, Diogelwch a Lles.

Mae'r Polisi Iechyd, Diogelwch a Lles Corfforaethol yn datgan mai nod Cyngor Sir Ddinbych yw cydymffurfio â gofynion Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 a'i his-ddeddfau, felly nid oes angen datganiadau polisi ychwanegol ar gyfer darnau o ddeddfwriaeth unigol. Yn hytrach, mae'r pwyslais ar ddarparu gwybodaeth ac arweiniad ar sut i gadw pobl yn ddiogel ac iach yn y gwaith, cydymffurfio â deddfwriaeth Iechyd a Diogelwch a chyflawni ein dyletswydd gofal o dan gyfraith gwlad.

### Cofrestr Risg Gorfforaethol

Mae Cofrestr Risg Gorfforaethol yn ei lle sy'n cynnwys manylion am risgiau busnes a rheoleiddiol allai effeithio ar bob Gwasanaeth yn y sefydliad. Mae'r gofrestr yn seiliedig ar wybodaeth a gesglir gan yr holl risgiau busnes a chynlluniau busnes ar lefel Gwasanaeth ac mae'n cael ei chynnal gan y Tîm Gwella a Moderneiddio Busnes.

### Cynllun Rheoli Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Mae'r amcanion a nodir yn y Cynllun Rheoli Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn cyd-fynd ag anghenion y sefydliad. Mae'r cynllun yn cael ei ddatblygu gan ddefnyddio gwybodaeth a gesglir gan y gwasanaethau ac mae'n defnyddio amcanion a dangosyddion perfformiad allweddol sy'n gyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol, a synhwyrol (CAMPUS).

## Cynllunio rhag Argyfwng a Gwydnwch Corfforaethol

Mae trefniadau corfforaethol ar gyfer cynllunio rhag argyfwng a pharatoi am argyfyngau sifil posibl a digwyddiadau mawr yn cael eu hwyluso gan yr Uned Cynllunio at Argyfwng Rhanbarthol ar y Cyd.

## Cyd-bwyllgor Ymgynghori ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr.

Mae'r pwyllgor hwn yn cynnwys cynrychiolwyr o blith yr Uwch Reolwyr, Aelodau etholedig, Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch Corfforaethol a Chynrychiolwyr y Gweithwyr. Mae'r pwyllgor yn cyfarfod sawl gwaith y flwyddyn i drafod materion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch a pherfformiad ar draws yr Awdurdod. Cytunwyd ar gylch gorchwyl y pwyllgor. Bydd y pwyllgor yn ystyried materion corfforaethol, yn archwilio cofnodion pwyllgorau Iechyd a Diogelwch y Grwpiau Gwasanaeth, ac yn adolygu camau gweithredu a nodwyd. Bydd aelodau'r pwyllgor yn craffu ar unrhyw gamau gweithredu nad ydynt wedi'u cyflawni ac ar adroddiadau statws y rheolwyr sy'n gyfrifol am y camau gweithredu hynny.

## Pwyllgor Iechyd a Diogelwch y Grwpiau Gwasanaeth

Mae'n ofynnol i bob Gwasanaeth unigol fonitro ac adolygu ei berfformiad Iechyd a Diogelwch yn rheolaidd. Er hwylustod, mae'r Gwasanaethau wedi'u cyfuno yn Grwpiau Gwasanaeth â diddordebau a phroffiliau risg tebyg. Mae tri Grŵp Gwasanaeth ar hyn o bryd, ac mae gan bob un Swyddog Iechyd a Diogelwch ar y cyd yn cynnwys cynrychiolwyr o blith yr Uwch Reolwyr, Cynrychiolwyr y Gweithwyr ac o leiaf un Ymgynghorydd Iechyd a Diogelwch Corfforaethol, lle bo'n bosibl.

Bydd pob Pwyllgor Grŵp Gwasanaeth yn cyfarfod sawl gwaith y flwyddyn i drafod perfformiad Iechyd a diogelwch ar draws y Gwasanaethau ac Adrannau o dan eu rheolaeth. Bydd cofnodion y cyfarfodydd yn cael eu cofnodi at sylw'r Pwyllgor Corfforaethol.

## Cyfarfodydd Iechyd a Diogelwch Adrannol

Lle bydd Pennaeth Gwasanaeth a Rheolwyr yn nodi'r angen i gynnal cyfarfodydd Iechyd a Diogelwch Adrannol, bydd y cyfarfodydd hynny yn cael eu rheoli o fewn strwythur Fframwaith Iechyd a Diogelwch y Gwasanaeth lleol. Bydd cofnodion y cyfarfodydd yn cael eu cofnodi at sylw Pwyllgor y Grŵp Gwasanaeth a'u cyfathrebu i'r gweithwyr.

## Rheoli Iechyd a Diogelwch Cyfleusterau Unigol

Lle bydd cyfleuster yn gweithredu'n annibynnol o dan reolaeth leol (e.e. ysgol, ffatri neu gartref gofal), bydd trefniadau lleol yn eu lle. Byddai cyfeiriad at ddatganiad polisi'r Prif Weithredwr fel amcan cyffredin ynghyd â threfniadaeth reoli a threfniadau lleol wedi'u rhestru ar ffurf addas yn lleol.

## 3.2 Trefniadau Sefydliadol

### Dogfennau Canllawiau Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Mae dogfennau canllawiau Iechyd, Diogelwch a Lles Corfforaethol yn cael eu llunio gan y Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol i amlygu gofynion deddfwriaeth Iechyd a diogelwch allweddol e.e. asesu risg, rheoli sylweddau peryglus, gyrru yn y gwaith a threfniadau ar gyfer gweithio ar eich pen eich hun. Mae'r dogfennau hyn ar gael yn ddwyieithog ar dudalen gwe Iechyd a Diogelwch Linc. Mae'r dogfennau Canllawiau Corfforaethol yn berthnasol i bob gwasanaeth a phob gweithiwr.

### Ffurflenni a thempledi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Mae dogfennau, ffurflenni, templedi ac enghreifftiau manwl ar gyfer gweithgareddau Iechyd, Diogelwch a Lles, fel asesiadau risg, adrodd am ddamweiniau a theithiau diogelwch, ac ati, ar gael yn electronig ac yn ddwyieithog ar Linc. Mae cymorth a chynghor personol ar gael yn ôl yr angen.

### Negeseuon brys gan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Bydd negeseuon brys yn cael eu paratoi a'u cyfathrebu'n ddwyieithog i feysydd perthnasol y sefydliad drwy e-bost, system fewnwyd Cyngor Sir Ddinbych a llwybrau rheoli lleol fel sy'n briodol. Bwriad y negeseuon brys yw cyfathrebu gwybodaeth frys yn gyflym o amgylch y sefydliad.

### Dogfennau Ymgynghorol Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Bydd y Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn cael ei adolygu a'i addasu'n rheolaidd. Bydd fersiwn diweddaraf y polisi ar gael yn ddwyieithog i holl aelodau'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr, Aelodau'r Cyngor, yr Uwch Arweinwyr, Cynrychiolwyr yr Undebau a gweithwyr er mwyn ymgynghori â hwy cyn i'r Cyngor ei gadarnhau yn llawn ac yna ei gyhoeddi'n ehangach. Bydd yr holl ddogfennau eraill sy'n cael eu llunio gan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol ar gael i'r pwyllgorau perthnasol a phartïon â diddordeb er mwyn ymgynghori â hwy, cyn iddynt gael eu cyhoeddi'n ehangach.

## Dogfennau Iechyd a Diogelwch Corfforaethol (Gweinydd y Rhwydwaith a Mewnwyd)

Bydd dogfennau Iechyd, Diogelwch Iechyd a Diogelwch Corfforaethol sy'n rhan o'r system rheoli Iechyd a diogelwch yn cael eu storio'n ganolog ar yriant adrannol cyffredin. Bydd holl gynnwys a fersiynau'r dogfennau yn cael eu rheoli mewn dull priodol a byddant ar gael yn ddwyieithog ar dudalen Iechyd a Diogelwch Corfforaethol system fewnwyd Cyngor Sir Ddinbych. Bydd ffurflenni a thempledi ar gael ar ffurf electronig heb ei rheoli, y gellir eu golygu a'u lawrlwytho i'w defnyddio ar unwaith.

## CIVICA

CIVICA yw enw System Electronig Adalw a Rheoli Dogfennau (EDRMS) a ddefnyddir i yrru a chofnodi'r holl brosesau Iechyd a diogelwch gan gynnwys adrodd am ddamweiniau/digwyddiadau.

## Poster Deddfau Iechyd a Diogelwch a Hysbysfyrdau

Bydd posteri deddfau Iechyd a diogelwch yn cael eu harddangos mewn lle amlwg yng nghyfleusterau Sir Ddinbych. Yn y cyfleusterau hynny lle nad yw gweithwyr yn defnyddio cyfrifiaduron yn rheolaidd, a lle bo hynny'n ymarferol mewn cyfleusterau eraill, bydd hysbysfyrdau Iechyd a diogelwch yn cael eu gosod er mwyn arddangos copiâu caled o wybodaeth Iechyd a diogelwch.

## Cymhwysedd

Bydd gofynion cymhwysedd swyddi unigol wedi'u diffinio yn y disgrifiadau swyddi fel rhan o broses recriwtio Adnoddau Dynol (AD).

## Matrics Hyfforddiant Corfforaethol

Er mwyn sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu i wella cymhwysedd, datblygwyd matrics hyfforddiant Iechyd a Diogelwch yn rhestru gwahanol fathau o swyddi (o'r Prif Weithredwr i Wirfoddolwyr). Nodir yr hyfforddiant argymelledig ar gyfer pob grŵp swyddi ar y matrics. Mae cyrsiau hyfforddiant yn ymwneud ag Iechyd a Diogelwch yn cael eu cyflenwi neu eu trefnu gan y Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol. Bydd rheolwyr llinell a gweithwyr yn cytuno ar yr anghenion hyfforddiant fel rhan o'r system gwerthuso perfformiad blynyddol neu byddant yn cael eu nodi yn sgil asesiad risg a'u harchebu gyda'r tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol.



## Rhaglen Cwrs Hyfforddiant Corfforaethol

Datblygwyd rhaglen flynyddol o hyfforddiant iechyd a diogelwch i ateb y galw yn sgil y Matrics Hyfforddiant. Mae'r rhaglen yn cynnwys cyrsiau mewnol ac allanol ac mae'n cael ei rheoli gan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol. Bydd cyrsiau hyfforddiant penodol a phwrpasol ychwanegol neu sgysiau blwch cymorth yn cael eu datblygu a'u cyflenwi, yn dibynnu ar y galw.

## Cymhwysedd Darparwyr Hyfforddiant

Bydd cymhwysedd darparwyr hyfforddiant allanol a hyfforddwyr unigol yn cael ei gadarnhau cyn cynnal unrhyw gyrsiau hyfforddiant. Darperir yr holl hyfforddiant iechyd a diogelwch mewnol gan Ymarferwyr Iechyd a Diogelwch cymwysedig. Bydd cymhwysedd yn cael ei gadarnhau drwy aelodaeth barhaus o'r Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol (IOSH), datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) a hyfforddiant priodol i hyfforddwyr.

## Cofnodion Hyfforddiant Iechyd a Diogelwch

Trent yw enw'r system AD Corfforaethol ar gyfer cofnodi gwybodaeth bersonél am weithwyr unigol. Bydd manylion unrhyw ddigwyddiadau hyfforddiant iechyd a diogelwch y bydd gweithwyr yn eu mynychu yn cael eu cofnodi gan Reolwyr Llinell gan ddefnyddio system cronfa ddata Trent.

## Cynrychiolwyr Iechyd a Diogelwch yr Undebau

Byddwn yn ymgynghori â gweithwyr a chynrychiolwyr Undebau Llafur cydnabyddedig ar faterion iechyd a diogelwch sy'n effeithio arnynt.

## Asesu Risg

Yn unol â Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith, bydd yr holl Reolwyr Gwasanaeth a Gweithredol yn sicrhau y cynhelir asesiadau risg addas a digonol er mwyn asesu risgiau i Iechyd, Diogelwch a Lles gweithwyr a phobl eraill nad ydynt yn cael eu cyflogi gan Gyngor Sir Ddinbych. Bydd yr asesiadau risg yn cael eu cofnodi a'u hadolygu yn achlysurol, fel sy'n briodol. Cyfrifoldeb rheolwyr llinell yw cynnal asesiadau risg ond gellir dirprwyo'r gwaith i unigolyn neu unigolion cymwysedig sydd â gwybodaeth a phrofiad perthnasol ac sydd wedi derbyn hyfforddiant yn y maes gwaith.

## Asesiadau Risg Tân

Rheolwr Diogelwch Tân y tîm Rheoli Asedau Strategol sy'n gyfrifol am gynnal asesiadau risg tân arbenigol ym mhob eiddo sy'n berchen i'r Cyngor ac eiddo eraill y gall Gweithwyr y Cyngor neu Ddefnyddwyr Gwasanaeth eu defnyddio. Mae'r asesiadau risg tân hyn yn ofynnol o dan y Gorchymyn Diwygio Rheoleiddio (Diogelwch Tân).

## Camau Rheoli

Bydd asesiadau risg yn anorfod yn nodi camau gweithredu ychwanegol i leihau risg ymhellach. Bydd yr holl fesurau rheoli a'r camau gweithredu hyn yn cael eu cofnodi, eu dynodi i unigolyn penodol ynghyd â dyddiad disgwyliedig ar gyfer eu cwblhau. Defnyddir mesurau i nodi peryglon, risg a chamau rheoli i hwyluso'r broses o ddatblygu systemau gweithio diogel.

## Systemau Gweithio Diogel (Gweithdrefnau gweithio diogel)

Lle bydd angen mesurau rheoli risg mwy ffurfiol, bydd systemau gweithio diogel yn cael eu datblygu, eu gweithredu, eu monitro a'u hadolygu yn ôl yr angen. Bydd y rheolwr llinell yn sicrhau bod unrhyw systemau gweithio diogel yn cael eu rhannu gyda gweithwyr a bod y cyfarwyddiadau yn cael eu dilyn. Mae systemau gweithio diogel yn cael eu paratoi gan unigolion cymwysedig. Bydd y systemau gweithio diogel yn mynd i'r afael â'r peryglon a'r risgiau a nodwyd yn yr asesiadau risg, y bobl sy'n gysylltiedig, yr offer, deunyddiau a'r dulliau a ddefnyddir a gallant gynnwys gweithdrefnau ysgrifenedig a systemau trwyddedau gwaith mwy ffurfiol yn achos gweithrediadau risg uchel. Bydd y systemau gweithio diogel yn rhesymegol ac yn ddulliau y meddyliwyd amdanynt yn ddwys i gyflawni'r gwaith yn ddiogel a bydd cyfarwyddiadau addas yn cael eu rhoi i'r unigolion sy'n cyflawni ac yn goruchwyllo'r gwaith.

## Gweithdrefnau a Systemau Trwyddedau Gwaith

System trwydded waith yw system ffurfiol, ysgrifenedig a ddefnyddir fel rhan o system gweithio diogel i reoli rhai mathau o waith sydd o bosibl yn beryglus. Mae gan Iechyd a Diogelwch Corfforaethol dempled trwydded waith ar gyfer y math o waith sy'n cael ei ystyried yn waith risg uchel (e.e. gweithio mewn manau cyfyng, mynd ar ben toeau), ac mae'r templed ar gael ar Linc. Gall Iechyd a Diogelwch Corfforaethol roi cymorth i reolwyr gweithredol weithredu systemau rheoli digonol os byddant yn gwneud cais am y cymorth hwn.

## Systemau Gweithio ar eich Pen eich Hun

Mae rhywun sy'n gweithio ar ei ben ei hun yn gweithio heb oruchwyliaeth agos neu uniongyrchol am gyfnod byr neu gyfnodau estynedig. Gan ddefnyddio'r gadwyn rheoli llinell ar lefel weithredol, bydd Cyngor Sir Ddinbych yn sicrhau bod y risgiau sy'n gysylltiedig â gweithio ar eich pen eich hun yn cael eu hasesu a bydd yn cymryd camau priodol i reoli'r risgiau.

## Gweithio'n Hyblyg/Hybrid/Gartref

Gweithio'n hyblyg/hybrid/gartref yw'r cyfuniad o weithio yn y swyddfa ac o leoliadau eraill. Bydd y rhaniad yn wahanol ar gyfer pob maes gwasanaeth ond mae disgwyl i weithwyr weithio o fwy nag un lleoliad yn ystod yr wythnos, gan gymryd camau priodol i reoli'r risgiau. Mae dogfennau canllaw a thempledi dwyieithog ynghlwm â gweithio'n hyblyg/hybrid/gartref ar gael ar dudalen Iechyd a Diogelwch Corfforaethol ar Linc.

## Gweithdrefnau Rheoli Contractwyr

Bydd cymhwysedd yr holl Gontractwyr, Ymgynghorwyr a Chyflenwyr sy'n gweithio i Gyngor Sir Ddinbych yn cael ei asesu gan y swyddogion comisiynu. Defnyddir holiadur cyn-gymhwyso fel rhan o broses gaffael Proactis. Bydd swyddogion comisiynu, rheolwyr prosiect a'u timoedd yn gyfrifol am sicrhau cymhwysedd contractwyr a monitro perfformiad contractwyr yn ystod eu contract. Bydd yn ofynnol i gontractwyr gynnal asesiad risg o'u gweithgareddau a darparu systemau gweithio diogel a gytunir. Caiff gwaith contractwyr ei ddiffinio a'i gyfyngu gan amserlen.

## Parodrwydd am Argyfwng

Hwylusir gweithdrefnau brys ar gyfer digwyddiadau mawr ac argyfyngau sifil posib' ar lefel gorfforaethol gan yr Uned Cynllunio Rhag Argyfwng ar y Cyd ranbarthol. Bydd y Sefydliad yn paratoi gweithdrefnau a chanllawiau at argyfwng.

Ar gyfer cynlluniau argyfwng lleol, mae templed generig wedi'i ddarparu ar Linc. Mae meysydd Gwasanaeth ac Adrannol yn paratoi gweithdrefnau argyfwng lleol ar gyfer eu gweithrediadau yn seiliedig ar eu risgiau unigol dynodedig. Bydd Rheolwyr Adeiladau'n paratoi gweithdrefnau argyfwng yn seiliedig ar y risgiau lleol sydd wedi'u dynodi yn eu cyfleusterau.

## 3.3 Mesur ac Adolygu

Bydd y trefniadau a roddwyd yn eu lle ar gyfer iechyd a diogelwch yn cael eu hadolygu gan gyfuniad o waith monitro rhagweithiol ac adweithiol er mwyn sicrhau eu bod yn effeithiol a bod modd cyflawni amcanion y polisi iechyd a diogelwch.

### Adrodd am Ddamweiniau/Digwyddiadau

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn defnyddio proses ar-lein ar Linc i adrodd am ddamweiniau/digwyddiadau.

Bydd yr holl ddamweiniau a digwyddiadau yn cael eu cofnodi a'u hadrodd i'r Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol gan ddefnyddio'r system gofnodi ar-lein. Os nad yw'n ymarferol i gysylltu'n uniongyrchol â'r system adrodd ar-lein mae ffurf debyg ar gael y gellir ei defnyddio dros dro nes bydd modd cael mynediad at y system ar-lein. Bydd digwyddiadau yn cael eu hadrodd cyn gynted ag y bo'n ymarferol bosibl ar ôl y digwyddiad.

Bydd digwyddiadau y mae'n rhaid adrodd amdanynt o dan Reoliadau Adrodd am Anafiadau, Clefydau neu Ddigwyddiadau Peryglus (RIDDOR) yn cael eu hadrodd gan y tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.

Bydd gwybodaeth ystadegol yn ymwneud â'r holl ddamweiniau/digwyddiadau ac adroddiadau RIDDOR yn cael eu casglu a'u hadrodd i'r pwyllgorau diogelwch.

Bydd y data hefyd yn cael ei ddefnyddio i nodi tueddiadau a gwybodaeth arall a ddefnyddir er mwyn targedu, dileu a lleihau'r tebygolrwydd o broblemau ailadroddus.

### Ymchwilio i Ddamweiniau ac Adrodd amdanynt

Bydd y rheolwr llinell/goruchwyliwr gweithredol yn ymchwilio i bob damwain a digwyddiad yn y lle cyntaf. Bydd lefel yr ymchwiliad a'r adrodd yn gymesur i ddifrifoldeb y digwyddiad. Bydd y tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn ymchwilio i unrhyw ddigwyddiadau yr ystyrir bod angen ymchwilio ymhellach iddynt a phob digwyddiad RIDDOR.

Lle bydd ymweliad, ymchwiliad neu fenter gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn arwain at yr angen i weithredu, bydd y tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn rhoi ymateb addas, ynghyd ag adnoddau digonol i gydlynu ymateb Lefel Gwasanaeth i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch fel sy'n briodol. Bydd unrhyw wersi a gaiff eu dysgu o ddigwyddiadau ac ymchwiliadau yn cael eu defnyddio i gefnogi camau cywirol i atal unrhyw achosion eraill yn y dyfodol.

## Cwynion

Cynhelir ymchwiliad i unrhyw gwynion a dderbynnir mewn perthynas â darpariaethau neu arferion Iechyd, Diogelwch a Lles a chymerir camau priodol.

## Teithiau diogelwch

Mae teithiau diogelwch yn rhan o'r broses fonitro ragweithiol. Cynhelir teithiau diogelwch ar lefel weithredol a byddant yn cynnwys rheolwyr, cynrychiolwyr yr undebau a'r gweithwyr, fel sy'n briodol. Bydd y Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol hefyd yn cynnal teithiau diogelwch fel rhan o'r broses o fonitro'r timau. Bydd teithiau diogelwch yn cael eu cofnodi a byddant yn arwain at gynllun gweithredu, cyngor ar ddiogelwch ac, os oes angen, adroddiad ffurfiol yn cynnwys camau gweithredu ac amserlenni ar eu cyfer .

## Ymgyrchoedd diogelwch

Bydd ymgyrchoedd diogelwch yn cael eu datblygu a'u cyflwyno mewn ymateb i faterion amserol.

## Iechyd sy'n gysylltiedig â'r Gwaith

Asesir risgiau iechyd galwedigaethol. Lle bydd risg sylweddol i iechyd yn dod i'r amlwg, bydd camau yn cael eu cymryd i atal, lleihau neu reoli'r risgiau i lefel derbyniol. Lle nodir yr angen i oruchwylio iechyd yn sgil asesiad risg neu ar ffurflen datganiad iechyd gweithiwr newydd bydd goruchwyliaeth iechyd addas yn cael ei rhoi ar waith gan y darparwr Iechyd Galwedigaethol. Bydd canlyniadau'r Goruchwyliaeth Iechyd yn cael eu hadrodd i'r gweithiwr a'i reolwr llinell ynghyd â chymau gweithredu argymelledig. Cofnodir y canlyniadau ar nodiadau achos y gweithwyr gan ddefnyddio cronfa ddata cofnod meddygol OPAS a bydd y gweithiwr yn cael ei fonitro ymhellach yn ysbeidiol ar amseroedd a gytunir.

## Archwilio

Cynhelir archwiliadau ffurfiol o systemau a phrosesau rheoli Iechyd, Diogelwch a Lles gan y Tîm Archwilio Mewnol fel rhan o'i broses archwilio barhaus. Bydd cynllun archwilio yn cael ei ddatblygu a'i roi ar waith i fonitro gweithgareddau a chydymffurfiad o fewn adrannau.

## Asesiadau o Systemau Diogelwch

Mae'r asesiadau o systemau diogelwch cyfleusterau gan y tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn cael eu cynllunio a'u cynnal pan fydd yn gyfleus i'r ddau barti. Bydd meysydd wedi'u targedu yn cael eu hasesu yn ystod yr ymweliadau. Amcanion asesiadau iechyd a diogelwch yw : -

- Cymharu cyfleusterau neu weithgareddau unigol o fewn y sefydliad ag arfer gorau.
- Darparu tystiolaeth bod y sefydliad yn bodloni gofynion statudol. (Bydd lefel y dystiolaeth sy'n ofynnol yn dibynnu ar lefel y risg, cymhlethdod y gweithgareddau sy'n cael eu cynnal, a'r ymatebion a dderbyniwyd yn sgil y broses asesu.)
- Ei gwneud yn bosibl i systemau rheoli gael eu gwerthuso, nodi unrhyw ddiffygion a rhoi atebion cost effeithiol ac effeithlon ar waith,
- Gwirio arferion yn erbyn gweithdrefnau a dogfennu unrhyw wahaniaethau,
- Nodi safonau, canllawiau neu bolisiau newydd neu rai sydd wedi gwella, a allai hyrwyddo amgylchedd fwy diogel yn y sefydliad.

Bydd yr asesiadau iechyd a diogelwch yn sail ar gyfer adroddiad ffurfiol gyda chynllun gweithredu ar gyfer rheolwyr perthnasol. Defnyddir canlyniadau'r broses asesu wrth adolygu'r Polisi Iechyd a Diogelwch.

## 3.4 Adolygu'r Polisi

Bydd y Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn cael ei adolygu'n rheolaidd gan y Tîm Iechyd a Diogelwch Corfforaethol. Bydd yr adolygiad yn sicrhau bod y sefydliad a'r trefniadau yn dal i fod yn berthnasol ac yn cynnwys yr wybodaeth ddiweddaraf. Ar ôl ei adolygu bydd y polisi yn cael ei rannu gyda'r Cyd-bwyllgor Ymgynghori ar Iechyd a Diogelwch a Chysylltiadau Gweithwyr i'w gadarnhau cyn iddo gael ei ailgyhoeddi.

Bydd y Polisi wedi'i ddiwygio, ei ddyddio a'i lofnodi yn cael ei ailgyhoeddi ar Linc.



# Corporate Health, Safety and Welfare Policy 2022

## Contents

Policy Statement.....	3
Glossary.....	4
Organisation .....	5
Organisation Diagram related to Health safety and Welfare .....	5
Roles and Responsibilities.....	6
Chief Executive.....	6
Directors .....	6
County Councillors.....	6-7
Heads of Service .....	7
Managers and Supervisors.....	7
Head Teachers .....	8
Employees.....	8
Corporate Health and Safety Team .....	8
Occupational Health .....	9
Service Health and Safety Advisors.....	9
Union Health and Safety Representatives .....	9
Arrangements .....	10
Policy and Planning.....	10-11
Organisational Arrangements.....	12-17
Measurement and Review.....	17-19
Policy Review .....	19



## Policy statement

Denbighshire County Council recognises its moral and legal duties with regard to Health, Safety and Welfare. The council will ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare of its employees whilst at work. It will also ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare of others who may be affected by its operations and activities.

As a responsible employer, we aim to comply with the requirements of the Health and Safety at Work etc. Act 1974, its subordinate regulations and approved codes of practice. We also aim to fulfil our common law duty of care.

We will : -

- Assess and adequately control the risks arising from our activities
- Put in place appropriate safe systems of work
- Consult with our employees on matters affecting their Health, Safety and Welfare
- Provide appropriate information, instruction, training and supervision for our employees
- Provide and maintain safe plant and equipment
- Maintain safe and healthy working conditions so far as is reasonably practicable
- Endeavour to prevent accidents and cases of work-related ill health
- Ensure safe handling, use and storage of hazardous substances
- Ensure all employees are competent and capable of carrying out their work
- Record accidents and incidents and report them to the enforcing authority where required by legislation
- Monitor and review any systems we put in place for the purposes of Health, Safety and Welfare management
- Apply consequences for non compliance to our agreed standards

To ensure successful implementation of this policy, we will provide strong leadership and commitment from the very top of the organisation and throughout the management chain. We expect the same commitment from all our employees irrespective of what they do.

We will inform all employees of the expected standards and put in place a safety management system to support them.

We will strive to continuously improve our safety culture.

This policy will be reviewed periodically.



Graham Boase

Chief Executive

Denbighshire County Council

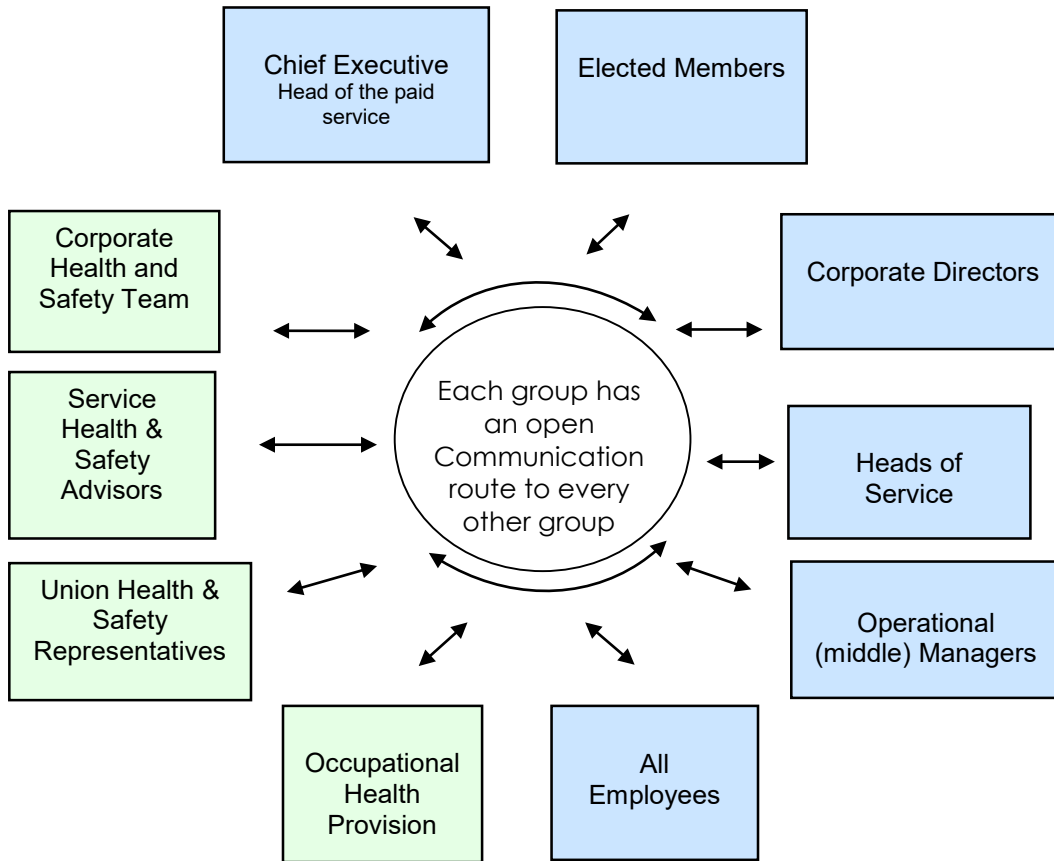
September 2022

## Glossary

CEO	Chief Executive Officer
CH&S	Corporate Health and Safety
DCC	Denbighshire County Council
H&S	Health and Safety
HSE	Health and Safety Executive
HS&W	Health, Safety and Welfare
Linc	DCC Intranet
RIDDOR	Reporting of Injuries Diseases and Dangerous Occurrences Regulations
SSOW	Safe Systems of Work

## Organisation

### Organisation Diagram related to Health, Safety and Welfare



### Key

Lines of communication	↔
Management control	■ (blue)
HS&W advice	■ (green)

## Roles and Responsibilities

The following roles have specific duties and responsibilities regarding Health, Safety and Welfare (HS&W) within Denbighshire County Council (DCC).

### 2.1 Chief Executive Officer

The Chief Executive Officer (CEO), as the Senior Officer has overall responsibility for HS&W within the organisation. The CEO will : -

- Aim to ensure that the organisation complies with the requirements of Health & Safety legislation and fulfils its common law duty of care
- Provide strong leadership and commitment to drive the continuous improvement of the organisation's safety culture
- Put in place a senior management structure identifying individuals with specific HS&W responsibilities
- Ensure that adequate resources are provided in respect of HS&W
- Ensure that appropriate communication processes regarding HS&W between the employer and the employees are in place and are effective

### 2.2 Corporate Directors

Corporate Directors are accountable to the CEO. They will : -

- Provide strong leadership and commitment to drive the continuous improvement of the organisation's safety culture
- Support the delivery and maintenance of the organisations safety management arrangements
- Ensure that adequate resources are allocated to HS&W management
- The Corporate Director identified as the HS&W lead will support their subordinates who have specific HS&W roles and provide a senior level focal point for HS&W issues

### 2.3 County Councillors

- County Councillors are the political arm of the Local authority, they have a collective responsibility for providing leadership and direction, which means that all elected members have a responsibility for ensuring health and safety within the authority

- The nominated lead member with responsibility for Health and Safety acts as the 'champion' and leads in this area
- The lead member acts a point of contact for the sharing of information between officers and county councillors

## 2.4 Heads of Service

Heads of Service are accountable to the Corporate Directors. They will : -

- Provide strong leadership and commitment to drive the continuous improvement of the safety culture within their service
- Support the delivery and maintenance of safety management arrangements within their service
- Ensure that the HS&W responsibilities of all employees are clearly communicated
- Ensure that Service Group Health and Safety committee meetings take place for sharing of information that feeds into CH&S meetings
- Monitor and review the effectiveness of any processes put in place

## 2.5 Managers and Supervisors

All Managers and Supervisors are accountable via their line manager to their Heads of Service for ensuring that the arrangements in place for HS&W are correctly interpreted and robustly implemented. They will : -

- Provide strong leadership and commitment to the HS&W of their employees by identifying the hazards involved in their operations and workplace. Assess, evaluate and record the risks and mitigate those risks by suitable departmental procedures and safe methods of work
- Provide suitable & sufficient information, instruction, training & supervision to employees regarding hazards, risks and control measures used in the workplace
- Ensure effective communication between the employer and employees
- Drive a cooperative environment between the employer and employees
- Ensure that all accidents and incidents are reported and recorded as soon as practicable
- Investigate all injuries and incidents and ensure remedial action is implemented where it is required
- Monitor compliance to, and review the effectiveness of any processes put in place
- Take action where none compliance to standards are identified

## 2.6 Head Teachers

Our schools are managed by Head Teachers who work closely with School Governors. Head Teachers and Governors are jointly responsible for HS&W in their work environments. Head Teachers and Governors are supported by DCC and receive HS&W support from the CH&S team. Head Teachers will : -

- Manage all aspects of HS&W management in their school as described in the responsibilities of “Heads of Service” and “Managers and Supervisors”

## 2.7 Employees

Employees are accountable to their Line Manager and will comply with our systems of work and instructions given in the interests of HS&W. Our employees are empowered to take action to minimise HS&W risks. They will : -

- Be expected to take reasonable care of themselves and others who may be affected by their acts or omissions
- Cooperate with their employer with respect to fulfilling their statutory duties and fulfil their common law duty of care
- Report all injuries, incidents and dangerous occurrences to their line manager

## 2.8 Corporate Health & Safety (CH&S) Team

The Corporate Health & Safety Team will provide advice and guidance to the Chief Executive, County Councillors, Heads of Service, Managers, Supervisors and Employees as appropriate. They will : -

- Provide a focus for HS&W leadership, advice and support for all DCC employees
- Develop and review a Corporate Health and Safety policy and appropriate HS&W guidance
- Develop and deliver a HS&W training programme
- Ensure that effective arrangements for accident/incident reporting and investigation are in place and that Health and Safety Executive (HSE) reporting is carried out in accordance with the Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations (RIDDOR)

## 2.9 Occupational Health

Occupational Health support is provided via an Employee Assistance Provider (EAP) and a DCC Occupational Health and Attendance Advisor. Their role is to provide guidance and support on Occupational Health and Welfare. When requested they will : -

- Advise managers and employees regarding work related health issues and progress health concerns following referral
- Collaborate with managers to advise on reasonable and practicable adjustments for employees with medical conditions
- Conduct health surveillance when applicable in accordance with managerial risk assessment requirements
- Arrange counselling support as appropriate
- Provide educational information regarding health and wellbeing matters e.g. alcohol, smoking, diet etc.

## 2.10 Service Health & Safety Advisors

The Service Health & Safety Advisors provide competent advice to managers and employees within their specific competence and Service areas. They will : -

- Provide operational HS&W advice within their area of expertise
- Ensure that effective systems for HS&W are in place within their service area
- Work and communicate with the CH&S team where appropriate

## 2.11 Union Safety Representatives

Safety Representatives represent employees regarding matters of HS&W at work.

They will : -

- Support employees on HS&W matters as appropriate
- Consult and co-operate with managers and Health & Safety Advisors to promote and develop measures to ensure the HS&W of their colleagues
- Attend HS&W committees and meetings when requested

## Arrangements

The arrangements section of the policy describes what we do to achieve our HS&W objectives. We have in place a Safety Management System (SMS) as a means of managing all aspects of safety throughout the organisation. The SMS offers a systematic, explicit and comprehensive process which is woven into the fabric of our organisation. The elements of the SMS include : -

- The Corporate H&S Policy itself
- Senior people with delegated responsibility for HS&W (Lead elected council member, nominated Director and Head of Service)
- Professional H&S advisory team
- Service advisors and union safety representatives
- An on line \ Linc based accident \ incident reporting and investigation process
- On line \ Linc based staff protection register
- A Corporate risk register
- On line \ Linc based guidance documents supporting risk assessment and safe system of work development
- CH&S action plan and training plan
- Control of contractor commissioning and monitoring process

## 3.1 Policy & Planning

### Corporate Health and Safety Policy

The Corporate Policy is written with respect to HS&W.

The Corporate HS&W Policy states that DCC aim to comply with the requirements of the Health and Safety at Work etc. Act 1974 and subordinate legislation, therefore further policy statements for individual pieces of legislation are not necessary. Emphasis is instead placed on providing information and guidance on how to keep people safe and healthy in the workplace, comply with Health and Safety legislation and fulfil our common law duty of care.



## **Corporate Risk Register**

A Corporate Risk Register is in place to detail business and regulatory risks that potentially affect all Services within the organisation. This register is collated from all identified Service level business risks and business plans and is maintained by the Business Improvement and Modernisation Team.

## **Corporate Health and Safety Management Plan**

The objectives detailed in the CH&S Management plan are aligned with the needs of the organisation. The plan is developed using information gathered from the services and uses objectives and key performance indicators that are specific, measurable, achievable, realistic and time limited (SMART).

## **Corporate Emergency Planning & Resilience**

Corporate level emergency planning and civil contingency preparedness for major incidents is facilitated by the regional Joint Emergency Planning Unit.

## **Joint Consultative Committee for Health and Safety and Employee Relations.**

This committee is made up of representatives of the Senior Management, elected Members, Corporate Health & Safety and Employee's Representatives. The committee meets a number of times per year to discuss health and safety issues and performance across the Authority. The committee has agreed terms of reference. The Committee will consider corporate issues, examine the minutes of Service Group Health & Safety committees and review completed actions identified. Committee members will scrutinise outstanding actions and status reports from managers responsible for those actions.

## **Service Group Health and Safety Committee**

Each individual Service is required to monitor and review its own HS&W performance regularly. For convenience, the Services are combined into Service Groups with similar interests and risk profiles. There are currently three Service Groups, each with a combined Health and Safety Committee made up of representatives of Senior Management, Employee's Representatives and where possible, at least one Corporate Health & Safety Officer.

Each Service Group Committee will meet a number of times a year to discuss health and safety performance across the Services and Departments under their control. The minutes of the meetings will be recorded for the attention of the Corporate Committee.

## **Departmental Health and Safety Meetings**

Where a Head of Service and Managers identify the need for Departmental Health and Safety meetings, those meetings will be managed within the structure of the local Service Health and Safety Framework. The minutes of those meetings will be recorded for the attention of the Service Group Committee and communicated to employees.

## **Individual Facility Health and Safety management**

Where a facility operates autonomously under local management control (e.g. a school, factory or care home), local arrangements will be in place. The Chief Executive's Policy statement would be referred to as a common aim with local management organisation and arrangements listed in an appropriate local format.

## **3.2 Organisational Arrangements**

### **Corporate Health and Safety Guidance Documents**

Corporate HS&W guidance documents are prepared by the CH&S team to highlight key requirements of health and safety legislation e.g. risk assessment, managing hazardous substances, driving for work and lone working etc. The documents are available bilingually on the Health & Safety web page on Linc. Corporate Guidance documents are relevant to all services and all employees.

### **Corporate Health and Safety forms and templates**

Documents, forms, templates and worked examples for HS&W activities such as risk assessments, accident reporting and safety tours etc. are available electronically and bilingually on Linc. Where necessary, personal support and advice is available.

### **Corporate Health and Safety Newsflash**

Newsflashes will be prepared and communicated bilingually to relevant areas of the organisation by email on Linc and local management routes as appropriate. The newsflash is intended as a means of rapidly communicating urgent information around the organisation.

## **Corporate Health and Safety Consultation Documents**

The Corporate H&S Policy will be reviewed and revised periodically. The revised policy will be made available bilingually to all members of the Joint Consultative Committee for Health and Safety and Employee Relations, Members of the Council, Senior Leadership, Union Representatives and employees for consultation prior to formal Council ratification and general issue. All other documents prepared by the CH&S team will be made available to relevant committees and interested parties for consultation prior to general issue.

## **Corporate Health and Safety Documents (Network Server and Intranet)**

CH&S documents that make up the health and safety management system will be stored centrally on a common departmental drive. All document content and revisions will be suitably controlled and made available bilingually on the CH&S page on Linc. Forms and templates will be made available in an uncontrolled, editable electronic format which can be downloaded for immediate use.

## **CIVICA**

CIVICA is an Electronic Document Retrieval and Management System (EDRMS) which is used to drive and record all health and safety processes relating to accident/incident reporting.

## **Health and Safety Law Poster and Notice Boards**

Health and safety law posters, will be prominently displayed at Denbighshire facilities. At facilities where employees do not have routine access to computers and where practicable at other facilities, health and safety notice boards will be installed to display hard copies of health and safety information.

## **Competence**

Competence requirements for individual job roles will be defined in job descriptions as part of the Human Resources (HR) recruitment process.

## Corporate Training Matrix

To ensure the training element of competence, a Health and Safety training matrix has been developed listing job roles (from Chief Executive to Volunteers). Recommended training for each role group is indicated on the matrix. H&S related training courses are delivered or organised by the CH&S team. Training needs are agreed between Line Managers and employees as part of the annual performance appraisal system or identified by risk assessment and booked with the CH&S team.

## Corporate Training Course Program

An annual health and safety training program has been developed to satisfy the demand generated by the Training Matrix. The program includes both internal and external courses and is managed by CH&S. Additional specific and bespoke training courses or tool box talks will be developed and delivered, depending on demand.

## Training Provider Competence

The competence of external training providers and individual trainers will be confirmed prior to any training courses. All internal health and safety training will be provided by competent Health and Safety Practitioners. Competence will be confirmed through continued membership of the Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), continuing professional development (CPD) and appropriate trainer training.

## Health and Safety Training Records

Trent is the Corporate HR system for recording an individual's personnel information. Records of health and safety training events attended by employees will be recorded by Line Managers using the Trent database system.

## H&S Union Representatives

Employees and Recognised Trade Union Representatives will be consulted on health and safety matters that impact on them.

## Risk Assessment

In line with the Management of Health and Safety at Work Regulations, all Service and Operational Managers will ensure that suitable and sufficient risk assessments are undertaken for the risks to the HS&W of employees and others not employed by DCC.

The risk assessments will be recorded and reviewed at appropriate intervals. The risk assessments are a line management responsibility but the task may be delegated to a competent person(s) who has relevant knowledge, training and experience of the work activity.

## Fire Risk Assessments

The fire Safety Manager in the Strategic Asset Management team is tasked with undertaking specialist assessments for fire risk in all County owned premises and other premises that Council Employees or Service Users may use. These fire risk assessments are required under the Regulatory Reform (Fire Safety) Order.

## Control Measures

Risk assessments will invariably identify additional actions to further reduce risk. All such control measures and actions will be recorded, be assigned to an action owner and be given an expected completion date. Identification of hazards, risk and control measures are used to facilitate the development of safe systems of work.

## Safe Systems of Work (Safe working procedures)

Where more formal risk control measures are required, safe systems of work (SSoW) will be developed, implemented, monitored and revised as necessary. The line manager will ensure that any SSoW are shared with employees and the instructions followed. SSoW are prepared by competent persons. The safe system of work will address the hazards and risks identified in the risk assessments, the people involved, the equipment, materials and methods to be used and may include written procedures and more formal permit to work systems for high risk operations. The safe system of work will be a logical and well thought out method for carrying out the work safely with suitable instructions communicated to the persons carrying out and supervising the work.

## Permit to Work Procedures and Systems

A permit-to-work system is a formal, written system used as part of a SSOW to control certain types of work that are potentially hazardous. CH&S have a template permit to work for identified high risk work (e.g. work in confined spaces, roof access), this can be found on Linc. CH&S will support operational managers to implement adequate systems of control where requested.

## Lone Working Systems

A lone worker is someone who works by themselves without close or direct supervision for brief or extended periods of time. DCC through the line management chain at operational level will ensure that the risks involved with lone working are assessed and will take appropriate steps to manage the risks.

## Agile/Hybrid/Home Working

Agile/Hybrid/Home working is the combination of working in the office and working remotely. The split will be different for each service area but employees are expected to work from more than one location during the week, with appropriate steps taken to manage the risks. Bilingual guidance documents and templates covering Agile/Hybrid/Home working can be found on the CH&S page on Linc.

## Control of Contractor Procedures

All Contractors, Consultants and Suppliers undertaking work for DCC will have their competence assessed by the commissioning officers. A pre-qualification questionnaire is used as part of the Proactis procurement process. Commissioning officers, project managers and their teams will be responsible for ensuring contractor competence and monitoring contractor performance throughout their term of engagement. Contractors will be required to risk assess their activities and provide agreed safe systems of work. Contractors work will be defined and limited by a schedule.

## Emergency Preparedness

Corporate level emergency procedures for major incidents and civil contingency are facilitated by the regional Joint Emergency Planning Unit. The Organisation will prepare emergency procedures and guidance.

For local emergency plans, a generic template is provided on Linc. Service and Departmental areas prepare local emergency procedures for their operations based on their individual identified risks. Building Managers will prepare emergency procedures based on the local risks identified at their facilities.

## 3.3 Measurement & Review

The arrangements put in place for health and safety will be actively reviewed by a combination of proactive and reactive monitoring to ensure that they are effective and enable the objectives of the health and safety policy to be met.

## Accident/Incident Reporting

DCC uses an on line based accident \ incident reporting process, via the CH&S page on Linc.

All accidents and incidents will be recorded and reported to the CH&S team using the on line reporting system. Where it is not practicable to directly access the on line reporting system, an emulated form is available as an interim measure until access to the on line system is available. Incidents will be reported as soon as reasonably practicable after the event.

Incidents that are reportable under the Reporting of Injuries Diseases and Dangerous Occurrence Regulations (RIDDOR) will be reported by the CH&S team to the HSE.

Statistical information regarding all accident/incidents and RIDDOR reports will be collated and reported to the safety committees. The data will also be used to identify trends and other information that will be used as a means of targeting, eliminating and reducing the likelihood of reoccurring problems.

## Accident Investigation and Reporting

All accidents and incidents will initially be investigated by the Operational line manager/supervisor. The level of investigation and reporting will be proportional to the severity of the event. Incidents where a fuller investigation is deemed necessary and all RIDDOR incidents will be investigated by the CH&S team.

Where a HSE visit, investigation or initiative, results in a requirement for some action, the CH&S team will provide a suitable and sufficiently resourced response or co-ordinate a Service Level response to the HSE as appropriate. Any lessons learned from incidents and investigations will be used to support corrective action to prevent recurrences.

## Complaints

Any complaints received regarding HS&W provisions or practices will be investigated and appropriate action taken.

## Safety Tours

Safety tours form a part of the proactive monitoring process. Safety tours will be carried out at the operational level and involve management, union representatives and employees as appropriate. The CH&S team will also undertake safety tours as part of the teams monitoring program. Safety tours will be recorded and will result in an action plan, safety advice and if necessary a formal report with time limited actions.

## Safety Campaigns

Safety campaigns will be developed and delivered in response to topical issues.

## Work Related Health

Occupational health risks will be assessed. Where a significant risk to health is identified, action will be taken to prevent, reduce or control the risks to an acceptable level. Where the need for health surveillance is identified by risk assessment or highlighted in a new starter health declaration form, appropriate health surveillance will be implemented by the Occupational Health provider. The results of the Health Surveillance will be reported to the employee and their line manager with recommended actions. Results will be recorded on the employee's case notes using the OPAS Medical record database and the employee will be further monitored at an agreed frequency.



## Audit

Formal audits of HS&W management systems and processes will be undertaken by the Internal Audit Team as part of their continuous auditing process. An audit plan will be developed and implemented to monitor activities and compliance within departments.

## Safety Systems Assessments

Facility safety systems assessments carried out by the CH&S team are planned and carried out when mutually convenient. Targeted subjects are assessed during the visits. The objectives of health and safety assessments are to : -

- Compare individual facilities or activities within the organisation to best practice
- Provide evidence that the organisation is satisfying statutory requirements. (The level of evidence required will depend on the level of risk, the complexity of the activities being undertaken, and the responses received from the assessment process)
- Enable evaluation of management systems, determine any deficiencies and action cost effective and efficient solutions
- Check practices against procedures and to document any differences
- Identify new or improved standards, guidance or policies which could promote a safer environment within the organisation

The health and safety assessments will generate a formal report with an action plan for relevant managers. The results of the assessment process will be used in the review and revision of the Health and Safety Policy.

## 3.4 Policy Review

The Corporate Health and Safety Policy will be reviewed periodically by the CH&S team. The review will ensure that the organisation and arrangements remain relevant and up to date. The reviewed policy is shared with the Joint Consultative Committee for Health and Safety and Employee Relations for ratification before being reissued.

The revised, dated and signed Policy will be re-issued on Linc.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

## 2022 Policy Amendments

Page (2021 doc)	Page (2022 doc)	Changes from	Changed to	English	Welsh
Throughout document		2021	2022	✓	✓
Throughout document		Reference DCC Intranet / Mewnwyd CSDd	Linc	✓	✓
Contents page		Corresponding page numbers		✓	✓
4 (en) 4 (cy)	3 (en) 3 (cy)	November 2021 /Tachwedd 2021	September 2022 / Medi 2022	✓	✓
N/A	4 (en) 4 (cy)		Glossary added	✓	✓
8 (en) 8 (cy)	9 (en) 9 (cy)	2.9 O/H - Bullet point 4 - Removed the words '... and physiotherapy' from sentence		✓	✓
9 (en) 10 (cy)	10 (en) 11 (cy)	3.1 Policy & Planning – 2 <sup>nd</sup> para, 3 <sup>rd</sup> sentence '...unnecessary'	.....not necessary	✓	N/A
10 (en) 10 (cy)	11 (en) 11 (cy)	Corporate Health and Safety Management Plan – Removed last sentence, 'The CH&S plan is available on the DCC Intranet system'.		✓	✓
10 (en) 16 (cy)	16 (en) 17 (cy)	Lone Working Systems – Removed Sentence, 'Following the current COVID-19 pandemic, this becomes more significant for the increased number of home working employees.'		✓	✓
N/A	16 (en) 17 (cy)		Added – Agile/Hybrid/Home Working	✓	✓
15 (en) 16 (cy)	17 (en) 17 (cy)	Sub-Title - Emergency Procedures / Gweithdrefnau Argyfwng	Sub-Title - Emergency Preparedness / Parodrwydd am Argyfwng  1 <sup>st</sup> Para, 2 <sup>nd</sup> Sentence added - The Organisation will prepare emergency procedures and guidance.  2 <sup>nd</sup> Para, 3 <sup>rd</sup> sentence – removed 'All Facilities...'. Added the word '..will' after Building Managers.	✓	✓
15 (en) 16 (cy)	N/A	Removed – Pandemic Preparedness		✓	✓

Mae tudalen hwn yn fwiadol wag

<b>Adroddiad i'r</b>	Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	21 Medi 2022
<b>Aelod/ Swyddog Arweiniol</b>	Y Cyngorwyr Gill German/ Nicola Stubbins
<b>Awdur yr Adroddiad</b>	Rhian Morrle
<b>Teitl</b>	Arolygiaeth Gofal Cymru - Arolygiaeth o Wasanaeth Derbyniad ac Ymyrraeth, Tachwedd 2021

## 1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

1.1. Mae'r adroddiad yn amlinellu canfyddiadau'r archwiliad. 'dilynol' o'r Gwasanaeth Derbyniad ac Ymyrraeth sydd o fewn y Gwasanaethau Addysg a Phlant. Pwrpas yr archwiliad hwn oedd mesur cynnydd yn dilyn Gwiriad Sicrwydd Arolygiaeth Gofal Cymru a gynhaliwyd ym mis Mehefin/ Gorffennaf 2021.

## 2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

2.1. Sicrhau bod y Pwyllgor yn ymwybodol o'r gwerthusiad hwn a'r rhaglen wella barhaus o fewn y Gwasanaeth.

## 3. Beth yw'r Argymhellion?

3.1. Bod y Pwyllgor yn ystyried y llythyr canfyddiadau'r Arolygiaeth Gofal Cymru, deall y meysydd i wella ac yn ystyried a oes angen gwneud unrhyw waith craffu pellach.

## 4. Manylion yr adroddiad

4.1. Cyflawnodd yr Arolygiaeth Gofal Cymru Wiriad Sicrwydd rhwng 28 Mehefin tan 2 Gorffennaf 2021. Mae canfyddiadau'r gwiriad hwn wedi'u hatodi fel Atodiad A. Pwrpas y gwiriad sicrwydd oedd adolygu pa mor dda oedd gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol yn parhau i helpu a chefnogi oedolion a phlant gyda ffocws ar ddiogelwch a lles.

- 4.2. Canfu'r Arolygiaeth Gofal Cymru nifer o feysydd o arferion da ar draws y Gwasanaethau Plant ac Addysg, gan gynnwys gwasanaethau ar gyfer Plant sy'n Derbyn Gofal, Gwasanaeth Therapiwtig a Ffiniau Gofal ac yng ngwasanaethau Ymyrraeth Gynnar ac Atal.
- 4.3. Amlygodd y Gwiriad Sicrwydd ychydig o bryderon ynghylch anghysondeb o arferion o fewn maes penodol o wasanaeth, a dyma'r maes a oedd yn destun arolygiad dilynol ym mis Tachwedd 2021. Mae canfyddiadau'r archwiliad hwn wedi'u hatodi fel Atodiad B.
- 4.4. Mae'r materion arferion o fewn y maes hwn o wasanaeth wedi cael eu hadnabod gan Uwch Reolwyr cyn y gwiriad Sicrwydd. Roedd y gwasanaeth yn destun craffu ychwanegol ac roedd camau gweithredu i wella yn mynd rhagddo.
- 4.5. Roedd yr archwiliad dilynol wedi amlygu rhai meysydd o welliant, ond wedi cydnabod yr effaith o nifer uchel o swyddi gwag ar draws y gwasanaeth yn ei gael ar y daith i wella.
- 4.6. Mae'r argyfwng cenedlaethol o recriwtio gweithwyr cymdeithasol cymwys yn parhau i fod yn broblem sylweddol o fewn y gwasanaeth, a phwysau cynyddol ar staff oherwydd y swyddi gwag.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

- 5.1. Mae'r Archwiliad yn darparu persbectif allanol o berfformiad y Cyngor mewn perthynas â gwasanaeth penodol o fewn y Gwasanaethau Addysg a Phlant.

## **6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

- 6.1. Mae ymateb i gyflawni camau gweithredu i wella wedi'i integreiddio o fewn y Cynlluniau Busnes Gwasanaeth. Bydd cyflawniad y cynlluniau hyn yn cael eu rheoli o fewn adnoddau ariannol presennol a chais ychwanegol am gyllid, os bydd angen, fel rhan o'r broses cyllideb a gytunwyd.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?**

- 7.1. Nid oes angen asesiad o'r effaith ar les ar gyfer yr adroddiad hwn.

## **8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

8.1. Mae cyfarfodydd ymgysylltu wedi'u trefnu yn cael eu cynnal gyda'r Cyfarwyddwr Corfforaethol, Penaethiaid Gwasanaeth a'r Arolygiaeth Gofal Cymru sydd yn helpu hysbysu'r gwerthusiad hwn yn ogystal ag asesu cynnydd i ddarparu gwelliannau.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

9.1. Nid oes angen datganiad ar gyfer pwrpas yr adroddiad hwn.

## **10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

10.1 Nid oes unrhyw risgiau'n gysylltiedig â gweithredu argymhellion yr adroddiad hwn.

## **11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

11.1 Nid oes angen penderfyniad yn yr adroddiad hwn.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag



Nicola Stubbins  
Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol  
Cyngor Sir Ddinbych  
Neuadd y Sir  
Ffordd yr Orsaf  
Rhuthun  
LL15 1YN

Dyddiad / Date: 17 Awst 2021

Annwyl Gyfarwyddwr,

## Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) – Archwiliad Sicrwydd 2021: Cyngor Sir Ddinbych

Mae'r llythyr hwn yn crynhoi canfyddiadau ein harchwiliad sicrwydd a gynhaliwyd rhwng 28 Mehefin a 2 Gorffennaf 2021. Pwrpas yr archwiliad sicrwydd hwn oedd gweld pa mor dda y mae gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol yn parhau i helpu a chefnogi oedolion a phlant, gan ganolbwyntio ar ddiogelwch a llesiant.

### Trosolwg

Ym mis Mawrth 2020, gohiriodd AGC ei rhaglen waith arferol mewn ymateb i bandemig COVID-19 er mwyn galluogi darparwyr ac awdurdodau lleol i ganolbwyntio'n llawn ar ymateb i'r amgylchiadau heriol. Ailddechreuodd rhaglen ddiwygiedig gydag awdurdodau lleol ym mis Medi er mwyn rhoi sicrwydd ynghylch pa mor dda y mae pobl yn cael eu diogelu a pha mor dda y mae eu llesiant yn cael ei hybu yn ystod y pandemig. Gwnaethom ystyried diogelwch a llesiant y bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, neu y gall fod angen iddynt eu defnyddio, diogelwch y gwasanaethau y maent yn eu defnyddio a diogelwch a llesiant y bobl sy'n gweithio yn y gwasanaethau hynny. Rydym bob amser yn ystyried pedair egwyddor Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014: Pobl - Llais a Rheolaeth, Llesiant, Atal, Partneriaethau ac Integreiddio, ac yn seilio ein llythyrau a'n hadroddiadau ar y penawdau hynny.

### Gwnaethom ganolbwyntio ar y canlynol:

1. Pa mor dda y mae'r awdurdod lleol yn cyflawni ei swyddogaethau statudol o ran cadw pobl y mae angen gofal a chymorth arnynt a gofalwyr y mae angen cymorth arnynt yn ddiogel, a hybu eu llesiant, yn ystod y pandemig?

Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC)  
Swyddfa Llywodraeth Cymru  
Sarn Mynach  
Cyffordd Llandudno  
LL31 9RZ  
www.arolygiaethgofal.cymru

☎ 0300 790 0126  
✉ CIW@gov.wales

Care Inspectorate Wales (CIW)  
Welsh Government Office  
Sarn Mynach  
Llandudno Junction  
LL31 9RZ  
www.careinspectorate.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at pŵl.

Tudalen 113

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding.

## **Crynodeb o'r canfyddiadau a blaenoriaethau ar gyfer gwella:**

**Pobl – llais a rheolaeth – Gwnaethom ofyn:** Pa mor dda y mae'r awdurdod lleol yn sicrhau bod lleisiau pobl, gofalwyr ac ymarferwyr yn cael eu clywed, eu bod yn gwneud dewisiadau ar sail gwybodaeth ac yn cynnal rheolaeth dros eu bywydau?

Mae lleisiau'r rhan fwyaf o'r bobl sy'n cysylltu â gwasanaethau cymdeithasol Sir Ddinbych yn cael eu clywed ac maent yn cynnal rheolaeth dros y gofal a'r cymorth a gânt. Mae'r ymarferwyr yn defnyddio gwasanaethau eirioli anffurfiol yn rheolaidd er mwyn helpu i feithrin dealltwriaeth o anghenion oedolion a phlant, a'r canlyniadau llesiant y mae pob un am eu cyflawni. Er i ni weld rhai enghreifftiau da lle roedd yr ymarferwyr yn ymgysylltu'n dda â phlant, gwelsom rai enghreifftiau lle mae angen cryfhau lleisiau'r plant.

Gwelsom lleisiau gofalwyr hefyd mewn rhai ffeiliau achos a gwelsom enghraifft dda o'r cymorth a ddarperir i'r gofalwr ochr yn ochr â chymorth i'r unigolyn sy'n derbyn gofal. Mae lle i wella er mwyn sicrhau bod ymarferwyr bob amser yn cofnodi'r holl anghenion a nodwyd mewn cynlluniau gofal a chymorth; gan gynnwys yr anghenion hynny yr ystyrir eu bod yn gymwys os nad oedd y gofalwr/aelodau o'r teulu yn eu diwallu.

Mae pryderon o hyd ynghylch y ffordd orau o gynnal cydberthnasau cefnogol ag oedolion a phlant pan nad yw bob amser yn bosibl cyfarfod wyneb yn wyneb. Yn yr achosion hyn, rhoddir cynnig ar ymweliadau mewn gerddi a chyfleoedd creadigol eraill er mwyn parhau i ddarparu cymorth; gan gynnwys sicrhau bod mynediad at dechnoleg gwybodaeth ar gael a darparu cymorth i wella sgiliau.

Er gwaethaf rhywfaint o amharodrwydd cychwynnol gan oedolion a phlant i ymgysylltu drwy dechnoleg, heriau ynghylch diffyg offer, a'r ffaith bod rhai pobl yn dewis ymuno â chyfarfodydd dros y ffôn, clywsom fod sianeli cyfathrebu wedi parhau'n agored i raddau helaeth ac wedi gwella mewn rhai achosion.

Er gwaethaf llawer o bwysau cystadleuol, mae'n amlwg bod ymarferwyr yn parhau i ganolbwyntio asesiadau ar yr hyn sy'n bwysig i bobl, a'u bod yn briodol yn rhoi pwyslais ar annog a chefnogi pobl i ystyried sut y gallant ddefnyddio eu cryfderau a'u hadnoddau eu hunain i wella eu llesiant eu hunain.

Mae cynnwys asesiadau yn adlewyrchu sgwrs barhaus rhwng yr unigolyn, y gofalwr a'r ymarferydd ac weithiau ei deulu ehangach. Gwelsom fod hyn yn deillio o ddiwylliant cadarnhaol lle y caiff ymarferwyr eu hannog i weithio gyda phobl y mae angen cymorth arnynt ar lefel gydradd gan geisio cydgynhyrchu atebion wedi'u teilwra at amgylchiadau unigol.

Clywsom sut mae ymarferwyr wedi gwneud addasiadau i'w harfer a'u ffyrdd o weithio er mwyn gallu parhau i ymgysylltu â phlant ac oedolion drwy gyfnod a fu'n hynod anodd i bob un, fwy neu lai. Gan gynnwys, gweithio'n galed i greu amrywiaeth o gyfleoedd drwy'r

cyfryngau cymdeithasol ac apiau er mwyn sicrhau y gall pobl gadw mewn cysylltiad â'u gweithwyr cymdeithasol a pharhau i nodi beth sy'n bwysig iddynt.

Mae trefniadau lleol i gyflwyno'r adnodd asesu 'cynllun gofal a chymorth integredig' newydd mewn gwasanaethau oedolion yn gam cadarnhaol wrth gefnogi ymarferwyr er mwyn sicrhau bod eu hymateb i unigolion yn gymesur ac yn canolbwyntio ar yr unigolyn. Fodd bynnag, mae'n rhaid i reolwyr sicrhau y gall ymarferwyr gofnodi canlyniad yr asesiad ac unrhyw gyngor neu arweiniad a roddwyd ar yr adnodd asesu a chymhwysedd. Wrth i wasanaethau symud ymhellach tuag at integreiddio'r trefniadau ar gyfer darparu gwasanaethau, mae hefyd yn hanfodol bod rheolwyr yn gweithio gyda phartneriaid ehangach er mwyn sicrhau bod gwelliannau cadarnhaol a diwygiadau o ran adnoddau asesu yn gyson ar draws ôl troed y bwrdd iechyd lleol.

**Llesiant – Gwnaethom ofyn:** I ba raddau y mae'r awdurdod lleol yn hybu llesiant, gan sicrhau bod pobl yn aros yn ddiogel ac yn cyflawni canlyniadau cadarnhaol sydd o bwys iddynt?

Mae'r defnydd o dechnoleg gynorthwyol wedi parhau ac ymchwiliwyd iddi'n gynyddol yn ystod y pandemig fel ffordd o leihau unigrwydd rhai pobl, a darparu help i oresgyn rhwystrau corfforol a synhwyrdd i bobl ag anableddau cymhleth neu gyflyrau cronig. Mae dealltwriaeth newydd o'r ffordd y gall pobl ag anableddau dysgu, namau corfforol a synhwyrdd a phobl hŷn fwynhau a chael budd o ddefnyddio technoleg mewn ffordd na chawsant eu hystyried yn bosibl yn flaenorol, gan arwain at ganlyniadau cadarnhaol na chawsant eu gwerthfawrogi'n flaenorol. Bydd yr awdurdod lleol am barhau i ystyried y maes gwaith hwn.

Mae'r ymarferwyr yn deall pwysigrwydd Deddf Galluedd Meddyliol 2005 i lesiant y bobl fwyaf agored i niwed yn ein cymdeithas. Mae ymarferwyr oedolion yn rhoi ystyriaeth briodol i alluedd meddyliol pobl i gymryd rhan mewn ymholiadau diogelu, eu hasesiadau, a'r gwaith o gynllunio eu gofal a'u cymorth. Mae'r ymarferwyr yn parchu hawl unigolion i wneud yr hyn y gall eraill eu hystyried o bosibl yn benderfyniadau annoeth, gan gofnodi'r penderfyniadau hynny'n briodol.

Rydym yn cydnabod y diwylliant cadarnhaol o welliant parhaus y mae hyn yn ei gynrychioli ym maes diogelu oedolion yn Sir Ddinbych. Rydym yn cydnabod yr heriau y mae'r tîm wedi'u goresgyn wrth gynnal y swyddogaeth ddiogelu, wrth symud i weithio'n rhithwir er budd diogelu'r bobl a allai fod ymhlith y rhai mwyaf agored i niwed yn ein cymunedau ac sy'n wynebu risg o esgeulustod, camdriniaeth neu niwed.

Mae cynnal llesiant pobl sy'n gweithio mewn gwasanaethau yn hanfodol i'w gallu i barhau i ofalu a chefnogi eraill. Roedd yn amlwg mewn trafodaethau â rheolwyr ac ymarferwyr, ar yr adeg hon yn ystod pandemig COVID-19, er gwaethaf cymorth cadarnhaol parhaus gan reolwyr, fod llawer o bobl sy'n gweithio ym maes gwasanaethau cymdeithasol wedi blino. Dywedodd rhai wrthym eu bod wedi blino'n lân, a'u bod yn teimlo wedi'u llethu gan yr hyn a fu'n gyfnod gofidus iawn iddynt gartref ac yn y gwaith. Mae'r ffaith bod cynifer o ymarferwyr

a rheolwyr wedi parhau yn eu rolau ac wedi ymgymryd â dyletswyddau newydd er mwyn helpu i ddiogelu eraill yn glod iddyn nhw ac i'r awdurdod lleol.

Rydym yn cydnabod ac yn annog ymdrechion cadarnhaol i gynnig cyfleoedd cyson i ymarferwyr ymgymryd â gweithgareddau ymarfer myfyriol, dysgu ar y cyd a chymorth cymheiriaid. Mae'r cyfarfodydd cymorth cymheiriaid o fewn y timau adnoddau cymunedol yn enghraifft gadarnhaol iawn o'r ffordd y gall cydweithio fel tîm a dysgu ar y cyd arwain at yr ymateb cywir ar yr adeg gywir, ac at ffordd fwy effeithlon o wella canlyniadau i bobl.

Er gwaethaf yr heriau, dywedodd ymarferwyr yn yr awdurdod lleol wrthym eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan yr ymdrechion sylweddol a wnaed i hyrwyddo eu llesiant. Mae'r cyfathrebu yn y timau a rhyngddynt yn dda, a chadarnhaodd unigolion fod y gwasanaethau yn dal i gael eu harwain mewn ffordd gadarnhaol ar y cyfan. Roedd penderfyniad cynnar i symud i ddefnyddio technoleg gwybodaeth yn fenter gadarnhaol, gan alluogi pobl i ymgyswyo'n gyflym â ffyrdd newydd o gynnal cydberthnasau gwaith cadarnhaol yn y timau a rhyngddynt.

Mae'n amlwg bod y rheolwyr a'r ymarferwyr eisoes yn cydnabod buddiannau gweithio'n rhithwiro ran defnyddio eu hamser yn fwy effeithiol ac effeithlon, a'u bod yn cydbwysu'r buddiannau â dealltwriaeth empathetig o sut y bu'n haws i rai unigolion addasu i weithio'n rhithwir nag eraill. Clywsom sut mae gweithio gartref wedi gwneud i rai pobl deimlo'n unig, a sut y llwyddodd rhai unigolion i addasu'n gyflym iawn ac i allu cymell eu hunain yn llawer gwell nag y bydden nhw eu hunain wedi'i ragweld hyd yn oed.

Yn benodol, mae mwy o ddefnydd o weithio'n rhithwir wedi rhyddhau amser teithio. Mae'r ymarferwyr a'r rheolwyr yn disgrifio sut mae rhyddhau amser teithio wedi gwella hygyrchedd cydweithwyr, rheolwyr a phartneriaid allanol. Dywedodd y rhan fwyaf o bobl y gwnaethom siarad â nhw eu bod yn gwerthfawrogi buddiannau treulio llai o amser yn gyrru.

Mae presenoldeb cynyddol partneriaid allanol mewn cyfarfodydd allweddol, gan gynnwys cyfarfodydd diogelu oedolion a phlant a chyfarfodydd y tîm adnoddau cymunedol, yn un o fuddiannau allweddol gweithio'n rhithwir. Mae'n ategu cyfrifoldeb ehangach yr awdurdod lleol o ran datblygu cynaliadwy ac mae'n werth ystyried cadw'r trefniadau hyn wrth i wasanaethau symud tuag at normal newydd.

**Atal – Gwnaethom ofyn:** I ba raddau y mae'r awdurdod lleol yn llwyddo i hyrwyddo prosesau atal a lleihau'r angen am fwy o gymorth neu gymorth ffurfiol gan asiantaethau statudol?

Yr heriau allweddol sy'n deillio o Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yw pwysigrwydd gwasanaethau ataliol amserol a phwysigrwydd sicrhau bod cymorth ar gael i hyrwyddo cyfleoedd i blant gael eu magu fel rhan o'u teulu yn eu cymunedau eu hunain.

Mae'r arweinwyr a'r rheolwyr yn cydnabod pwysigrwydd cadw plant yn eu teuluoedd lle bo hynny'n bosibl, ac maent wedi datblygu diwylliant lle y cydnabyddir mai hyrwyddo cymorth ac ymyrraeth gynnar sy'n cynnig y cyfle gorau i blant aros yn eu teuluoedd.

Mae ffocws cryf ar ystyried cyfleoedd i berthnasau ofalu am blant, a chaiff nifer sylweddol o blant eu lleoli gyda rhieni, gan gynnig lefelau uchel o gymorth gan amrywiaeth o asiantaethau iddynt; gan gynnwys ymwelwyr iechyd, nyrsys ysgol, a gwasanaethau cymorth i deuluoedd er mwyn sicrhau canlyniadau da i blant.

Gwelsom dystiolaeth o rywfaint o waith cadarnhaol iawn yn cefnogi plant sy'n derbyn gofal a'u rhieni maeth, gan ddangos dealltwriaeth dda o fuddiannau gwaith therapiwtig i blant a theuluoedd. Gwelsom enghreifftiau o lesiant emosiynol plant yn gwella gydag ymyrraeth o'r fath, gan gynnwys asesiadau 72 awr a'r ymdrechion penodol a wnaed gan ymarferwyr er mwyn galluogi teuluoedd i feithrin eu sgiliau a magu eu plant o fewn eu teuluoedd eu hunain.

Fodd bynnag, nid yw chwilfrydedd proffesiynol o ran gwaith cymdeithasol, trefniadau recordio na'r trefniadau ar gyfer gwneud penderfyniadau yn gyson dda ym mhob maes o wasanaethau plant. Gwelsom nifer o atgyfeiriadau credadwy yn cael eu cyflwyno a'u hailgyflwyno ar gyfer yr un plant cyn i'r atgyfeiriadau gael eu derbyn ac i'r camau priodol gael eu cymryd.

Roedd rheolwyr gwasanaethau plant yn ymwybodol o'r anghysondeb hwn ac maent eisoes wedi dechrau cymryd camau i ysgogi gwelliant. Gyda'r wybodaeth ychwanegol a ddarparwyd yn ystod y gwiriad sicrwydd hwn, gwelsom fod yr uwch-reolwyr yn gweithredu mewn modd penderfynol er mwyn sicrhau bod plant yn cael eu diogelu ac i gryfhau eu cynllun er mwyn cyflawni gwelliannau cynaliadwy o ran ymarfer gwaith cymdeithasol yn y maes hwn o'r gwasanaeth.

Rhaid i'r cynllun gweithredu fwrw ati'n gyflym i ddarparu gwell ffocws ar blant unigol, dadansoddiadau mwy cadarn, a threfniadau ar gyfer cofnodi risg a phenderfyniadau allweddol. Rhaid cryfhau trefniadau goruchwylio rheolwyr a dylid adfer yr archwiliadau ansawdd a ataliwyd am gyfnod yn ystod pandemig COVID-19.

Gwnaethom godi anghysondebau ymarfer gyda'r cyfarwyddwr gwasanaethau cymdeithasol a roddodd sicrwydd ar unwaith y byddai'n ymateb yn gyflym i unrhyw ddiffygion a nodwyd. Rydym yn cydnabod bod gwaith da iawn yn mynd rhagddo yn yr awdurdod lleol, a bod y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i fynd i'r afael â phryderon eisoes yn bodoli yn y gwasanaeth. Rhaid i welliannau i'w gwneud ar unwaith sicrhau bod plant yn cael eu diogelu, ac er mwyn gwneud hyn, rhaid i ymarferwyr ddatblygu neu adnewyddu eu sgiliau yn gyflym. Rhaid ceisio sicrhau bod hwn yn brofiad dysgu cadarnhaol ac y bydd gwelliannau cynaliadwy o ran ymarfer yn deillio ohono.

Mae'r heriau o recriwtio ymarferwyr â chymwysterau addas i wasanaethau oedolion a phlant yn ychwanegu at bwysigrwydd datblygu sgiliau a gwybodaeth pobl sydd eisoes yn gweithio yn y gwasanaeth. Mae swyddi gwag cyfredol ym maes gwasanaethau oedolion a

phlant yn ychwanegu at y pwysau llwyth gwaith ar unigolion mewn timau ac yn achosi oedi wrth wneud rhai gwelliannau i'r gwasanaeth.

Mewn ymateb, mae'r rheolwyr yn disgrifio cydnabyddiaeth gynyddol o'r angen i'r awdurdod lleol dyfu ei weithlu proffesiynol ei hun a dechrau ei gynllun ar gyfer gwneud hynny. Mae'r cynllun yn deillio o gydnabod sgiliau a phrofiad gweithwyr cymorth sy'n meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau i gamu ymlaen i rolau proffesiynol, ond nad oes ganddynt y sicrwydd ariannol i allu gadael cyflogaeth a mynychu'r brifysgol.

Mae'r trefniadau o ran uwch-reolwyr gwasanaethau plant mewn cyfnod o drawsnewid o hyd, yn sgil datblygiad naturiol deiliaid swyddi blaenorol. Bydd angen i'r arweinwyr sicrhau bod trafod unrhyw swyddi gwag a threfniadau rheoli dros dro yn cael eu blaenoriaethu.

**Partneriaethau ac Integreiddio – Gwnaethom ofyn:** I ba raddau y gall yr awdurdod lleol fodloni ei hun yr achubir ar gyfleoedd i weithio mewn partneriaeth mewn ffordd gadarnhaol er mwyn gwneud y mwyaf o gynlluniau sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a sicrhau y darperir gwasanaethau integredig mewn modd cynaliadwy?

Mae tystiolaeth o waith partneriaeth cadarnhaol rhwng ymarferwyr mewn asiantaethau gwahanol, a rhwng ymarferwyr a theuluoedd. Gwelsom dystiolaeth i ddangos bod yr ymarferwyr yn meithrin cydberthynas waith broffesiynol â phobl ar sail cydweithrediad a dealltwriaeth a rennir o'r hyn sy'n bwysig. Mae'r cysylltiadau a ddatblygwyd rhwng addysg a gwasanaethau cymdeithasol plant yn darparu enghreifftiau cadarnhaol o'r ffordd y gall gwaith partneriaeth helpu plant a theuluoedd i aros mewn cysylltiad, ac y gallant gael gafael ar wasanaethau pan fydd eu hangen arnynt.

Dywedodd darparwyr gofal a chymorth wrthym sut y maent yn gweithio'n dda gyda'r gwasanaethau cymdeithasol, gan nodi eu bod yn agored ac yn onest, yn barod i fod yn hyblyg ac i helpu i ddatrys heriau wrth iddynt godi. Mae rhai darparwyr o'r farn bod y cydberthynas â'r gwasanaethau cymdeithasol wedi gwella dros y flwyddyn ddiwethaf, wrth i nifer y cyfarfodydd angenrheidiol gynyddu ac wrth iddynt gyfathrebu'n hwylus er budd y bobl y mae angen cymorth arnynt, a'r rhai sy'n darparu gofal a chymorth.

Mae'r ffyniant o ran trefniadau gweithio cadarnhaol gyda phartneriaid statudol yn ystod COVID-19 yn rhannol oherwydd y sylfeini da a osodwyd yn ystod y camau cynllunio a datblygu cynnar ar gyfer y Timau Adnoddau Cymunedol. Mae'n ymddangos bod argyfwng allanol a rennir wedi creu mwy o awydd i weithredu ac wedi ysgogi newid yn llawer cyflymach nag a oedd yn bosibl yn flaenorol.

Mae ymgysylltiad cynyddol amrywiaeth o gydweithwyr yng nghyfarfodydd rhithwir y Tîm Adnoddau Cymunedol yn un enghraifft dda iawn a welsom ar waith. Bydd yr arweinwyr nawr yn ceisio manteisio ar gyflawniadau diweddar i adolygu cynlluniau strategol, gan chwilio am gyfleoedd newydd i ddarparu gwasanaethau hawliau ar yr adeg gywir.

Mae pwysau allanol ar y gwasanaeth, gan gynnwys llai o adnoddau a galw cymhleth, yn creu heriau sylweddol. Mae rhai materion yn wynebu argyfwng ac mae creadigrwydd y tîm rheoli yn cael ei brofi'n rheolaidd.

Mewn rhai ardaloedd daearyddol yn Sir Ddinbych, mae'r anallu i recriwtio staff gofal cartref yn golygu bod y galw yn fwy na'r cyflenwad, ac mae'n rhaid i rai pobl aros yn rhy hir am wasanaethau y maent yn gymwys i'w cael. Ar adegau, mae hyn yn rhoi rhagor o bwysau ar ofalwyr teulu, a gall arwain at gydbertynas neu deulu yn chwalu ac at anghenion yn cynyddu. Yn gyffredinol, mae diffyg argaeledd gwasanaethau gofal cartref yn golygu na all yr awdurdod lleol hyrwyddo llais a dewis i bobl y mae angen gofal a chymorth arnynt, ac sydd am aros yn eu cartrefi eu hunain.

Mae opsiynau llety i unigolion yn parhau i fod yn her yn Sir Ddinbych. Gwnaethom adolygu ffeiliau achos dau berson ifanc y mae eu cyfeiriad cartref mewn llety gwely a brecwast. Rhaid i'r awdurdod lleol a phartneriaid ehangach ystyried sut y darperir ymateb mwy addas i bobl ifanc sy'n wynebu risg o ddigartrefedd, esgeulustod a chamdriniaeth yn Sir Ddinbych.

Mae cyfleoedd i adeiladu gallu cymunedol wedi dod i'r amlwg wrth i swyddogion cynghorau o bob rhan o'r awdurdod lleol helpu i ymateb i bobl agored i niwed y mae angen cymorth arnynt. Clywsom sut y gwnaeth rhai pobl elwa ar ymgysylltu'n uniongyrchol â phobl y mae angen cymorth arnynt a sut roeddent yn awyddus i ystyried sut y gallent barhau i wneud hynny. Cyflawniad cadarn y mae swyddogion awdurdodau lleol am ei ddefnyddio i greu cyfleoedd gwirfoddoli.

Wedi'i sbarduno gan heriau allanol a'u hymrwymiad eu hunain i lwyddo, mae uwch-reolwyr gwasanaethau cymdeithasol yn Sir Ddinbych yn parhau i arwain yn hyderus ac i ddatblygu atebion cynyddol greadigol yn gyflym. Mae gan y gwasanaethau oedolion dîm rheoli profiadol a sefydlog. Mae ganddynt ddealltwriaeth dda o'u dyletswyddau statudol ac maent yn dangos ymrwymiad parhaus i wneud yn siŵr bod gwasanaethau yn sicrhau canlyniadau cadarnhaol i bobl.

Clywsom sut mae pob rheolwr yn gweithio'n dda gydag amrywiaeth o bartneriaid statudol a thrydydd sector, gan gynnwys deialog agored a gonest â buddiannau amlwg i bobl. Wrth ymateb i'r heriau, rhaid i'r arweinwyr a'r uwch-reolwyr barhau i ganolbwyntio ar bwysigrwydd cyflawni eu dyletswyddau statudol.

#### **Dull:**

- gwnaethom fwrw golwg dros y ddogfennaeth a ddarparwyd cyn ein hymweliad
- gwnaethom siarad â phobl, rhai pobl sy'n cael eu cefnogi gan wasanaethau, eu teuluoedd a'u gofalwyr.
- gwnaethom edrych ar 33 o ffeiliau achos
- gwnaethom gynnwys trafodaethau olrhain achosion ar 11 o ffeiliau achos
- gwnaethom siarad â mwy na phump aelod o staff proffesiynol
- gwnaethom gynnwys saith trafodaeth â grwpiau ffocws

## **Y Camau Nesaf**

Rydym wedi nodi cryfderau a meysydd i'w gwella fel blaenoriaeth, a byddwn yn adolygu cynnydd y meysydd hyn drwy ein cyfarfodydd adolygu gwerthuso perfformiad â'r penaethiaid gwasanaeth a'r cyfarwyddwr. Rydym yn disgwyl y bydd y meysydd i'w gwella a nodwyd gennym yn cael eu cynnwys yng nghynlluniau gwella'r awdurdod lleol. Hoffem ddiolch i bawb a wnaeth ein helpu i gynnal yr archwiliad sicrwydd hwn ac i'r bobl a'r staff hynny a siaradodd â ni.

Gweler ein Hysbysiad Preifatrwydd yn <https://arolygiaethgofal.cymru/sut-rydym-yn-defnyddioch-gwybodaeth-bersonol>

Yn gywir,



**Lou Bushell-Bauers**

Pennaeth Arolygu Awdurdodau Lleol

**Arolygiaeth Gofal Cymru**



Nicola Stubbins  
Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol  
Cyngor Sir Ddinbych  
Neuadd y Sir  
Ffordd Wynnstay  
Rhuthun  
LL15 1YN

Dyddiad: 9 Chwefror 2022

Annwyl Gyfarwyddwr,

## **Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) – Arolygiad dilynol**

Ymgwymerwyd ag archwiliad sicrwydd yn awdurdod lleol Sir Ddinbych rhwng 28 Mehefin a 02 Gorffennaf 2021. Nodwyd meysydd ymarfer cadarnhaol ar draws gwasanaethau cymdeithasol oedolion a phlant, ynghyd â meysydd sydd angen eu gwella o fewn gwasanaethau plant. Ymatebodd yr awdurdod lleol yn gyflym a chyflwynodd gynllun gweithredu i AGC a oedd yn cynnwys camau ac archwiliadau penodol i asesu safon y broses o wneud penderfyniadau a goruchwyliaeth gan reolwyr ym maes gwasanaethau plant.

Nod yr arolygiad hwn oedd asesu cynnydd a wnaed mewn perthynas â'r meysydd hynny a nodwyd fel rhai sydd angen eu gwella. Roedd ein ffocws ar ddiogelwch a llesiant plant a theluoedd. Roedd hyn yn cynnwys arferion yr awdurdod lleol o adolygu, dadansoddi a phenderfynu mewn perthynas â risg. Yn ogystal, a oedd yr awdurdod lleol yn bodloni ei ofynion statudol yn unol â gofynion Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.

## **Llwybrau ymholi**

Ystyriwyd y cwestiynau canlynol yn unol ag egwyddorion Deddf 2014:

- 1. Pobl - llais a rheolaeth** – Pa mor dda mae'r awdurdod lleol yn gweithio i gefnogi plant a theluoedd er mwyn i'w lleisiau gael eu clywed?
- 2. Atal** – I ba raddau y mae'r awdurdod lleol yn llwyddiannus wrth hyrwyddo gwaith atal ac wrth leihau'r angen am gymorth mwy neu ffurfiol gan asiantaethau statudol, gan

Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC)  
Swyddfa Llywodraeth Cymru  
Sarn Mynach  
Cyffordd Llandudno  
LL31 9RZ  
[www.arolygiaethgofal.cymru](http://www.arolygiaethgofal.cymru)

☎ 0300 790 0126  
✉ [AGC@llyw.cymru](mailto:AGC@llyw.cymru)

Care Inspectorate Wales (CIW)  
Welsh Government Office  
Sarn Mynach  
Llandudno Junction  
LL31 9RZ  
[www.careinspectorate.wales](http://www.careinspectorate.wales)

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Bydd unrhyw ohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn cael ei hateb yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

**Tudalen 121**

We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding.

gynnwys cymryd yr holl gamau angenrheidiol i gefnogi magu'r plentyn gan deulu'r plentyn, ac osgoi patrwm o ailatgyfeirio?

3. **Llesiant** – Pa mor dda mae'r awdurdod lleol yn bodloni ei ddyletswydd statudol wrth hyrwyddo llesiant plant, gan sicrhau diogelwch plant rhag niwed, esgeulustod a chamdriniaeth ragweledig a chefnogi teuluoedd i gyflawni canlyniadau sy'n bwysig iddynt?
4. **Partneriaethau** – I ba raddau y gall awdurdodau lleol roi sicrwydd i'w hunain y manteisir yn gadarnhaol ar gyfleoedd ar gyfer gweithio mewn partneriaeth i fwyafu cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, sicrhau y darperir gwasanaethau integredig a llywio cynaliadwyedd gwasanaethau?

**Pobl - llais a rheolaeth** – Pa mor dda mae'r awdurdod lleol yn gweithio i gefnogi plant a theuluoedd er mwyn i'w lleisiau gael eu clywed?

Roedd ffeiliau a adolygwyd yn rhoi tystiolaeth o arferion amrywiol o ran pa mor dda mae lleisiau plant yn cael eu clywed. Roedd enghreifftiau o weld a siarad â phlant, a siarad â nhw ar eu pen eu hunain pan oedd hynny'n briodol. Fodd bynnag, gwelsom enghreifftiau pan na siaradwyd â rhieni a phlant pan ddylai hyn fod wedi digwydd. Mae hyn yn golygu nad oedd gan yr ymarferwyr ddealltwriaeth drwy'r amser o brofiad byw'r plant. Mewn rhai enghreifftiau, cafodd ffeiliau eu cau'n sydyn heb ganfod barn y bobl.

Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau bod llais y plant unigol a'u teuluoedd yn cael ei geisio yn gyson, a'i flaenoriaethu yn asesiadau o anghenion gofal a chymorth y plant, ynghyd ag yn y gwaith o lunio cynlluniau gofal a chymorth, a chynlluniau amddiffyn gofal a chymorth.

Mae cadw a recriwtio staff gofal cymdeithasol yn faes o bryder yn genedlaethol. Mae'n faes o bryder arbennig yn y timau derbyn ac ymyrryd ym maes gwasanaethau plant yn awdurdod lleol Sir Ddinbych. Mae'r sefyllfa bresennol yn rhoi pwysau sylweddol ar y staff, y gwnaethom eu gweld i fod yn ymroddedig, gan anelu at sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i'r plant a'u teuluoedd. Mae'r staff yn gweithio'n arbennig o galed i geisio ateb y galw, ac maent yn aml yn gweithio oriau hir. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau bod gweithlu digonol sydd â'r cymwysterau priodol.

Mae'r awdurdod lleol yn cydnabod y ddyletswydd hon ac wedi ymateb yn strategol trwy gydnabod bod diffyg capasiti yn y gweithlu gofal cymdeithasol yn risg ac mae wedi pwysleisio hyn yn ei Gofrestr Risgiau Corfforaethol. Yn gadarnhaol, mae grŵp prosiect ar waith i adolygu'r gwaith o recriwtio a chadw staff gofal cymdeithasol ar draws yr holl wasanaethau cymdeithasol. Y nod yw adnabod sut y gall yr awdurdod lleol ddod yn fwy cystadleuol yn y farchnad recriwtio. Gwnaethom glywed gan y cyfarwyddwr am gamau a gymerir yn y cyfamser i gefnogi recriwtio amserol. Mae hyn yn cynnwys penodi aelod o staff Adnoddau Dynol i ganolbwyntio'n gyfan gwbl ar recriwtio staff i faes gofal cymdeithasol. Datblygiad cadarnhaol pellach yw penodiad parhaus Pennaeth Gwasanaeth Plant profiadol a chymwys sydd â'r cymwysterau priodol. Dywedodd y staff yn y timau sydd â'r nifer fwyaf o staff sy'n absennol a swyddi gwag sut oedd cymorth gwasanaeth cyfan i'w cynorthwyo yn

eu ymarfer, gyda staff a rheolwyr o dimau eraill yn ymateb yn gyflym i geisiadau am gymorth.

Roedd y staff y gwnaethom siarad â nhw yn canmol y cymorth gan y rheolwyr a'u cymheiriaid, gan nodi bod canolbwynt cyson ar lesiant staff. Cafodd hyn ei gadarnhau yn y cofnodion goruchwyllo a welwyd, gyda chymorth emosiynol priodol yn cael ei ddarparu gan y rheolwyr. Mae 'Care First' (Rhaglen Cymorth i Weithwyr) hefyd ar gael i staff yn yr awdurdod lleol fel adnodd cymorth emosiynol ychwanegol.

Disgrifiodd y staff sut mae gweithrediad sesiynau gwella arferion yn unol â chynllun gweithredu'r awdurdod lleol yn fuddiol. Mae cyfleoedd o'r fath yn nodi arferion cadarnhaol ond hefyd meysydd lle y gellid fod wedi gwneud yr ymarfer yn wahanol, ac yn fwy effeithiol. Er gwaethaf bod llwythi achosion yn uchel iawn mewn rhai timau, cefnogwyd staff i fynyachu hyfforddiant perthnasol, y dywedasant oedd yn gadarnhaol i'w dysgu a'u datblygiad.

Mae gan Bennaeth y Gwasanaethau Plant rôl weithredol yn y gwaith o fonitro cynnydd y cynllun gweithredu, ynghyd â goruchwyliaeth gan Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol. Bu i'r ddau gydnabod bod cynnydd wedi cael ei atal gan y problemau sylweddol o ran capasiti'r gweithlu, gan gynnwys yr angen i reolwyr fod yn fwy gweithredol i gefnogi plant a theuluoedd, yn lle canolbwyntio ar faterion datblygiad strategol.

Canfuom y byddai rhai ffeiliau wedi elwa gan fwy o oruchwyliaeth gan reolwyr er mwyn cefnogi ymarferwyr sydd heb eu cofrestru. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau ei hun fod yr holl ymarferwyr sy'n ymgymryd ag asesiadau â'r sgiliau, hyfforddiant a chymwysterau priodol mewn ymgymryd ag asesiadau.

Mae'r awdurdod lleol wedi cyflwyno dull sicrhau ansawdd i nodi meysydd i'w gwella ac adeiladu ar arferion cadarnhaol. Mae'r awdurdod lleol yn ymrwymedig i adnabod meysydd i'w gwella, ac yn yr un modd i adeiladu ar arferion cadarnhaol. Ers yr archwiliad sicrwydd rhwng 28 Mehefin a 2 Gorffennaf 2021, mae archwiliadau ffeiliau wedi'u cwblhau sydd wedi cynorthwyo'r gwasanaeth i nodi bylchau, i flaenoriaethau risgiau, ac i adnabod lle mae angen monitro pellach. Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo, gydag adroddiadau archwilio at ddibenion casglu, dadansoddi ac adrodd wedi'u trefnu ar gyfer dechrau mis Ionawr 2022.

**Atal** – I ba raddau y mae'r awdurdod lleol yn llwyddiannus wrth hyrwyddo gwaith atal ac wrth leihau'r angen am gymorth mwy neu ffurfiol gan asiantaethau statudol, gan gynnwys cymryd yr holl gamau angenrheidiol i gefnogi magu'r plentyn gan deulu'r plentyn, ac osgoi patrwm o ailatgyfeirio?

Gwnaethom glywed gan y prif reolwr sy'n gyfrifol am y gwasanaeth atal ac ymyrryd yn gynnar am uchelgeisiau clir i adnabod cymorth ychwanegol i blant a theuluoedd ar y cyfle cyntaf. Mae hyn yn cynnwys darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth a chyfeirio at wasanaethau cyffredinol neu wasanaethau wedi'u targedu, ynghyd ag ystyried adnoddau pobl eu hunain a'r rhai sydd ar gael gan deuluoedd a chymunedau. Mae'r awdurdod lleol yn cydnabod bod angen mwy o adnoddau er mwyn gallu nodi cymorth ychwanegol i blant a theuluoedd ar y cyfle cyntaf ac mae wedi defnyddio cyllid grant i ehangu capasiti wrth y

drws ffrynt. Y bwriad yw y bydd hyn yn cryfhau gallu'r awdurdod lleol i fodloni ei gyfrifoldeb statudol i ddarparu ystod o wasanaethau ataliol. Dyma faes y byddwn yn ymweld ag ef eto i asesu effaith y datblygiad hwn ar y canlyniadau i blant a theuluoedd.

Canfuom fod yr arferion ataliol y gwnaethom eu hadolygu yn amrywio o ran ansawdd. Roedd yr enghreifftiau gorau yn galluogi teuluoedd i gael eu cefnogi'n llawn yn y cartref. Er enghraifft, gwnaeth y cymorth gan y tîm therapiwtig osgoi'r angen i blentyn dderbyn gofal gan yr awdurdod lleol. Fodd bynnag, gwelsom enghreifftiau lle y byddai plant a theuluoedd wedi elwa o ymarferwyr yn meddwl yn feirniadol yn fwy cyson am y potensial i niwed gael ei ailadrodd, cynlluniau wrth gefn ac argaeledd cymorth ehangach. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau nad yw cyfleoedd i gefnogi plant a theuluoedd yn cael eu colli neu eu hoedi.

**Partneriaethau** – I ba raddau y gall awdurdodau lleol roi sicrwydd i'w hunain y manteisir yn gadarnhaol ar gyfleoedd ar gyfer gweithio mewn partneriaeth i fwyafu cynllunio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, sicrhau y darperir gwasanaethau integredig a llywio cynaliadwyedd gwasanaethau?

Gwnaeth y rhieni a siaradwyd â nhw gyfeirio'n gadarnhaol at eu perthynas ag ymarferwyr ac mewn perthynas â'r cymorth a ddarperir. Fodd bynnag, canfuom fod rhai rhieni'n aneglur ynglŷn â'r rheswm dros ymyrraeth yr awdurdod lleol. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau bod y rhieni'n glir yn gyson am yr hyn a ddisgwylir ganddynt i gyflawni canlyniadau cadarnhaol. Hefyd, roedd diffyg tystiolaeth gyson i ddangos bod cynlluniau gofal a chymorth a chynlluniau amddiffyn gofal a chymorth wedi'u rhannu â phlant, teuluoedd a phartneriaid mewn modd amserol. Byddai gwneud hyn yn rhoi eglurder pellach am y rheswm dros yr ymyrraeth, nodau, canlyniadau a chyfrifoldebau.

Mae'n rhaid i'r cynllun gofal a chymorth/y cynllun amddiffyn gael ei gyd-gynhyrchu â phlant a theuluoedd i sicrhau bod dealltwriaeth y cytunwyd arni am sut y bydd yr anghenion yn cael eu diwallu a sut y bydd canlyniadau personol yn cael eu cyflawni. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol sicrhau bod copïau perthnasol yn cael eu rhannu'n gyson â phobl ifanc a theuluoedd ynghyd â gweithwyr proffesiynol eraill.

Ar lefel weithredol, mae cyfathrebu da rhwng gwasanaethau plant a phartneriaid allanol. O ran ansawdd, mae'r wybodaeth atgyfeirio a ddarperir gan bartneriaid yn eglur ac yn cynnwys y manylion perthnasol, sy'n cynorthwyo'r broses o wneud penderfyniadau cynnar.

Dywedodd yr heddlu a chynrychiolwyr iechyd wrthym am y berthynas gadarnhaol sydd ganddynt â'r awdurdod lleol o ran rhannu gwybodaeth a chydweithio. Gwnaeth cynrychiolwyr iechyd gyfeirio at yr effaith gadarnhaol y mae cyfarfodydd cyn geni a sefydlwyd yn ddiweddar yn ei gael ar blant a theuluoedd, gan roi cyfle clir i rannu gwybodaeth a chynllunio ymyrraeth a chymorth amserol. Yn yr un modd, cyfeiriodd cynrychiolydd addysg at sut mae paneli amlasiantaethol mewn ysgolion yn gwasanaethu fel fforwm defnyddiol ar gyfer rhannu gwybodaeth i sicrhau bod yr holl asiantaethau partner yn cael gwybod am anghenion plant a sut y gallent gael eu cefnogi.

Mae'r awdurdod lleol yn ymrwymedig i weithio'n strategol â phartneriaid i gefnogi plant a theuluoedd yn ei ardal. Clywsom gan reolwyr ac ymarferwyr am sut mae'r awdurdod lleol yn gweithio gyda phartneriaid rhanbarthol gan ddefnyddio'r grant trawsnewid i ddatblygu gwasanaethau newydd i ddarparu cymorth amserol a phriodol i blant a theuluoedd. Er enghraifft, y Tîm Teulu Integredig Lleol a sefydlwyd ym mis Ionawr eleni gyda'r awdurdod lleol yn gweithio'n strategol ag awdurdod lleol cyfagos ynghyd ag ymddiriedolwyr Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr i gefnogi rhieni. Mae plant a theuluoedd yn elwa o fewnbwn staff o aml ddisgyblaethau, ac mae'r dull a'r cymorth yn cael eu teilwra i ddiwallu anghenion y plant unigol a'u teuluoedd.

**Llesiant** – Pa mor dda mae'r awdurdod lleol yn bodloni ei ddyletswydd statudol wrth hyrwyddo llesiant plant, gan sicrhau diogelwch plant rhag niwed, esgeulustod a chamdriniaeth ragweledig a chefnogi teuluoedd i gyflawni canlyniadau sy'n bwysig iddynt? Gan gynnwys darparu gofal llai dwys yn amserol ar gyfer plant y tu allan i wasanaethau gofal yr awdurdod lleol.

Gwnaethom arsylwi ar arferion amrywiol o ran sut oedd yr awdurdod lleol yn ymateb i ddiogelwch a llesiant plant. Gwelsom enghreifftiau o blant yn derbyn ymateb cyflym mewn perthynas â diogelu, a phenderfyniadau priodol yn cael eu gwneud i uwchgyfeirio ymchwiliadau amddiffyn plant. Roedd hyn yn cynnwys dealltwriaeth o risg a gwneud penderfyniadau wrth y drws ffrynt gydag atgyfeirio cyflym i'r tîm derbyn gyda thystiolaeth o ddadansoddiad pellach o risg a phenderfyniadau cyson ar y pryd hynny. Cynhelir trafodaethau a chyfarfodydd strategaethau â'r heddlu drwy'r amser. Mae angen i'r awdurdod lleol sicrhau ei fod yn ystyried cynnwys ymarferwyr eraill, yn enwedig pan fyddant yn ymwneud â'r plentyn neu'r gweithiwr proffesiynol sy'n gwneud yr adroddiad. Mae hyn yn hanfodol er mwyn cefnogi'r broses o wneud penderfyniadau.

Gwelsom hefyd rai ffeiliau ble collwyd cyfleoedd i fod yn sicr am ddiogelwch plant, ac, mewn eraill, roedd diffyg cofnodion ynglŷn â sut y cyfarchwyd y risgiau. Roedd arferion diogelu yn dilyn y cam ymyrru cychwynnol yn aml yn dameidiog gydag elfennau diogelwch pwysig ar goll.

Er mwyn cydymffurfio â chod ymarfer gofal cymdeithasol a'r gofynion cyfreithiol, mae'n rhaid i'r awdurdod lleol wella'r gwaith o gofnodi mewn ffeiliau i roi tystiolaeth eu bod yn rheoli risgiau mewn perthynas â diogelwch plant. Heb hyn, ni all yr awdurdod lleol fod yn ffyddiog bod y risgiau hyn yn cael sylw mewn modd effeithiol.

Cydnabyddir bod yr awdurdod lleol wedi blaenoriaethu ymyrraeth ar unwaith wrth ddiogelu plant yn sgil yr heriau sy'n ymwneud â diffyg staff, ond mae hwn wedi cael effaith andwyol ar ymgysylltu â phlant a theuluoedd a threulio amser gyda nhw, a'r gwaith o gofnodi gwybodaeth hanfodol. Dywedodd y rheolwyr wrthym eu bod yn glir na ddylai'r arfer hwn barhau yn y tymor hir ond gwnaeth bwysleisio'r angen i gydbwysu'n ofalus wrth gefnogi staff a pheidio â rhoi pwysau pellach ar weithlu sydd eisoes yn fregus. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol gynyddu'r gweithlu mewn swyddi allweddol i fodloni ei gyfrifoldebau statudol. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol adolygu sut mae'n monitro ac yn mynd i'r afael â meysydd ymarfer diogelu allweddol.

## Dull:

- gwnaethom adolygu dogfennau a roddwyd ymlaen llaw cyn ein hymweliad
- gwnaethom siarad â phedwar rhiant/gofalwr ac un unigolyn ifanc
- gwnaethom adolygu 37 o ffeiliau achos
- gwnaethom siarad â phum cynrychiolydd o asiantaethau partner, gan gynnwys addysg, yr heddlu a gwasanaethau iechyd
- gwnaethom arsylwi ar gyfarfod rheolwyr derbyn, cyfarfod gwella perfformiad, a chyfarfod strategol
- gwnaethom siarad ag ymarferwyr, rheolwyr ac uwch-reolwyr

## Y camau nesaf

Rydym wedi nodi cryfderau a meysydd â blaenoriaeth i'w gwella a byddwn yn adolygu cynnydd y meysydd hyn trwy ein cyfarfodydd adolygu gwerthusiad perfformiad gyda'r penaethiaid gwasanaeth a'r cyfarwyddwr.

Yn ystod ein cyfnod adolygu perfformiad nesaf (2022-2023), bydd AGC yn parhau i fonitro cynnydd ynghyd â'r awdurdod lleol drwy weithgareddau adolygu perfformiad arferol. Bydd cynnydd yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn fewnol drwy ddull sydd yn ystyried lefelau risg. Cymerir hyn i ystyriaeth wrth gynllunio arolygiadau o awdurdodau lleol.

Hoffem ddiolch i bawb sydd wedi helpu gyda'r trefniadau ar gyfer yr arolygiad dilynol hwn ac i'r bobl a'r staff a siaradodd â ni.

Gweler ein Hysbysiad Preifatrwydd yn <https://arolygiaethgofal.cymru/sut-rydym-yn-defnyddioch-gwybodaeth-bersonol?>

Yn gywir,



**Lou Bushell-Bauers**

Pennaeth Arolygu Awdurdodau Lleol  
**Arolygiaeth Gofal Cymru**

<b>Adroddiad i'r</b>	Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	21 Medi 2022
<b>Aelod Arweiniol/Swyddog</b>	Y Cyng. Gwyneth Ellis, Aelod Arweiniol Cyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol / Nicola Kneale, Pennaeth Gwella Busnes a Moderneiddio Dros Dro ar y Cyd
<b>Awdur yr adroddiad</b>	Iolo McGregor, Arweinydd Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad
<b>Teitl</b>	Adroddiad Archwilio Cymru – Ysgogi Gwelliant Parhaus mewn Perfformiad

## 1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

- 1.1. Mae'r adroddiad yn darparu trosolwg o adroddiad Archwilio Cymru ar Ysgogi Gwelliant Parhaus mewn Perfformiad ac ar ymateb dilynol y tîm rheoli. Mae'r adroddiad eglurhaol hwn yn cyflwyno uchafbwyntiau'r adolygiad, yn cynnwys ei gwmpas a'i ganlyniadau allweddol.

## 2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

- 2.1. I nodi'r adolygiad a gynhaliwyd gan Archwilio Cymru o drefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei berfformiad.
- 2.2. Nodi ymateb y rheolwyr i argymhellion Archwilio Cymru.

## 3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1. Bod y Pwyllgor yn cadarnhau ei fod wedi darllen, deall ac ystyried cynnwys ac argymhellion adroddiad Archwilio Cymru ar Ysgogi Gwelliant Parhaus mewn Perfformiad (Atodiad 1).
- 3.2. Bod y Pwyllgor yn nodi'r camau a gytunwyd yn ymateb y rheolwyr (Atodiad 2).

## **4. Manylion yr adroddiad**

- 4.1. Rhwng mis Mehefin 2021 a mis Medi 2021 cynhaliodd Archwilio Cymru adolygiad o drefniadau rheoli perfformiad corfforaethol y Cyngor, a oedd yn cynnwys adolygu dogfennau, cynnal cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda swyddogion a chynghorwyr, ac arsylwi cyfarfodydd o bell. Edrychodd yr adolygiad yn benodol ar y Gwasanaethau Amgylcheddol a Phobl Ifanc fel olrhainwyr i ddangos tystiolaeth o sut mae'r trefniadau corfforaethol yn cael eu rhoi ar waith mewn meysydd gwasanaeth.
- 4.2. Pwrpas yr adolygiad oedd ateb y cwestiwn canlynol: A yw trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor yn gadarn ac yn debygol o gefnogi gwelliant parhaus a chynaliadwy wrth iddo adfer cydbwysedd o effaith COVID-19?
- 4.3. Daeth yr adolygiad i'r casgliad bod Fframwaith Rheoli Perfformiad y Cyngor a'r trefniadau ar gyfer mesur ac adrodd ar berfformiad yn effeithiol, gyda rhai cyfleoedd i wella'r defnydd o'r feddalwedd rheoli perfformiad. Gallai'r Cyngor hefyd ystyried gwella adroddiadau perfformiad meysydd nad ydynt yn flaenoriaeth; sut caiff gwybodaeth ariannol a gwybodaeth mewn perthynas â pherfformiad eu hystyried ar y cyd; a chofnodi sesiynau 1 i 1 staff mewn modd cywir a phriodol.
- 4.4. Gwnaeth Archwilio Cymru 4 argymhelliad, ac mae atodiad 2 yn amlinellu camau gweithredu arfaethedig y Cyngor i ymateb i'r rheiny.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

- 5.1. Nid yw'r adroddiad yn cael effaith uniongyrchol ar flaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol presennol ar gyfer 2017 i 2022. Fodd bynnag, mae'n darparu sicrwydd bod ein prosesau ar gyfer mesur cynnydd ein blaenoriaethau yn dda, gan roi rhywbeth i ni adeiladu arno wrth i ni fwrw ymlaen â fframwaith Cynllun Corfforaethol 2022-2027.

## **6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

- 6.1. Nid oes unrhyw oblygiadau o ran adnoddau nac arian yn codi o'r adroddiad hwn.



## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?**

7.1. Nid oes angen Asesiad o'r Effaith ar Les ar gyfer yr adroddiad hwn – nid oes angen gwneud unrhyw newid na phenderfyniad.

## **8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

8.1. Cynhaliwyd adolygiad Archwilio Cymru gyda swyddogion perthnasol ac aelodau arweiniol ar draws gwasanaethau'r Cyngor. Yn yr un modd, mae'r adroddiad ac ymateb y tîm rheoli wedi'i gytuno arno gyda mewnbwn swyddogion allweddol ac aelodau arweiniol cyn ei gyhoeddi.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

9.1. Nid oes angen datganiad ar gyfer yr adroddiad hwn.

## **10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

10.1. Nid oes unrhyw risg arwyddocaol yn gysylltiedig â'r adroddiad hwn.

## **11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

11.1. Nid oes angen gwneud penderfyniad.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

## Ysgogi Gwelliant Parhaus mewn Perfformiad – Cyngor Sir Ddinbych

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Ionawr 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 2784A2022-23

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol Cyngor Sir Ddinbych fel rhan o waith a gyflawnir/ yn unol ag Adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 ac Adran 15 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Ni chymerir unrhyw gyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog neu gyflogai arall yn eu cymhwyster unigol, nac mewn perthynas ag unrhyw drydydd parti.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn [swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru](mailto:swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru).

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg. This document is also available in English.

# Cynnwys

Mae trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor o gymorth i gyflawni blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor, gyda chyfleoedd i gryfhau trefniadau mewn rhai meysydd.

Adroddiad cryno	4
Adroddiad manwl	7
Mae trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor o gymorth i gyflawni blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor, gyda chyfleoedd i gryfhau trefniadau mewn rhai meysydd	7
Mae'r Cyngor wedi sefydlu fframwaith rheoli perfformiad effeithiol	7
Mae trefniadau'r Cyngor ar gyfer mesur perfformiad ac adrodd arno'n effeithiol gyda rhai cyfleoedd i wella'i feddalwedd rheoli perfformiad	9
Mae gan y Cyngor drefniadau da i adrodd ar berfformiad yn erbyn ei flaenoriaethau ond gallai wella'r modd y mae'n adrodd ar berfformiad mewn meysydd nad ydynt yn flaenoriaeth ac adrodd ar ddata ariannol a data ynghylch perfformiad gyda'i gilydd	10

# Adroddiad cryno

## Crynodeb

### Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham

- 1 Mae rheoli perfformiad yn rhoi cyfle i gynllunio ar gyfer gwelliannau, mesur llwyddiant, dysgu o brofiad ac ysgogi gwelliant. O'i wneud yn dda, mae'n brofiad cadarnhaol – o'i wneud yn wael gall hybu'r arfer o fwrw bai a diwylliant lle caiff perfformiad gwael ei gelu a'i gadw oddi wrth y rhai a all gefnogi ac ysgogi gwelliant.
- 2 Mae fframwaith rheoli perfformiad y Cyngor yn amcanu at helpu rheolwyr a chynghorwyr i gyflawni gwelliant, dangos eu bod yn darparu gwasanaethau effeithlon ac effeithiol ac yn defnyddio adnoddau'n effeithiol. Mae rheoli perfformiad yn rhan annatod o ddull y Cyngor o ysgogi gwelliant cynaliadwy.
- 3 Ym mis Rhagfyr 2019, rhoddodd adroddiad Archwilio Mewnol ar reoli perfformiad sgôr sicrwydd uchel ar y cyfan. Daeth yr adroddiad i'r casgliad bod y fframwaith rheoli perfformiad yn y Cyngor yn cael ei reoli'n dda, a bod cymorth priodol ar gael. Ni chanfuwyd unrhyw risgiau mawr na chritigol yn yr adroddiad.
- 4 Er bod gan y Cyngor hanes da o reoli perfformiad, mae'n wynebu rhai heriau sylweddol. Mae Adolygiad Blynyddol y Cyngor o Berfformiad ar gyfer 2020-21 yn dangos mai cymysg yw ei gyflawniad yn erbyn dangosyddion perfformiad gyda'r sgôr ar gyfer rhai ohonynt yn 'dda' neu'n 'dderbyniol' a llawer yn cael eu dangos fel 'blaenoriaethau ar gyfer gwella'. Mae diffyg data mewn rhai meysydd yn gwneud cymariaethau'n anodd. Er bod swyddogion wedi rhoi blaenoriaeth i ymdrin â phandemig diweddar COVID-19 (y pandemig), a fydd yn effeithio ar berfformiad mewn sawl maes gwasanaeth, mae'n bwysig bod y trefniadau rheoli perfformiad yn parhau i ddarparu sicrwydd a rhybuddio rheolwyr ynghylch amrywiadau o ran darparu gwasanaethau craidd a chyflawni deilliannau craidd.
- 5 Mae effaith y pandemig ar 'fusnes fel arfer' yn y Cyngor wedi bod yn sylweddol. Fe wnaeth llawer o wasanaethau newid ac addasu mewn ymateb i'r pandemig. Mae'r Cyngor wedi bod yn ailddiffinio 'busnes fel arfer' gan gydnabod y gall y pandemig fod wedi newid y galw am wasanaethau a'r ffyrdd y mae'r Cyngor yn eu darparu hefyd.
- 6 Mae'r Cyngor wedi adolygu ei flaenoriaethau oherwydd y pandemig ond fe benderfynodd y dylent aros yr un fath. Fe sefydlodd y Cyngor set ar wahân o flaenoriaethau adfer o COVID hefyd y mae bellach naill ai wedi eu cyflawni neu a fydd yn rhan o'i brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio.
- 7 Cynhaliwyd ein hadolygiad rhwng mis Mehefin 2021 a mis Medi 2021, ac roedd yn cynnwys adolygiadau o ddogfennau, cyfweiliadau a grwpiau ffocws gyda swyddogion a chynghorwyr, ac arsylwi ar gyfarfodydd rhithwir. Canolbwyntiodd yr adolygiad ar drefniadau rheoli perfformiad corfforaethol y Cyngor ac fe archwiliodd wasanaethau Amgylcheddol a Phobl Ifanc fel gwasanaethau olrhain i ddangos sut yr oedd y trefniadau corfforaethol yn cael eu rhoi ar waith mewn meysydd gwasanaeth.

## Yr hyn a ganfuom

- 8 Roedd ein hadolygiad yn ceisio ateb y cwestiwn: A yw trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor yn gadarn ac yn debygol o gefnogi gwelliant parhaus a chynaliadwy wrth iddo adfer cydbwysedd o effaith COVID-19?
- 9 Ar y cyfan, canfuom fel a ganlyn: **Mae trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor o gymorth i gyflawni blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor, gyda chyfleoedd i gryfhau trefniadau mewn rhai meysydd.** Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
- Mae'r Cyngor wedi sefydlu fframwaith rheoli perfformiad effeithiol
  - Mae trefniadau'r Cyngor ar gyfer mesur perfformiad ac adrodd arno'n effeithiol gyda rhai cyfleoedd i wella'i feddalwedd rheoli perfformiad
  - Mae gan y Cyngor drefniadau da i adrodd ar berfformiad yn erbyn ei flaenoriaethau ond gallai wella'r modd y mae'n adrodd ar berfformiad mewn meysydd nad ydynt yn flaenoriaeth ac adrodd ar ddata ariannol a data ynghylch perfformiad gyda'i gilydd

## Argymhellion

### Arddangosyn 1: argymhellion

Mae'r tabl isod yn nodi'r argymhellion yr ydym wedi'u canfod yn dilyn yr adolygiad hwn.

Argymhellion	
A1	<p>Dylai'r Cyngor ystyried sut y gall roi cymorth gwell i staff ddefnyddio'r system Verto. Mae angen iddo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• adolygu cynnwys a mynychder yr hyfforddiant a'r cymorth sydd ar gael i staff; ac</li><li>• ystyried a yw'r contract Verto newydd yn caniatáu iddo wneud y system yn haws i'w defnyddio.</li></ul>
A2	<p>Mae angen i'r Cyngor gyflwyno gwybodaeth ariannol a gwybodaeth am berfformiad ar yr un pryd, fel bod gan aelodau etholedig a swyddogion fwy o ddealltwriaeth a chyd-destun mewn perthynas â'r cysylltiadau rhwng perfformiad a gwariant/cost.</p>
A3	<p>Dylai'r Cyngor ystyried ffyrdd y mae'n sicrhau bod gwybodaeth am berfformiad ar lefel gwasanaeth ar gael yn rheolaidd i gynghorwyr ac i'r cyhoedd graffu arni.</p>

## Argymhellion

---

- A4 Mae angen i'r Cyngor sicrhau bod cyfarfodydd un-i-un ar gyfer staff yn digwydd fel a fwriadwyd a'u bod yn cael eu cofnodi'n gywir a hynny mewn modd amserol.



# Adroddiad manwl

## Mae trefniadau rheoli perfformiad y Cyngor o gymorth i gyflawni blaenoriaethau corfforaethol y Cyngor, gyda chyfleoedd i gryfhau trefniadau mewn rhai meysydd

### Mae'r Cyngor wedi sefydlu fframwaith rheoli perfformiad effeithiol

- 10 Caiff blaenoriaethau'r Cyngor eu nodi yn ei Gynllun Corfforaethol 2017-2022. Ategir pob blaenoriaeth gan gamau gweithredu diffiniedig a deilliannau disgwylidig. Y pum blaenoriaeth yw:
- Mae pawb yn cael eu cefnogi i fyw mewn cartrefi sy'n bodloni eu hanghenion
  - Mae cymunedau wedi eu cysylltu ac mae ganddynt fynediad at nwyddau a gwasanaethau lleol, ar-lein a thrwy gysylltiadau cludiant da
  - Mae'r Cyngor yn gweithio gyda phobl a chymunedau i fagu annibyniaeth a chadernid
  - Mae'r amgylchedd yn ddeniadol ac wedi ei warchod, gan gefnogi lles a ffyniant economaidd
  - Man lle bydd pobl iau am fyw a gweithio ynddo, a bod ganddynt y sgiliau i wneud hynny
- 11 Mae gan y Cyngor broses eglur a thryloyw i osod targedau ar gyfer pob maes blaenoriaeth sy'n ystyried data ynghylch perfformiad ar lefel Cymru gyfan. Os yw perfformiad y Cyngor yn y chwarter uchaf o'i gymharu â'r cynghorau eraill yng Nghymru caiff ei gategoreiddio fel perfformiad 'rhagorol'. Os yw perfformiad y Cyngor rhwng y chwarter canolrifol a'r chwarter uchaf caiff ei gategoreiddio fel perfformiad sydd naill ai'n 'dda' neu'n 'dderbyniol' ac os yw perfformiad y Cyngor islaw'r canolrif ar gyfer Cymru gyfan caiff ei gategoreiddio fel perfformiad sy'n 'flaenoriaeth ar gyfer gwella'. Fodd bynnag, mae cyhoeddi llai o setiau data cenedlaethol dros y blynyddoedd diwethaf wedi herio'r fethodoleg hon. Lle nad oes data cymharol cenedlaethol ar gael, gosodir targedau yn dilyn trafodaethau rhwng penaethiaid gwasanaeth a swyddogion perfformiad ynglŷn â'r hyn sy'n lefel dderbyniol o berfformiad. Mae'n anorfod bod y broses hon yn fwy goddrychol. Bydd angen i gynghorau sicrhau bod amrywiaeth addas o wybodaeth gymharol ar gael, os nad yn genedlaethol yna'n rhanbarthol, yn y dyfodol, gan bod hyn yn elfen bwysig o hunanwerthuso/hunanasesu.
- 12 Mae gan bob gwasanaeth gynllun gwasanaeth sydd o gymorth i gyflawni blaenoriaethau'r cynllun corfforaethol. Cytunir ar gynlluniau gwasanaeth yn flynyddol a phrin eu bod yn newid yn sylweddol o un flwyddyn i'r llall am eu bod yn gysylltiedig â'r blaenoriaethau corfforaethol, a gaiff eu pennu am gyfnod o bum mlynedd. Mae cynlluniau gwasanaeth yn nodi trosolwg o'r gwasanaeth a'r deilliannau y mae'r gwasanaeth yn amcanu at eu cyflawni. Mae'r cynlluniau'n

cynnwys y dangosyddion perfformiad, mesurau a gweithgareddau a fydd yn cael eu defnyddio i asesu cynnydd tuag at gyflawni'r amcanion. Rhoddir sgôr coch, ambr neu wyrdd (CAG) i bob deilliant, sy'n dynodi'r lefel o welliant y mae ei hangen, a chaiff y rhain eu diweddarau pan adroddir ar y cynlluniau gwasanaeth bob chwarter. Caiff adroddiadau ar gynlluniau gwasanaeth eu hystyried fel rhan o'r broses o herio gwasanaethau, er nad yw hyn wedi bod yn digwydd yn y ffordd arferol yn ystod y pandemig.

- 13 Mae Tîm Cynllunio Strategol y Cyngor yn cynorthwyo rheolwyr i ddatblygu cynlluniau gwasanaeth. Mae'r broses yn ystyried deilliannau bwriadedig, dangosyddion, a thargedau ar gyfer perfformiad. Mae'r broses hon yn nodweddiadol yn dechrau ym mis Rhagfyr, gyda'r Pennaeth Gwasanaeth ac aelodau portffolio arweiniol yn cytuno ar y cynllun erbyn dechrau'r flwyddyn ariannol nesaf.
- 14 Mae cynllun y Gwasanaethau Addysg a Phlant a chynllun y Gwasanaethau Prifffyrdd ac Amgylcheddol o gymorth i gyflawni eu blaenoriaeth gorfforaethol berthnasol er y gallai'r cysylltiadau fod yn fwy eglur. Mae cynllun y Gwasanaethau Prifffyrdd ac Amgylcheddol yn cyfeirio at flaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol ond nid yw'n nodi'n benodol sut y mae amcanion y cynllun gwasanaeth yn cysylltu â'r Cynllun Corfforaethol. Nid yw cynllun y Gwasanaethau Addysg a Phlant yn cyfeirio'n benodol at y Cynllun Corfforaethol, er ei bod yn amlwg bod blaenoriaethau'r gwasanaethau'n gysylltiedig â'r amcan yn y Cynllun Corfforaethol 'Man lle bydd pobl iau am fyw a gweithio ynddo, a bod ganddynt y sgiliau i wneud hynny'.
- 15 Caiff targedau ar gyfer y cynlluniau gwasanaeth eu hadolygu'n flynyddol, ym mis Mehefin neu fis Gorffennaf, gan yr Uwch Dîm Arwain a'r Cabinet, gyda chymorth swyddogion perfformiad. Os yw targed wedi cael ei gyrraedd yn hawdd, neu os nad yw targed yn gyraeddadwy mwyach, gellir ei ddiwygio fel rhan o'r broses hon. I gysylltu'r broses o gyflawni blaenoriaethau corfforaethol a blaenoriaethau gwasanaeth ag aelodau unigol o staff, mae'r Cyngor yn defnyddio cyfarfodydd un-i-un misol, yn lle proses arfarnu flynyddol. Roedd swyddogion y siaradom ni gyda hwy yn ystod yr adolygiad hwn yn gadarnhaol ynglŷn â'r fethodoleg hon, gan ddweud bod y cyfarfodydd un-i-un misol yn fwy effeithiol o ran rheoli staff a'u perfformiad. Fodd bynnag, yn y Gwasanaethau Addysg a Phlant a'r Gwasanaethau Prifffyrdd ac Amgylcheddol, arweiniodd asesiad o ganran y staff a gafodd o leiaf dri chyfarfod un-i-un yn y 12 mis diwethaf at roi sgôr 'coch' i'r deilliant hwn. Roedd swyddogion yn credu mai mater sy'n ymwneud â chofnodi oedd hwn yn hytrach nag adlewyrchiad gwirioneddol o fynychder cyfarfodydd un-i-un.

## **Mae trefniadau'r Cyngor ar gyfer mesur perfformiad ac adrodd arno'n effeithiol gyda rhai cyfleoedd i wella'i feddalwedd rheoli perfformiad**

- 16 Lle mae perfformiad islaw'r canolrif ar gyfer Cymru, fel a nodir uchod, caiff ei gategoreiddio fel perfformiad coch ac mae hynny'n sbarduno lefelau uwch o graffu ar lefel uwch swyddogion. Os yw perfformiad uwchlaw'r canolrif neu yn y chwarterf cyntaf, caiff ei gategoreiddio fel perfformiad ambr neu wyrdd ac nid yw'n ofynnol rhoi ystyriaeth bellach iddo.
- 17 Mae'r Cyngor yn coladu ac yn cofnodi data ynghylch perfformiad gan ddefnyddio meddalwedd rheoli perfformiad pwrpasol, o'r enw Verto, sydd â nifer o fanteision dros feddalwedd mwy generig. Er enghraifft, gall Verto gynhyrchu adroddiadau'n uniongyrchol, ac mae'n cynnig mwy o sefydlogrwydd wrth ymdrin â setiau data mawr. Fodd bynnag, dywedodd llawer o reolwyr wrthym eu bod yn cael Verto yn anodd i'w ddefnyddio. Fe wnaeth y tîm Archwilio Mewnol nodi bod defnyddio ac ymgodymu â'r system yn risg yn ei adroddiad ar reoli perfformiad ym mis Rhagfyr 2019 hefyd.
- 18 Dim ond yn chwarterol y mae llawer o staff yn defnyddio Verto a hynny i ddarparu'r data a ddefnyddir i adrodd ar berfformiad wrth yr Uwch Dîm Arwain a'r Cabinet. O ganlyniad, cyfyngedig yw'r cyfleoedd iddynt ymgysylltu â'r system. Nid oedd staff y siaradom ni gyda hwy'n ystyried bod Verto yn reddfodol ac fe ddwedon nhw fod angen cymryd sawl cam i gael mynediad at yr adran berthnasol, sy'n gallu bod yn anodd i ddefnyddwyr gofio. Mae'r Cyngor wedi darparu hyfforddiant ar gyfer staff ac wedi trefnu bod canllawiau i ddefnyddwyr ar gael. Mae'r canllawiau ar gael ar Verto a hefyd yn ddwyieithog ar fewnwyd y Cyngor. Fe siaradom ni gyda swyddogion a oedd wedi cael hyfforddiant, ond a oedd yn dal i gael y system yn anodd i'w defnyddio. Mae swyddogion perfformiad corfforaethol ar gael i gynorthwyo, ond yn amlwg mae'n fwy effeithlon os yw defnyddwyr yn gallu gwneud eu gwaith yn annibynnol.
- 19 Oherwydd yr amser sydd wedi mynd heibio ers cyflwyno Verto (oddeutu saith mlynedd), yn ddiweddar fe gwblhaodd y Cyngor ymarfer tendro ar gyfer meddalwedd rheoli perfformiad. Daeth y Cyngor i'r casgliad bod Verto'n dal i gynnig yr ymarferoldeb a gwerth am arian gorau i'r Cyngor. Felly bydd y Cyngor yn parhau i ddefnyddio Verto, gyda pheth amser datblygwr ychwanegol wedi'i ymgorffori yn y contract newydd.
- 20 Ac yntau wedi penderfynu parhau i ddefnyddio Verto, mae gan y Cyngor gyfle i fyfyrion ynghylch perfformiad staff sy'n defnyddio'r system. Trwy ymgysylltu â staff, bydd y Cyngor yn deall yn well pa gymorth ychwanegol all swyddogion gael budd ohono a pha un a ellir cynnwys hyn fel rhan o'r amser datblygwr ychwanegol yn y contract newydd. Gallai hyn arwain at ychwanegu data ynghylch perfformiad at y system a chael mynediad haws a mwy effeithlon ato.

## **Mae gan y Cyngor drefniadau da i adrodd ar berfformiad yn erbyn ei flaenoriaethau ond gallai wella'r modd y mae'n adrodd ar berfformiad mewn meysydd nad ydynt yn flaenoriaeth ac adrodd ar ddata ariannol a data ynghylch perfformiad gyda'i gilydd**

- 21 Caiff perfformiad yn erbyn blaenoriaethau'r cynllun corfforaethol a chynlluniau gwasanaeth ei adolygu bob chwarter gan yr Uwch Dîm Arwain, gan y Cabinet a chan y Pwyllgor Craffu ar Berfformiad. Mae'r adroddiadau ar gael yn gyhoeddus fel rhan o bapurau agenda'r pwyllgor craffu a'r Cabinet. Mae'r adroddiadau'n darparu diweddariad naratif ar gynnydd gyda'r blaenoriaethau ac yn adrodd ar berfformiad mewn perthynas â mesurau penodol. Mae'r adroddiadau'n cynnwys pa un a yw perfformiad cyfredol yn dynodi y dylai'r mesurau fod yn flaenoriaeth ar gyfer gwella, pan a ydynt yn dderbyniol, yn dda ynteu'n rhagorol. Er bod yr wybodaeth a ddarperir yn gynhwysfawr, gallai gael ei chyflwyno mewn ffordd fwy gweledol, er enghraifft gan ddefnyddio siartiau, tablau, a chod lliw i amlygu amrywiadau rhwng y targed a pherfformiad gwirioneddol.
- 22 Mae Pwyllgor Craffu ar Berfformiad y Cyngor yn cwrdd bob chwe wythnos. Mae'r Pwyllgor yn ystyried yr adroddiadau ar berfformiad cyn iddynt gael eu hystyried gan y Cabinet. Mae hefyd yn bwrw golwg ar eitemau megis Cynllun Blynnyddol y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol, y gofrestr risgiau corfforaethol, safonau Llyfrgelloedd a strategaethau a chynlluniau eraill sy'n ymwneud â gwasanaethau penodol.
- 23 Lle mae aelodau'r Cabinet a'r pwyllgor craffu'n gofyn am eglurhad pellach fel rhan o'r broses chwarterol ar gyfer adrodd ar berfformiad, gall yr eglurhad dros berfformiad gwael a chmau unioni gael eu trafod ar y pryd. Lle mae angen rhagor o eglurder neu fanylion, ond bod y rhain yn methu â chael eu darparu ar unwaith yn y cyfarfod, gellir adrodd yn ôl ar hynny wrth yr aelodau yn dilyn y cyfarfod, trwy'r swyddogion cefnogi pwyllgorau. Mae gan gynghorwyr yr opsiwn i ychwanegu eitemau at flaenraglen waith y pwyllgor craffu hefyd.
- 24 Mae'r prosesau sydd gan y Cyngor i reoli perfformiad ac adrodd arno'n effeithiol gan mwyaf ond maent yn amlwg yn canolbwyntio ar flaenoriaethau'r Cynllun Corfforaethol a Chynlluniau Gwasanaeth. Yn hanesyddol, nid oes adroddiadau am berfformiad mewn meysydd iechyd corfforaethol megis absenoldeb oherwydd salwch, neu dalu anfonebau o fewn graddfeydd amser y cytunwyd arnynt, wedi bod yn cael eu cyflwyno i'r Cabinet na phwyllgorau craffu ac felly nid oedd yr wybodaeth yn hygyrch i'r cyhoedd. Ym mis Mehefin 2021, fe ychwanegodd y Cyngor set newydd o fesurau at ei Adroddiad Blynnyddol ar Berfformiad, a oedd yn cynnwys perfformiad mewn meysydd megis iechyd ariannol, gwasanaeth cwsmeriaid, presenoldeb aelodau, cyflog y rhywiau ac absenoldeb oherwydd salwch. Mae'r Cyngor yn bwriadu i adroddiadau chwarterol dilynol barhau i gyflwyno'r data hwn.

- 25 Mae'r Cyngor wedi sefydlu proses flynyddol i herio gwasanaethau, lle mae swyddogion, aelodau Cabinet a chadeiryddion pwyllgorau craffu'n ystyried perfformiad maes gwasanaeth penodol. Mae'r sesiynau herio gwasanaethau hyn yn cwmpasu holl wasanaethau'r Cyngor ac yn rhoi cyfle i reolwyr rannu gwybodaeth bwysig am eu gwasanaethau a chael eu herio am berfformiad diweddar, cyfredol ac arfaethedig. Yn y sesiynau herio gwasanaethau, mae'r mynychwyr yn cael trosolwg o'r gwasanaeth cyfan.
- 26 Ar gyfer eleni, roedd yr wybodaeth a ddarparwyd i gynghorwyr yn llai manwl gan mai'r bwriad oedd canolbwyntio ar effaith y pandemig a'r ymateb iddo. Mae hyn yn golygu bod llai o wybodaeth wedi cael ei darparu am berfformiad ar lefel gwasanaethau. Roedd adborth gan y mynychwyr am y dull diwygiedig yn gadarnhaol, oherwydd dan y fformat blaenorol roedd rhai o'r mynychwyr yn cael bod lefel y manylder a swm yr wybodaeth yn her i'w llyncu a'u deall.
- 27 Mae'n ddigon hawdd deall ac mae'n briodol y bydd ymateb y Cyngor i'r pandemig wedi golygu llai o ffocws ar fusnes fel arfer. Fodd bynnag, wrth drefnu sesiynau herio gwasanaethau yn y dyfodol, bydd ar y Cyngor eisiau ystyried pa wybodaeth fydd yn helpu i hwyluso her effeithiol a sicrhau nad yw'r cyfle hwn i ganolbwyntio ar berfformiad ehangach y Cyngor yn cael ei golli.
- 28 Er bod swyddogion yn cyflwyno adroddiadau chwarterol ar berfformiad i'r Cabinet ochr yn ochr â diweddariadau ar gyllid a bod yr Adroddiad Blynyddol ar Berfformiad yn cynnwys peth gwybodaeth ariannol lefel-uchel, nid yw'r Cyngor yn alinio gwybodaeth ariannol a gwybodaeth am berfformiad yn effeithiol yn ei adroddiadau. Fe wnaeth y tîm Archwilio Mewnol nodi bod hyn yn risg ac mae'r Cyngor yn derbyn canfyddiadau'r tîm Archwilio Mewnol, er nad yw wedi gweithredu ar yr argymhelliad eto. Mae dangos y cysylltiad rhwng gwariant/costau ac effaith yn gallu bod yn gymhleth, ond ni ddylai hynny atal y Cyngor rhag defnyddio dull mwy pragmatig o gyflwyno gwybodaeth am y gyllideb/gwariant a pherfformiad ar yr un pryd. Byddai hynny'n galluogi swyddogion a chynghorwyr i weld y cysylltiad rhwng allbwn/gweithgarwch a gwariant a byddai'n gam defnyddiol ymlaen o'r sefyllfa gyfredol o ran darparu cyd-destun ychwanegol ar gyfer data ynghylch perfformiad.



Archwilio Cymru  
24 Heol y Gadeirlan  
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: [post@archwilio.cymru](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.  
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

## Management response

**Report title:** Delivering Sustained Performance Improvement – Denbighshire County Council

**Completion date:** January 2022

**Document reference:** 2784A2022-23

Tudalen 143	Ref	Recommendation	Intended outcome/benefit	High priority (yes/no)	Management response	Completion date	Responsible officer
	R1	<p><b>The Council should consider how it can better support staff to use the Verto system. It needs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>review the content and frequency of the training and support available to staff; and</li> <li>consider whether the new Verto contract allows it to make the</li> </ul>	<p>Better quality performance reporting, increased user satisfaction with the Verto system and improved system functionality.</p>	<p>Yes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The election of the new council in May will be an opportunity for the Strategic Planning and Performance Team to review training materials and schedule new training events for councillors and staff.</li> <li>We will progressing discussions with Verto’s developer to ascertain</li> </ul>	<p>November 30, 2022</p> <p>December 31, 2022</p>	<p>Nicola Kneale, Strategic Planning and Performance Manager</p> <p>Nicola Kneale, Strategic Planning and Performance Manager</p>

Ref	Recommendation	Intended outcome/benefit	High priority (yes/no)	Management response	Completion date	Responsible officer
	system more user friendly.			what improvements can be made to the system.		
R2	<b>The Council needs to present financial and performance information simultaneously, to provide elected members and officers with greater understanding and context of the links between performance and spend/cost.</b>	More joined up decision making where links between activity and cost are more transparent.	Yes	The Council's Statement of Accounts includes reference and links to the Self-Assessment of Performance, and vice versa. Our Corporate Health Outcome within the latter now specifically includes measures on service variance and council reserves. Additionally, budget reports to Cabinet are presented alongside tabled performance reports.	July 31, 2022	Nicola Kneale, Strategic Planning and Performance Manager



Ref	Recommendation	Intended outcome/benefit	High priority (yes/no)	Management response	Completion date	Responsible officer
R3	<b>The Council should consider ways in which it makes service level performance information regularly available to councillors and for public scrutiny.</b>	Wider coverage of performance reporting capable of identifying variations to plans where corrective action may be required.	Yes	The council will progress discussions with its Senior Leadership and Cabinet to explore options for the publication of Service Plans, and performance against them.	March 31, 2023	Nicola Kneale, Strategic Planning and Performance Manager
R4	<b>The Council needs to ensure that staff one-to-one meetings are taking place as planned and are being accurately recorded in a timely manner.</b>	Improved accountability for delivery of council priorities.	Yes	The completion of one-to-one meetings is regularly reviewed with HR business partners at management team meetings. Business partners will continue to work with services to ensure that they are accurately recorded in iTrent.	Ongoing	Louise Dougal

Mae tudalen hwn yn fwiadol wag

<b>Adroddiad i'r</b>	Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio
<b>Dyddiad y cyfarfod</b>	21 Medi 2022
<b>Aelod Arweiniol / Swyddog</b>	Y Cyngorydd Gwyneth Ellis / Bob Chowdhury – Prif Archwilydd Mewnol
<b>Awdur yr adroddiad</b>	Bob Chowdhury – Prif Archwilydd Mewnol
<b>Teitl</b>	Diweddariad Archwilio Mewnol

## 1. Am beth mae'r adroddiad yn sôn?

- 1.1. Mae'r adroddiad yn rhoi diweddariad i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar gynnydd diweddaraf Archwilio Mewnol o ran darpariaeth gwasanaeth, sicrwydd, adolygiadau a gwblhawyd, perfformiad ac effeithiolrwydd wrth ysgogi gwelliant.

## 2. Beth yw'r rheswm dros lunio'r adroddiad hwn?

- 2.1. Darparu gwybodaeth am y gwaith a wnaed gan yr Adain Archwilio Mewnol ers cyfarfod diwethaf y Pwyllgor. Mae'n galluogi'r Pwyllgor i fonitro perfformiad a chynnydd yr Adain Archwilio Mewnol yn ogystal â darparu crynodeb o adroddiadau Archwilio Mewnol er mwyn i'r Pwyllgor gael sicrwydd ar wasanaethau eraill y Cyngor a meysydd corfforaethol. Mae hyn yn galluogi'r Pwyllgor i gyflawni ei gyfrifoldebau yn unol â'i Gylch Gorchwyl. Bydd cyflawni'r cynllun archwilio yn cynorthwyo'r Pwyllgor i gael sicrwydd bod y Datganiad Llywodraethu Blynyddol yn adlewyrchu amodau'r Cyngor yn briodol.

## 3. Beth yw'r Argymhellion?

- 3.1. Bod y Pwyllgor yn ystyried cynnwys yr adroddiad ac yn asesu cynnydd a pherfformiad yr Adain Archwilio Mewnol.
- 3.2. Bod y Pwyllgor yn penderfynu a oes arno angen sicrwydd pellach ynglŷn ag unrhyw rai o'r meysydd a archwiliwyd i olrhain cynnydd y cynlluniau gweithredu gwelliant.

## 4. Manylion yr adroddiad

- 4.1. Mae Atodiad 1 yn darparu diweddariad ar y gwaith archwilio mewnol a wnaed ers yr adroddiad diweddar diwethaf i'r Pwyllgor ym mis Mawrth 2022.
- 4.2. Ers yr adroddiad diweddar diwethaf i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, mae wyth archwiliad wedi'u cwblhau, ac ni roddwyd sgôr sicrwydd isel i unrhyw un. Mae dau adolygiad dilynol wedi'u cynnal ers y diweddariad diwethaf ac mae crynodebau wedi'u cynnwys er gwybodaeth. Aeth un o'r adolygiadau dilynol ger bron y Pwyllgor Craffu Partneriaethau ym mis Gorffennaf 2022.
- 4.3. Mae'r gwasanaeth yn parhau i wneud cynnydd wrth gyflawni'r Cynllun Archwilio ar gyfer 2022/23. Mae diweddariad yn yr adroddiad yn Atodiad 1. Mae'r adroddiad yn amlygu'r prif faterion ynghlwm â gweithrediad y gwasanaeth archwilio mewnol, sy'n cynnwys y canlynol:
- Mae swydd wag y Prif Archwilydd wedi'i llenwi drwy ddyrchafiad mewnol. Mae'r ymgeisydd llwyddiannus yn cychwyn yn y swydd ar unwaith.
  - Mae hyn yn golygu bod dwy swydd wag yn y tîm ar lefel Uwch Archwilydd, ac mae hysbyseb yn cael ei chyhoeddi ar 9 Medi. Os ydym yn llwyddo i benodi i'r ddwy swydd, bydd hyn yn golygu mai un swydd wag Archwilydd fydd yn y tîm.
  - Bydd y swydd yn parhau'n wag gan fod y Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro a'r Prif Archwilydd Mewnol yn edrych ar ailstrwythuro'r tîm a newid y swydd o Archwilydd yn Uwch Archwilydd. Mae hyn yn rhywbeth a fydd angen mynd ger bron Bwrdd Cyllideb y Cyngor.
  - Bellach, ar 1 Medi, mae Gwella Busnes a Moderneiddio wedi symud i fod dan y Cyfarwyddwr Corfforaethol – Llywodraethu a Busnes newydd, ond mae'r trefniadau rheoli dros dro a roddwyd ar waith ym mis Ebrill bellach wedi'u hestyn tan 31 Rhagfyr 2022, gyda'r Adain Archwilio Mewnol yn parhau i fod yn atebol i Bennaeth Gwasanaeth Dros Dro Gwella Busnes a Moderneiddio.
- 4.4. Mae'r tîm Archwilio Mewnol yn parhau i ddatblygu ymdrechion rhagweithiol yn erbyn twyll. Mae'r tîm Archwilio Mewnol wedi bod ynghlwm ag ymchwiliad yn deillio o bryderon a godwyd gan nifer o weithwyr sydd wedi effeithio ar gynnydd wrth gyflawni gwaith sicrwydd. Mae'r Prif Archwilydd Mewnol yn parhau i adolygu'r prosiectau blaenoriaeth sy'n weddill yng Nghynllun Archwilio 2022–23

er mwyn sicrhau bod archwiliadau blaenoriaeth uwch yn cael eu cyflawni a bod sylw addas yn cael ei roi i sicrwydd ar gyfer y Datganiad Llywodraethu Blynyddol. Bydd hyn yn ystyried sicrwydd a gafwyd o ffynonellau eraill e.e. Archwilio Cymru.

4.5. Mae'r Adain Archwilio Mewnol yn monitro perfformiad mewn cysylltiad â mynd i'r afael â chamau sy'n deillio o adolygiadau archwilio. Cyfrifoldeb y rheolwyr yw mynd i'r afael â chamau a chofnodi cynnydd ar y system rheoli perfformiad (Verto). Mae Archwilio Mewnol yn parhau i gynnal archwiliadau 'dilynol' ac yn adrodd ar gynnydd gan gyflwyno cynlluniau gweithredu sy'n deillio o archwiliadau sicrwydd isel er mwyn sicrhau bod gwelliannau angenrheidiol yn cael eu gwneud. Mae Safonau Perfformiad Archwilio Mewnol yn dangos bod canran camau archwilio mewnol sy'n cael eu cwblhau ar amser yn dal i fod yn is na'r targed. Mae llawer o gamau gweithredu'n parhau i gymryd mwy o amser i'w datrys na'r amcan gwreiddiol gan wasanaethau, ond mae hwn yn fater rydym yn ceisio ei ddatrys at y dyfodol wrth gytuno ar gamau gweithredu gyda'r rheolwyr gwasanaeth perthnasol.

## **5. Sut mae'r penderfyniad yn cyfrannu at y Blaenoriaethau Corfforaethol?**

5.1. Nid oes angen gwneud penderfyniad ynglŷn â'r adroddiad hwn. Nid oes cyfraniad uniongyrchol at y Blaenoriaethau Corfforaethol, ond bydd rhai prosiectau yn y Cynllun Archwilio'n adolygu meysydd Blaenoriaethau Corfforaethol ac yn darparu sicrwydd ar eu cyflawni.

## **6. Faint fydd hyn yn ei gostio a sut y bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

6.1. Amherthnasol – nid oes penderfyniad na chostau yn gysylltiedig â'r adroddiad.

## **7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o'r Effaith ar Les?**

7.1. Amherthnasol – nid oes angen penderfyniad na chynnig ar gyfer newid mewn perthynas â'r adroddiad hwn.

## **8. Pa ymgynghoriadau sydd wedi'u cynnal gyda Chraffu ac eraill?**

8.1. Ddim yn angenrheidiol.

## **9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

9.1. Ni cheir goblygiadau ariannol o ganlyniad i'r adroddiad hwn.

## **10. Pa risgiau sydd ac a oes unrhyw beth y gallwn ei wneud i'w lleihau?**

10.1. Os na chwblheir gwaith archwilio digonol yn ystod y flwyddyn, mae risg na fydd y Prif Archwilydd Mewnol yn gallu tynnu ar sicrwydd digonol i gyflwyno barn flynyddol gyflawn yn unol â Safonau Archwilio Mewnol y Sector Cyhoeddus. Caiff archwiliadau eu blaenoriaethu i roi sylw i lywodraethu, rheoli risg a rheolaethau mewnol a bydd y cwmpas ar gyfer yr archwiliadau hyn yn canolbwyntio ar risgiau allweddol.

## **11. Pŵer i wneud y penderfyniad**

11.1. Amherthnasol – nid oes angen gwneud unrhyw benderfyniad gyda'r adroddiad hwn.

# Internal Audit Update

**September 2022**

## Contents

Contents .....	2
Internal Audit Reports Recently Issued .....	3
Revenues & Benefits – March 2022 .....	4
Equalities – May 2021 .....	5
Finance Services – September 2022.....	7
Families First Funding – August 2022 .....	9
Ysgol Brynhyfryd – March 2022.....	10
Ysgol Hiraddug – April 2022.....	12
Ysgol Y Castell – March 2022.....	14
Ysgol Tremeichion – April 2022.....	15
NFI Results 2020-22 – September 2022.....	17
Accommodation Provision for the Homeless Follow Up – June 2022.....	12
Queens Follow Up – September 2022.....	18
Progress in Delivering the Internal Audit Assurance .....	19
Progress with Counter Fraud Work .....	24
Referrals 2022/23 .....	25
Internal Audit Performance Standards .....	26
Appendix 1 – Assurance Level Definition.....	27



## Internal Audit Reports Recently Issued

Since the last Internal Audit Update report in March 2022, Internal Audit has completed:

- Eight reviews and a full copy of each report has been circulated to members of the committee.
- The NFI results 2020-22 has been completed and a report produced.
- Two follow-up reviews with a low assurance audit have also been completed with a reassessed assurance rating award based on the level of progress made with implementing the agreed action plan.

The assurance given and number of issues raised for each review is summarised below:

Area of work	Assurance Level	Critical Issues	Major Issues	Moderate Issues
Revenues & Benefits	High ●	0	0	0
Equalities	Medium ●	0	0	3
Finance Services	High ●	0	0	2
Families First Funding	High ●	0	0	0
Ysgol Brynhyfryd	High ●	0	0	2
Ysgol Hirraddug	High ●	0	0	2
Ysgol Y Castell	High ●	0	0	1
Ysgol Tremeirchion	High ●	0	0	1
NFI	N/A	N/A	N/A	N/A
Accommodation Provision for the Homelessness follow up*	Medium ●	N/A	N/A	N/A
Queens Follow up 2*	High ●	N/A	N/A	N/A

\* Follow Up of audits previously awarded a low assurance rating. It should be noted that the updated opinion is based on the assumption that systems and controls as previously identified during the original audit remain in operation and are being complied with in practice. The purpose

of our follow up exercises is not to retest the operation of controls which have already been assessed, but to review how management has responded to the action plans following our initial work.

## Revenues & Benefits – March 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues: None

Governance arrangements continue to be effective with the Operational Board meeting regularly and consists of reviews of service performance. Since our last review there have been improvements in arrears KPIs due to the reinstatement of the collections process for Council Tax and Business Rates.

The service has continued to administer a number of grants on behalf of the Welsh Government; examples include isolations grants and winter fuel payments. Our review of internal processes for these schemes and sample testing of transactions confirms that payments were processed in line with relevant terms and conditions.

The service has delivered a number of Business Rates grants during the Covid-19 pandemic to eligible businesses totalling 9,356 applications to the value of £54 million. A review of applications and payments processed confirmed effective controls were in place ensuring payments went to eligible customers. The service has been proactive in its approach to identify fraudulent applications, with regular communications with Internal Audit and National Anti-Fraud Network (NAFN) where suspicious applications were identified. A review of the NFI matches did not identify any suspicious payments requiring future investigation.

Processes for Council Tax, Business Rates, Sundry Debtors and Benefits continue to be effective with good system controls, regular reconciliations, quality assessment processes performed and clear separation of duties. There are written procedures for the majority of processes to enable service continuity and direct proper practices. The Revenues and Benefits Manager has identified some key tasks which are not documented and this is currently being addressed.

A review of Discretionary Housing Payments (DHP) confirmed the team have a good awareness of the overall process and eligibility criteria. Written procedures are currently being drafted by the team leader. Testing of a sample of DHP applications identified that payments made to claimants were appropriate and paid in accordance with DHP guidance.

Progress with implementing agreed actions arising from our previous reviews has been impacted as a result of the service prioritising its response to Covid-19:

- The agreed action relating to cleansing data held on the IT systems used is currently in progress. The service has provided a revised timescale for completion.
- Actions relating to Sundry Debtors low value invoices and invoices 'on hold' are yet to be addressed; the service has made attempts to resolve but there are factors beyond their control.

The council started working in partnership with Civica to provide its Revenues and Benefits service in April 2015. Since our last review, Civica has given notice of its intention to end the partnership with Denbighshire County Council early (contract term runs to March 2025). The council has undertaken an Options Appraisal to set out relative advantages and disadvantages of a number of service delivery options to inform Cabinet and enable them to make an evidence based decision. In January 2022, Cabinet decided to bring the service back in-house. We plan to review progress at our next review in 2022/23.

## Equalities – May 2021

Medium Assurance ●

Number of Risk Issues:

1 Moderate ●

Denbighshire's equality objectives were set out within the Corporate Plan 2017-21, which was extended to 2022. In line with regulations, and following feedback from the Equalities and Human Rights Commission (EHRC), an interim plan was drafted for 2021-22 to comply with the requirement to provide a new Strategic Equality Plan every four years. Denbighshire's interim report was published in Autumn 2021. Going forward, the Corporate Plan 2022-27 is being formulated and will include the equalities objectives;

however, it is acknowledged that these will need to feature more prominently within the plan.

The Denbighshire Strategic Planning & Performance Team partly coordinate the collation, monitoring and reporting of equality information as per the PSED. The Denbighshire Human Resource Team also collate equalities information relating to the workforce, including gender pay statistics and annual appraisal data; this is reported on an annual basis within the Denbighshire Annual Public Sector Duty Report. Consultation and engagement for developing the equality objectives have already taken place, with consultation exercises run throughout the Summer of 2021, and now running two further public consultations on the Corporate Plan and the Well-being Assessment. Consultation and input into development of equality objectives and coordination of equality for the council could improve together with active member representation; the following points are to be considered with this regard:

- Review and implement methods for engaging with representatives of people with protected characteristics.
- Establishing an equality forum to meet periodically to monitor achievement of equality objectives/outcomes. We acknowledge the Strategic Planning & Performance Team are already planning to establish such a forum, but it had yet to meet at the time of our review.
- Council reviews the ways in which it collects the equality information and performance data needed to assess compliance with its equality duty to identify areas in which action is required.

The Strategic Planning & Performance Team is currently developing the next Corporate Plan (2022-2027) and they acknowledge that equality objectives will need to be more explicit within the plan, also ensuring that advice and guidance provided by the EHRC is acted upon. Not all services are utilising the objectives settings within 1-2-1's effectively. Equality objectives related improvement actions should have clear links to service plans and staff objectives (e.g. 1-2-1s where applicable) to assist monitoring and reporting. The Council's Annual Performance Report does account for those with protected characteristics, giving detail on where they have been supported. The council needs to

strengthen how it monitors and reports in order to show how it is fulfilling its equality objectives (Regulation 3), particularly given the new socio-economic duty, so it can demonstrate its efforts to tackle poverty; this will be looked at within the next Corporate plan.

The council uses a Well-being impact assessment tool to measure the impact of decisions on matters including equality. Monitoring and evaluating the quality of their completion needs strengthening to comply with the equalities duty.

Community Cohesion themed works have worked well in 2020-21, and continuation would be of benefit, to include a review of the Community Tension Monitoring Form as it is not working as effectively as it could.

There are effective processes in place within Procurement; however, there could be more reporting on the effectiveness/outcomes of contracts with regards to meeting equality objectives. The council discussed adoption of Welsh Government's 'ethical employment in supply chains' in line with the associated code of practice; but the council has yet made a commitment as to their adoption. This was raised in our review of Ethical Culture.

Staff equalities training is available to all staff through e-learning (or briefing for those without access to the e-learning platform) and the Strategic Planning & Performance Manager delivered training to members and officers on the new socio-economic duty. The Communications Team is available to support with any queries; they are currently drafting an Engagement Policy, to be published at the end of next year, which may prompt further training on equalities. Policies are in place and occupational health is available to provide equality support to staff.

## Financial Services– September 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues:

2 Moderate ●

Procurement of a new financial system has been impacted by the Covid-19 pandemic, and a lack of dedicated resource. The project has now moved forward with the appointment of a project manager, who will assist in developing a clearer project timeframe and risk register. The business case is being redrafted before being taken for approval.

The financial projections in the Medium Term Financial Plan (MTFP) are regularly reviewed and discussed by the Budget Board, and they have been consulted on budget process amendments along with Cabinet Briefing, and Governance & Audit Committee. Full Council formally approves the Council's budget and our testing confirmed that the general ledger had been correctly updated in line with the MTFP.

Ongoing checks are completed on the current financial position. Proformas are completed by Management Accounts for individual service areas that highlight any budget variances, which is incorporated into the monthly reporting to Cabinet.

Action has been taken to improve existing business continuity and succession planning arrangements within Finance through the recruitment of two senior finance officers, and a replacement prior to the Finance & Assurance Manager retiring. The Head of Finance & Property plans to update the staffing structure to reflect recent changes once Civica staff have transferred back to the Council. Business continuity arrangements could be further strengthened through the development of documented procedures for key budgetary tasks, e.g. virements to provide clarity, particularly for newer staff, of the approvals and supporting documentation required.

Strengthening financial guidance is the main improvement from our review, both for finance staff but also for other staff. While amendments have been made to Financial Regulations, it has not been updated in its entirety since 2016, and is a lengthy document that is not easily accessible, e.g. via the intranet.

Staff are encouraged to make foreign payments through a corporate credit card, but payments can be made through the International Payments system (although following the conclusion of our review, the process was amended so while payments will continue to be made through this system, they are now recorded on the creditors system), which our sample-testing focused on. Payments were valid and authorised appropriately, but, it was not easy to determine the number and value of foreign payments the council makes, along with any resulting charge. Documented guidance also needs to be strengthened.

Effective controls are in place to ensure that payments are accurately transferred between feeder systems, Proactis, and the Accounts Payable systems. Processes generally require

manual input rather than automatic interfacing between the systems, but the checks carried out pre-payment reduce the risk of inaccurate, incomplete, or duplicate payments.

Bank reconciliations continue to be carried out regularly and are independently checked. Documented procedures and Financial Regulations will be updated to reflect that cheques will not be routinely issued.

The Covid-19 grant management process is being administered effectively. Our testing confirmed there is a clear audit trail with grant payments having a designated ledger code, are authorised appropriately, and there is adequate supporting documentation evidencing how the grant has been spent.

Progress with implementing agreed actions arising from our previous reviews has been impacted as a result of the Covid-19 pandemic and other priorities. See Appendix 3 for the results of our follow up review of previous actions raised.

## Families First Funding – August 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues:

0

Governance arrangements are effective with clear documentation provided by Welsh Government (WG) to the Families First team including programme guidance and funding terms and conditions. Roles and responsibilities are clearly defined and there are robust business continuity arrangements in place for key processes of the grant funding.

Following a review of General Data Protection Regulations (GDPR), work is progressing to ensure the Information Sharing Protocol (ISP) for Families First is relevant and up-to-date.

Key documentation is submitted to WG in line with the terms and conditions; including the annual delivery plan, signed grant acceptance letter, Statement of Expenditure for 2020-21 (the next statement is due by September 2022) and supporting financial claims. Where there have been minor delays in submitting the grant claims, WG were made aware in advance of the reason for this.

Regular monitoring of financial information and good separation of duty is in place within the grant funding process. Reporting on Families First performance is carried out both

internally and externally with third party contractors and WG. Real-time budget monitoring has been strengthened now that the relevant officers have access to the financial system.

There is good awareness of appropriate legislation within the team, including compliance with the Wellbeing of Future Generations Act 2015 and the Social Services and Wellbeing Act 2014. The Integrated Families First & Flying Start Programme Manager shares relevant information to officers to ensure the team is aware of any key changes to legislation or guidance.

The team currently use the council website as a mechanism for the promotion of accessible services, and have been successful in rolling out the 'Mind of My Own' app which children and young adults use as a support mechanism. Further use of social media platforms are being explored to promote services to service users.

## Ysgol Brynhyfryd – March 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues: 2 Moderate ●

Since the pandemic, the school's governing body's priority is to ensure the school remains safe for staff and pupils, which has changed ways of working. They have adapted mechanisms and processes where necessary to ensure the governing body and operations remains effective.

Our review identified effective controls in place for the governing body; with good record keeping. Examples include detailed minutes and supporting paper work, annual declarations of interests completed and statutory committees all have up-to-date terms of references. Furthermore, the governing body have discussed skills gap within the team to identify training and development needs. The governing body currently have no governor vacancies. All governors require a DBS check in accordance with the 'Disclosure and Barring Service (DBS) Checks; Guidance for Governing Bodies in Denbighshire Schools' - it is a requirement for the clerk to maintain a record of all DBS checks and ensure that they have been completed.



The chair, vice chair and the clerk have all completed appropriate training for their role. However, not all governors have completed the mandatory training.

Governing body meetings are now held virtually, which has proven effective. All the supporting documents, including agendas and minutes, are shared with the governors in advance of meetings. Regular monitoring of the budget is performed, this includes annual reviews of financial limits, staffing costs and the school's financial position. The latter is currently forecasting a surplus balance until 2023-24.

All statutory policies are reviewed annually and are accessible to staff and governors in electronic and paper format.

The school's focus has predominantly been on reviewing and monitoring Covid-19 risks to ensure compliance with Welsh Government guidelines and maintaining the safety of those attending the school. This has not impacted on the development of the school's development plan and regular reviews are still taking place.

Financial controls are effective for monitoring of income and expenditure. The school uses corporate systems for processing income, purchases and invoicing including purchasing card and petty cash transactions. There is appropriate separation of duty in place and regular reconciliations being performed. School fund certificates are audited annually and are up to date.

Works required on site are procured through the corporate buildings maintenance team who perform relevant checks of approved suppliers. Grant funding received by the school is monitored by the school and by Central finance to ensure compliance with relevant terms and conditions.

There are good security controls in place at the school, including CCTV camera installed, regular fire drills performed, and all visitors are required to 'sign in' when visiting the school using their electronic system. Fire safety and health and safety assessments are also in place. ICT security arrangements appear to be effective; staff have individual usernames and passwords and all external devices are encrypted and password protected. The school maintain an asset register for all ICT equipment purchased and have been advised

to record all new assets going forward. An agreement is in place between the school and Fleet Services, who perform regular safety checks of the school vehicle and arrange for appropriate vehicle insurance and road tax.

Corporate carbon targets have been agreed to help the council become a Net Carbon Zero and Ecologically Positive Council and to reduce carbon emissions by 2030, which include purchasing of goods and services in the council's supply chain. However, the governing body was not aware of the agreed targets. Audit Wales' recent review of climate change within the council highlighted a lack of awareness of the agreed targets within school. We confirmed that actions are already in the process of being implemented.

## Ysgol Hiraddug – April 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues: 2 Moderate ●

Since the pandemic, the school's governing body's priority is to ensure the school remains safe for staff and pupils, which has changed ways of working. They have adapted mechanisms and processes where necessary to ensure the governing body and operations remains effective.

Our review identified effective controls in place for the governing body, with good record keeping. Examples include: detailed minutes and supporting paperwork, completed DBS checks, annual declarations of interest completed and statutory committees all have up-to-date terms of references. Furthermore, the governing body has performed informal skills analysis exercises to identify training and development needs. The governing body currently has three governor vacancies and are in the process of recruiting.

The chair, vice chair and clerk have completed appropriate training for their roles. However, not all governors have completed the mandatory training. The newly appointed Child Protection Officer is yet to complete the relevant training for their role, as the council have not arranged the relevant training. This should be completed as soon as possible when the training course is next made available.

Governing body meetings are now held virtually. All the supporting documents, including agendas and minutes, are shared with the governors in advance of meetings. Regular monitoring of the budget is performed, which includes staffing costs and school's financial position.

All statutory policies are reviewed annually and are accessible to staff and governors in electronic and paper format. However, not all reviewed policies have been updated on the school's website. Although the Governing Body reviews the schools' policies, it would be beneficial to have a policy timetable in place to ensure policies are reviewed on a regular basis.

The school has continued to review the School Development Plan. Financial controls are effective for monitoring of income and expenditure. The school uses corporate systems for processing income, purchasing and invoicing. There is appropriate separation of duty in place and regular reconciliations being performed. School fund certificates are audited annually and are up to date.

Works required on site are procured through the corporate buildings maintenance team who perform relevant checks of approved suppliers. Grant funding received by the school is monitored by the school and by the Council's finance officers to ensure compliance with relevant terms and conditions.

There are good security controls in place at the school including CCTV cameras on site, regular fire drills and visitors are required to 'sign in' when visiting the school. The school's CCTV policy states that footage is retained for 365 days. However, council's retention guidance states that CCTV footage should be retained for a maximum of 30 days. It is advised that the CCTV policy is amended as per Council's retention guidance.

Fire safety and health and safety assessments are also in place. ICT security arrangements appear to be effective; staff have individual usernames and passwords and all external devices are encrypted and password protected. The school maintain an asset register for all ICT equipment purchased.

Corporate carbon targets have been agreed to help the council become a Net Carbon Zero and Ecologically Positive Council and to reduce carbon emissions by 2030, which include purchasing of goods and services in the council's supply chain. However, the governing body was not aware of the agreed targets. Audit Wales' recent review of climate change within the council highlighted a lack of awareness of the agreed targets within schools. We confirmed that actions are already in the process of being implemented.

## Ysgol Y Castell – March 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues: 1 Moderate ●

Since the pandemic, the governing body's priority is to ensure the school remains safe for staff and pupils, which has changed ways of working. Mechanisms and processes have been adapted to ensure the governing body and operations remain effective.

Our review identified effective controls in place for the governing body, with good record keeping. Examples include: detailed minutes and supporting paperwork, annual declarations of interests completed, and statutory committees have up-to-date terms of references. The governing body are arranging a Disclosure and Barring Service (DBS) check for two members of the governing body to ensure everyone has a DBS in place. Although the governing body perform an informal skills set analysis, this should be formally recorded to clearly identify any areas where further training and development is required.

The chair and the clerk have completed appropriate training for their roles; however, not all governors have completed the mandatory training.

Governing body meetings are now held virtually, which has proven successful. All supporting documents, including agendas and minutes, are accessible in advance of meetings for governors. The school has continued to review the School Development Plan. Regular monitoring of the budget is performed; including annual reviews of financial limits, staffing costs, and the school's financial position.

A policy reviewing schedule is in place; however, this was effected by Covid-19 causing delays in reviewing some policies. All statutory policies have now been reviewed and are

accessible to staff and governors in electronic and paper format and available on the school's website.

Financial controls are effective for monitoring of income and expenditure. The school uses corporate systems for processing income, purchasing and invoicing including purchasing card and petty cash transactions. There is appropriate separation of duty in place and regular reconciliations being performed. School fund certificates are audited annually and are up to date.

Works required on site are procured through the corporate buildings maintenance team who perform relevant checks of approved suppliers. Grant funding received by the school is monitored by the school and by the Council's finance officers to ensure compliance with relevant terms and conditions.

There are good security controls in place at the school, regular fire drills performed, and all visitors are required to 'sign in' when visiting the school. Fire safety and health and safety assessments are also in place. ICT security arrangements appear to be effective; staff have individual usernames and passwords and all external devices are encrypted and password protected. The school maintains an asset register for all ICT equipment purchased.

Corporate carbon targets have been agreed to help the council become a Net Carbon Zero and Ecologically Positive Council and to reduce carbon emissions by 2030, which include purchasing of goods and services in the council's supply chain. However, the governing body was not aware of the agreed targets. Audit Wales' recent review of climate change within the council highlighted a lack of awareness of the agreed targets within schools. We confirmed that actions are already in the process of being implemented.

## Ysgol Tremeirchion – April 2022

High Assurance ●

Number of Risk Issues: 1 Moderate ●

Since the pandemic, the governing body's priority is to ensure the school remains safe for staff and pupils, which has changed ways of working. Mechanisms and processes have been adapted to ensure the governing body and operations remain effective.

Our review identified effective controls in place for the governing body, with good record keeping. Examples include: detailed minutes and supporting paperwork, annual declarations of interests completed and statutory committees have up-to-date terms of references. The governing body all have a Disclosure and Barring Service (DBS) check in place. Although the governing body perform informal skills set analysis, a formal record is beneficial in recording any areas where further training and development is required.

The majority of governors have completed the mandatory training; with five new governors who have not yet completed mandatory training. Governors are required to complete the training within 12 months of being in post. This is being monitored by the governing body to ensure training is completed within the required timeframe.

Governing body meetings are now held virtually, which has proven successful. All supporting documents, including agendas and minutes are accessible in advance of meetings. The school has continued to review the School Development Plan. Regular monitoring of the budget is performed; including annual reviews of financial limits, staffing costs and the school's financial position.

Not all statutory policies have been reviewed; the governing body needs to ensure that all policies are reviewed on a regular basis and include date reviewed on all policies and updated on the school website.

Financial controls are effective for monitoring of income and expenditure. The school uses corporate systems for processing income, purchasing and invoicing including purchasing card and petty cash transactions. There is appropriate separation of duty in place and regular reconciliations being performed. School fund certificates for 2019/20 and 2020/21 have been audited by the Denbighshire Auditing team and no risks identified.

Works required on site are procured through the corporate buildings maintenance team who perform relevant checks of approved suppliers. Grant funding received by the school

is monitored by the school and by the Council's finance officers to ensure compliance with relevant terms and conditions.

The school has regular fire drills performed, and all visitors are required to 'sign in' when visiting the school. Fire safety and health and safety assessments are also in place. ICT security arrangements appear to be effective; staff have individual usernames and passwords and all external devices are encrypted and password protected. The school maintain an asset register for all ICT equipment purchased.

Corporate carbon targets have been agreed to help the council become a Net Carbon Zero and Ecologically Positive Council and to reduce carbon emissions by 2030, which include purchasing of goods and services in the council's supply chain. However, the governing body was not aware of the agreed targets. Audit Wales' recent review of climate change within the council highlighted a lack of awareness of the agreed targets within schools. We confirmed that actions are already in the process of being implemented.

## **NFI Results 2020-22 – September 2022**

Insurance rating – N/A

While a considerable resource is required for investigating the matches, which has been impacted by the Covid-19 pandemic, 5 fraudulent activities have been identified, together with 434 errors. Overpayments totalling £107,530.71 have been identified and are in the process of being recovered.

The NFI exercise also assists with identifying errors with data held in the Council's systems and provides an opportunity to put controls in place to prevent them happening again.

## **Accommodation Provision for the Homelessness Follow up 2 – June 2022**

Medium Assurance ●	Actions fully implemented:	18 (10Major & 8 Moderate)
	Actions outstanding:	5 (2 Major & 3 Moderate)
	Actions not yet due:	0

Considerable progress has been made now that the staffing vacancies have almost been filled. Our last follow up review concluded that 37% of actions had been fully implemented, with 60% of actions relating to major risks/issues outstanding. Currently, 72% of actions have been fully implemented, with 20% remaining actions relating to major risks/issues.

There is a robust process in place for Community Housing to monitor up-to-date certification is in place, e.g. gas and electrical safety certificates, etc. Tenant arrears are being actively monitored, and action is being taken with historic and complex cases where there have been tenancy issues.

There was also improvement in the recordkeeping of homeless cases, e.g. having a documented assessment, and diary notes being kept up-to-date. Controls need to be strengthened with the authorisation of housing plans and demonstrating that these are regularly reviewed. A Quality & Performance Officer has been recruited who now monitors all key documentation is in place. Team leaders also carry out regular monitoring of cases, but need to provide a clearer audit trail for recording their checks.

Written procedures relating to the Rapid Rehousing Model are currently being drafted ready for circulation to Welsh Government, but further documented guidance is still needed for staff to ensure that they carry out processes consistently. Key performance indicators also need to be developed.

## Queens Building Follow up 2 – September 2022

High Assurance ●      Actions fully implemented:      12 (4 Major & 8 Moderate)

Our third follow up review established that progress has been made since our last review with all of the remaining four actions being completed. ICT are effectively monitoring and removing Verto user access as required, and there is an agreed mechanism for monitoring and measuring project benefits.

Project management guidance has been updated and published on the staff intranet, which impacts two corporate actions. This will strengthen governance arrangements at the



start of a project, and provides further clarification on the roles and responsibilities of the Stage Review Group Gateway process.

## Progress in Delivering the Internal Audit Assurance

Since the last Internal Audit update in March 2022, Internal Audit has now moved under the New Corporate Director – Governance & Business, but the Interim management arrangements that were put in place in April have now been extended to the 31<sup>st</sup> December 2022 with Internal Audit still reporting to Nicola Kneale one of the Interim Head of Service for BIM.

This arrangement is for the interim period while the Chief Executive continues his wider restructure of the Senior Leader Team, which is due to be completed early in 2023. The Chief Internal Auditor will keep this committee updated of changes as they happen and the Internal Audit Charter will be updated to reflect the change in reporting lines.

Following the departure of the Chief Internal Auditor in April, the post was advertised and the current Principal Auditor was appointed. This has resulted in the Principal Auditor post becoming vacant, however, the position has now been filled by one of our Senior Auditors.

An advert is currently going out for two Senior Auditor positions to fill a vacancy and a secondment, (where one of the Auditors had been acting up). This will still leave one Auditor vacancy which the Interim Head of Service and Chief Internal Auditor are looking to change to Senior Auditor through restructuring. This is something that will need to go to the Council's Budget Board.

Due to the vacancy during the year, the Internal Audit service has prioritised its audits to focus on areas of greater priority. After a slow start to the year, the team are now making good progress against the Audit Plan 2022-23. A couple of audits have needed to be postponed due to legislative delays or other accepted factors, and a few audits are no longer required due to assurance provided by the council's external regulators. The table on the next page provides an update on progress against the Audit Plan for 2022/23.

Based on the current trajectory, the Chief Internal Auditor is satisfied that internal audit will have provided adequate coverage of corporate risks and services areas, together with assurances gained from elsewhere e.g. Audit Wales, to enable the Internal Audit Annual Report 2022-23 to provide assurance without any limitations.

Audits due to commence shortly include:

- Revenue & Benefits
- Cefyndy
- Denbigh High School
- Esgob Morgan
- Bryn Clwyd and Gellifor
- Ysgol Carrog and Ygol Caer Drweyn
- Christ the Word
- Pentrecelyn
- Christchurch

# Internal Audit Update – September 2022

Area of work	Current status	Assurance level	Critical issues	Major issues	Moderate issues	Comment
AONB Grant 2021/22	Draft	-	-	-	-	Annual accounts audit
Fostering	Not yet started	-	-	-	-	
Looked after children – Independent Reviewing Officer	Not yet started	-	-	-	-	
Programme & Project Management	Not yet started	-	-	-	-	
Liberty Protection Safeguards	Not yet started	-	-	-	-	
Procurement – pre tender stage	Not yet started	-	-	-	-	
Mediquip	Not yet started	-	-	-	-	
Rhuddlan Town Council 2022-23	Complete	N/a	N/a	N/a	N/a	External fee earning work
National Fraud Initiative	Complete	N/a	N/a	N/a	N/a	2020-21 exercise
Revenues & Benefits 2021/22	Complete	High ●	0	0	0	
Financial Services 2021-22	Complete	High ●	0	0	2	
Court of Protection	Not yet started	-	-	-	-	
Community Equipment Service	Not yet started	-	-	-	-	
Partnership Arrangements	Not yet started	-	-	-	-	
Youth Service	Not yet started	-	-	-	-	
Blue Badges	Not yet started	-	-	-	-	
Workforce Planning	Not yet started	-	-	-	-	
Tackling Poverty	Not yet started	-	-	-	-	

# Internal Audit Update – September 2022

Area of work	Current status	Assurance level	Critical issues	Major issues	Moderate issues	Comment
Equalities	Complete	Medium ●	-	-	3	
Asset Management	Not yet started	-	-	-	-	
IT Asset Management	Not yet started	-	-	-	-	
Health and Wellbeing	Not yet started	-	-	-	-	
Flood Risk Strategy	Not yet started	-	-	-	-	
Insurance	Not yet started	-	-	-	-	
Planning Applications	Not yet started	-	-	-	-	
Post 16 Education Grant	Not yet started	-	-	-	-	
Ysgol Brynhyfryd	Complete	High ●	-	-	2	
Ysgol Dewi Sant	Feildwork	-	-	-	-	
Ysgol Melyd	Draft	-	-	-	-	
Ysgol Hiraddug	Complete	High ●	-	-	2	
Ysgol Y Castell	Complete	High ●	-	-	1	
Ysgol Tremeichion	Complete	High ●	-	-	1	
Homelessness	Not yet started	-	-	-	-	
Financial Services 2022-23	Not yet Started	-	-	-	-	
Revenues & Benefits 2022-23	Scope	-	-	-	-	
Cefndy Healthcare	Scope	-	-	-	-	
Risk Management	Not yet started	-	-	-	-	
Highways Improvements	Draft	-	-	-	-	
Health & Wellbeing	Scoping	-	-	-	-	
Commercial Waste	Draft	-	-	-	-	
Families First	Complete	High ●	-	-	-	
Community Safety Partnership	Draft	-	-	-	-	

# Internal Audit Update – September 2022

Area of work	Current status	Assurance level	Critical issues	Major issues	Moderate issues	Comment
Denbigh High School	Scope					
Esgob Morgan	Scope					
Bryn Clwyd and Gellifor	Scope					
Ysgol Carrog and Yagol Caer Drweyn	Scope					
Pentrecelyn	Scope					
Christchurch	Scope					
Christ the Word	Scope					
Library fees & charges	Not yet started					
Cash Collection	Not yet started					
ALN	Not yet started					
Direct Payments for Children 2 <sup>nd</sup> follow up	Complete	Medium ●	-	-	-	
Payment Card Industry – Data Security Standards 3 <sup>rd</sup> follow up	Draft	-	-	-	-	
Project Management: Queen’s Building 2 <sup>nd</sup> follow up	Complete	High ●	-	-	-	
Contract Management 3 <sup>rd</sup> Follow Up	Fieldwork	-	-	-	-	
Exceptions, Exemptions and Variations from the Contract Procedure follow up	Not yet started	-	-	-	-	
Support Budgets & Direct Payments: Adults 3 <sup>rd</sup> Follow Up	Complete	Medium ●	-	-	-	
Provision of Homeless Accommodation 2 <sup>nd</sup> Follow Up	Complete	Medium ●	-	-	-	Partnership Scrutiny in July 2022
Whistleblowing Investigation	Fieldwork	N/a	N/a	N/a	N/a	
Follow up audits	Ongoing	N/a	N/a	N/a	N/a	
School fund audits	Ongoing	N/a	N/a	N/a	N/a	

## Progress with Counter Fraud Work

Counter fraud work carried out since the last internal audit update includes:

1. Providing advice on counter fraud to officers on request. This has included the emergency Covid-19 related grants for businesses.
2. We have just completed the National Fraud Initiative (NFI) exercise for 2020-21 and produced a report outlining the findings. No fraudulent matches were found; however, the service's own checking measures have identified potential fraudulent which they were able to mitigate.
3. Assist Education Support with ensuring that schools continue to complete school fund certificates promptly.
4. The Strategy for the Prevention and Detection of Fraud, Corruption and Bribery and Fraud Response Plan was endorsed by Cabinet in September 2021. This is now available on the Council's website. E-learning is being developed to advise staff on what to do should they suspect fraud.
5. A template Counter Fraud Policy and procedural guidance is being drafted for schools with training being arranged in conjunction with Education Support.
6. Alerts from the National Anti-Fraud Network (NAFN) reviewed with the relevant service and response taken accordingly.
7. Responding to an employee concerns which involve allegations of potential fraud. This involved an investigation into the concerns raised and concluded that no fraud had taken place.
8. Attending the newly formed North & Mid Wales Audit Partnership sub-group focusing on taking action to address the matters raised in the Audit Wales report 'Raising Our Game – Tackling Fraud in Wales'  
<https://www.audit.wales/publication/raising-our-game-tackling-fraud-wales>

## Referrals 2022/23

While it is not Internal Audit's role to identify or investigate fraud, as this responsibility rests with management, Internal Audit keeps abreast of potential fraud from a view of ensuring that any governance, risk management or control weaknesses are addressed in line with Financial Regulations and the Strategy for the Prevention and Detection of Fraud, Bribery & Corruption.

One allegation relating to a potential fraud has been referred to Internal Audit during the financial year 2022/23 and has been investigated and recommendations for internal controls to be put in place or strengthened, (Currently at draft stage).

Whistleblowing concerns are reported separately to Committee as part of the Annual Whistleblowing Report but are detailed above should there be an element relating to potential fraud.

## Internal Audit Performance Standards

The table below shows Internal Audit's performance to date for 2022/23.

Performance Measure	Target	Current Performance
Send a scoping document before the start of every audit	100%	100%
Issue draft report within 10 days of the closing meeting	Average days less than 10	18.6 days
Issue final report within 5 days after agreeing the draft report and action plan	Average days less than 5	9.7 day
Percentage of audit agreed actions that have been implemented by services	75%	54%

The audit agreed actions that have been implemented figure is considerable lower than expected at this time of year as certain services are still re-adjusting to work after the pandemic and other pressures. Also due to Internal Audit capacity during the four months of this financial year the Chief Internal Auditor was undertake a dual role of Chief Internal Auditor and Operational Lead for TTP and two of the senior auditors were pulled into an investigation review which has resulted in two projects having large over runs.

Internal Audit are prioritising the completion of assurance work and continue to follow up previous reviews awarded a low assurance to ensure that necessary improvements are being made. While many actions are taking longer to resolve than originally envisaged by services, we are satisfied that progress is still being made to implement the requisite change.



## Appendix 1 – Assurance Level Definition

Assurance Level	Definition	Management Intervention
High Assurance ●	Risks and controls well managed and objectives being achieved	Minimal action required, easily addressed by line management
Medium Assurance ●	Minor weaknesses in management of risks and/or controls but no risk to achievement of objectives.	Management action required and containable at service level. Senior management and SLT may need to be kept informed.
Low Assurance ●	Significant weaknesses in management of risks and/or controls that put achievement of objectives at risk.	Management action required with intervention by SLT.
No Assurance ●	Fundamental weaknesses in management of risks and/or controls that will lead to failure to achieve objectives.	Significant action required in a number of areas. Required immediate attention from SLT.

Risk Issue Category	Definition
Critical ●	Significant issues to be brought to the attention of SLT, Cabinet Lead Members and Governance and Audit Committee.
Major ●	Corporate, strategic and/or cross-service issues potentially requiring wider discussion at SLT.
Moderate ●	Operational issues that are containable at service level.

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
<b>23 Tachwedd 2022</b>	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio / Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			
	4	Cofrestr Risg Gorfforaethol	Derbyn adolygiad o'r Gofrestr Risg Gorfforaethol		Iolo McGregor – Arweinydd Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad
	5	Adroddiad Blynyddol Uwchberchennog Risg Gwybodaeth			Barry Eaton / Nicola Kneale
	6	Prosiectau Cyfalaf – Adroddiad Arian At Raid			Steve Gadd – Pennaeth Cyllid
	7	Y diweddaraf am broses y gyllideb			Steve Gadd – Pennaeth Cyllid
	8	Adroddiad Blynyddol Chwythu'r Chwiban			Gary Williams, Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, AD a Democraidd
	9	Adroddiad Blynyddol Drafft			Gary Williams, Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, AD a Democraidd

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
	10	Cymeradwyo Datganiad Cyfrifon 2021/22	Derbyn y cyfrifon archwiliedig	Oes	Steve Gadd – Pennaeth Cyllid
	11	Adroddiad Archwilio Cyfrifon 2020-21			Steve Gadd – Pennaeth Cyllid
<b>25 Ionawr 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio / Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Y Diweddaraf gan Archwilio Mewnol	Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'r pwyllgor ar gynnydd Archwilio Mewnol		Archwilydd Mewnol
	4	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			
	5	Adroddiad dilynol – Archwilio Mewnol – Rheoli Contractau	Derbyn y wybodaeth ddiweddaraf yn dilyn		Prif Archwilydd Mewnol

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
			adolygiad sicrwydd isel Archwilio Mewnol		
	6	Adroddiad dilynol – Archwilio Mewnol – Eithriadau	Derbyn y wybodaeth ddiweddaraf yn dilyn adolygiad sicrwydd isel Archwilio Mewnol		Prif Archwilydd Mewnol
<b>8 Mawrth 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio – Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidaidd
		<b>Adroddiadau</b>			
<b>26 Ebrill 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio – Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Y Diweddaraf gan Archwilio Mewnol	Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'r pwyllgor ar gynnydd Archwilio Mewnol		Archwilydd Mewnol
	4	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			
	5	Adroddiad Blynyddol Drafft y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio	Cyflwyno adroddiad blynyddol Llywodraethu ac Archwilio i'r Cyngor Llawn		Gary Williams – Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol, AD a Democraidd
<b>14 Mehefin 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswllt
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio – Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidaidd
		<b>Adroddiadau</b>			
	4	Adroddiad Rhannu Pryderon Blynnyddol			Gary Williams – Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol, AD a Democraidaidd
<b>26 Gorffennaf 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio / Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol

Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
	3	Y Diweddaraf gan Archwilio Mewnol	Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'r pwyllgor ar gynnydd Archwilio Mewnol		Archwilydd Mewnol
	4	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			
<b>20 Medi 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio – Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			
	5	Adroddiad Blynyddol Iechyd a Diogelwch Corfforaethol	Ystyried rheolaeth iechyd a diogelwch CSDd yn ystod 2021-2022		Gerry Lapington – Rheolwr Iechyd a Diogelwch Corfforaethol



Cyfarfod	Eitem (disgrifiad / teitl)		Pwrpas yr adroddiad	Angen penderfyniad y Cabinet (oes/nac oes)	Awdur – swyddog cyswilt
	6	Adroddiad Diogelwch Tân	Derbyn yr adroddiad blynyddol ar y rhaglen Diogelwch Tân a'r perfformiad		Dawn Jones – Rheolwr Diogelwch Tân
<b>22 Tachwedd 2023</b>					
	1	Materion a Gyfeiriwyd gan y Pwyllgorau Craffu (os oes rhai)	Derbyn materion a godwyd gan y Pwyllgorau Craffu		Rhian Evans – Cydlynnydd Craffu
	2	Adroddiadau Rheoleiddio Allanol a Dderbyniwyd yn ddiweddar (os oes rhai)	Ystyried unrhyw adroddiad sydd wedi'i dderbyn		Nicola Kneale – Pennaeth Gwasanaeth Dros Dro, Gwella Busnes a Moderneiddio / Rheolwr Tîm Cynllunio Strategol
	3	Y Diweddaraf gan Archwilio Mewnol	Darparu'r wybodaeth ddiweddaraf i'r pwyllgor ar gynnydd Archwilio Mewnol		Archwilydd Mewnol
	4	Rhaglen Gwaith i'r Dyfodol			Gwasanaethau Democraidd
		<b>Adroddiadau</b>			

EITEMAU'R DYFODOL			
	1	Adroddiad Archwilio Cymru – y diweddaraf	Nicola Stubbins – Archwilio Cymru
	2	Comisiynu Lleoliadau Cartref Gofal Pobl Hŷn (y diweddaraf)	Nicola Stubbins – i gyflwyno adroddiad i'r pwyllgor pan fydd y wybodaeth ar gael

Sylwer: Nid yw union ddyddiad cyhoeddi adroddiadau achlysurol gan e.e. Swyddfa Archwilio Cymru neu Adroddiadau Blynyddol yr Ombwdsmon yn hysbys ar hyn o bryd. Bydd dyddiad yn cael ei neilltuo ar eu cyfer cyn gynted ag y bo'n ymarferol.

**Dyddiad Diweddarau: 13/6/2022 SJ**



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru  
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

**Adroddiad ar**

**Ysgol Gatholig Crist Y Gair**

**Ffordd Cefndy  
Y Rhyl  
LL18 2EU**

**Dyddiad yr arolygiad: Mai 2022**

**gan**

**Estyn, Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg  
a Hyfforddiant yng Nghymru**

## Ynglŷn ag Ysgol Gatholig Crist Y Gair

Enw'r darparwr	Ysgol Gatholig Crist Y Gair
Awdurdod lleol	Sir Ddinbych
Iaith y darparwr	Cyfrwng Saesneg
Math o ysgol	Pob oed
Cymeriad crefyddol	Catholig
Nifer y disgyblion ar y gofrestr	781
Disgyblion o oed ysgol statudol	684
Nifer yn y dosbarthiadau meithrin (os yw'n berthnasol)	51
Nifer yn y chweched dosbarth (os yw'n berthnasol)	-
Canran y disgyblion o oed ysgol statudol sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim dros gyfartaledd o dair blynedd <i>(Canran genedlaethol y disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim dros gyfartaledd o dair blynedd yn y sector uwchradd yw 20.4%)</i>	46.0%
Canran y disgyblion o oed ysgol statudol y nodwyd bod ganddynt anghenion dysgu ychwanegol (a) <i>(Canran genedlaethol y disgyblion y nodwyd bod ganddynt anghenion dysgu ychwanegol yn y sector uwchradd yw 21.5%)</i>	26.9%
Canran y disgyblion o oed ysgol statudol sy'n siarad Cymraeg ar yr aelwyd	*
Canran y disgyblion o oed ysgol statudol sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol	10.7%
Dyddiad penodi'r pennaeth	Medi 2019
Dyddiad arolygiad blaenorol Estyn (os yw'n berthnasol)	-
Dyddiad dechrau'r arolygiad	16/05/2022
Gwybodaeth ychwanegol	

Cymerwyd y data a grybwyllwyd o'r Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion diweddaraf sydd ar gael. Gallai'r ffigurau hyn fod ychydig yn wahanol i'r rhai a welwyd yn ystod yr arolygiad.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael o wefan Fy Ysgol Leol Llywodraeth Cymru:  
[fyysgolleol.llyw.cymru](http://fyysgolleol.llyw.cymru)

- (a) Mae'r term 'anghenion dysgu ychwanegol' yn cael ei ddefnyddio i ddisgrifio'r disgyblion hynny sydd ar gofrestr AAA/ADY yr ysgol.

## Trosolwg

Mae staff yn Ysgol Gatholig Crist Y Gair wedi ymrwymo i greu amgylchedd gofalgar wedi'i ategu gan ei gwerthoedd Catholig. Maent wedi gweithio'n galed i helpu disgyblion i ailafael mewn bywyd ysgol ar ôl cyfnodau clo. Er gwaethaf yr ymrwymiad hwn, nid yw arweinwyr yn ddigon rhagweithiol o ran mynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â lles a diogelu disgyblion, ac mae angen cryfhau trefniadau i gadw disgyblion yn ddiogel.

Mae llawer o ddisgyblion yn hapus i fod yn yr ysgol ac yn symud rhwng gwersi'n bwylllog. Maent yn gwrtais a moesgar ag ymwelwyr ac yn awyddus i rannu eu safbwyntiau. Maent yn dechrau archwilio eu credoau ysbrydol ac yn datblygu empathi, parch a thosturi am bobl eraill.

Nid yw arweinwyr wedi gwneud digon i sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel wrth wraidd gwaith yr ysgol, ac nid oes ganddynt drosolwg a gweledigaeth strategol sy'n canolbwyntio'n ddigonol ar ddysgu a chynnydd disgyblion. Ar draws yr ysgol, nid yw'r addysgu yn ddigon effeithiol o ran herio disgyblion i wneud eu gorau a datblygu i fod yn ddysgwyr brwdfrydig ac ymholgar. O ganlyniad, nid yw llawer o ddisgyblion ar draws yr ystod oedran yn gwneud cynnydd digonol o ran datblygu eu gwybodaeth, medrau a dealltwriaeth. Mae disgwyliadau athrawon o'r hyn y gall disgyblion ei gyflawni yn rhy isel ac maent yn aml yn cynllunio tasgau sy'n cadw disgyblion yn brysur ond ddim yn cefnogi eu dysgu.

Nid yw'r drefn ar gyfer gwerthuso darpariaeth ystafell ddosbarth wedi bod yn effeithiol. Nid yw arweinwyr yn canolbwyntio'n ddigon agos ar effaith y ddarpariaeth ar ddysgu disgyblion, ac o ganlyniad, mae ganddynt farn rhy gadarnhaol am waith yr ysgol. At ei gilydd, nid yw arweinwyr wedi bod yn ddigon effeithiol yn gwella agweddau pwysig ar waith yr ysgol, fel ansawdd darpariaeth ystafell ddosbarth a'i heffaith ar gynnydd disgyblion.

Nid oes gan arweinwyr ymagwedd strategol at ddylunio a chynllunio'r cwricwlwm, ac felly ni ddarperir profiadau dysgu â dyfnder ac ehangder addas ar gyfer disgyblion. Hefyd, nid yw'r cynllunio ar gyfer datblygu medrau disgyblion yn raddol yn gydlynol nac yn ddigon effeithiol. O ganlyniad, ni chaiff disgyblion ddigon o gyfleoedd i wella eu gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau ar draws yr ysgol.

## **Argymhellion**

- A1 Cryfhau trefniadau diogelu a mynd i'r afael â'r pryderon a nodwyd yn ystod yr arolygiad
- A2 Gwella arweinyddiaeth ar bob lefel, gan gynnwys gallu arweinwyr i werthuso ansawdd yr addysgu a'r dysgu
- A3 Gwella ansawdd addysgu fel bod disgyblion o bob oed a gallu yn gwneud cynnydd cryf
- A4 Sicrhau bod y cwricwlwm yn cynnig profiadau dysgu eang, cytbwys a pherthnasol i ddisgyblion o bob oed
- A5 Cryfhau darpariaeth i ddatblygu medrau disgyblion yn gynyddol

## **Beth sy'n digwydd nesaf**

Yn unol â Deddf Addysg 2005, mae PAEM o'r farn fod angen mesurau arbennig ar yr ysgol hon. Bydd yr ysgol yn llunio cynllun gweithredu i ddangos sut bydd yn mynd i'r afael â'r argymhellion. Bydd Estyn yn monitro cynnydd yr ysgol bob tymor.

## Prif werthusiad

### Dysgu

Mae ychydig o ddisgyblion ar draws pob oedran yn galw dysgu blaenorol i gof yn briodol. Maent yn cymhwyso hyn i gyd-destunau newydd ac yn gwneud cynnydd priodol yn eu dysgu. Fodd bynnag, mae llawer o ddisgyblion, gan gynnwys y rhai ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) yn gwneud cynnydd cyfyngedig mewn gwersi ac nid ydynt yn datblygu eu gwybodaeth, dealltwriaeth na medrau yn ddigon da. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae hyn oherwydd ansawdd yr addysgu.

Mae llawer o ddisgyblion yn eistedd yn dawel mewn gwersi ac mae lleiafrif ohonynt yn cynnig atebion sylfaenol pan ofynnir cwestiynau iddynt. Mae ychydig iawn o ddisgyblion yn mynegi eu barn yn dda, er enghraifft pan fydd disgyblion Blwyddyn 7 yn ateb cwestiynau am y rhesymau hanesyddol dros wladychu India. Mae mwyafrif y disgyblion yn cynnig atebion byr ac annatblygedig yn unig ar lafar. Mae hyn yn bennaf am nad ydynt yn cael eu herio'n ddigon da i wella eu hatebion gan eu hathrawon.

Yn y cyfnod sylfaen, mae disgyblion yn dechrau cysylltu'r synau a wna gwahanol lythrennau a chyfuniadau o lythrennau. Mae lleiafrif o ddisgyblion yn darllen testunau byr a syml ac yn dethol gwybodaeth sylfaenol ohonynt, er enghraifft pan fydd disgyblion Blwyddyn 5 yn nodi nodweddion allweddol gwareiddiad Yr Aifft. At ei gilydd, ar draws yr ysgol, nid yw medrau darllen disgyblion wedi'u datblygu'n ddigonol. Mae gormod o ddisgyblion o bob oedran nad ydynt yn defnyddio ystod ddigon eang o strategaethau darllen yn ddigon da i gefnogi neu wella'u dysgu.

Mae ychydig iawn o ddisgyblion ar draws yr ysgol yn cynhyrchu ysgrifennu strwythuredig ac yn trefnu eu gwaith yn briodol. Mae'r disgyblion hyn yn defnyddio ystod briodol eang o eirfa i ennyn diddordeb eu cynulleidfa. At ei gilydd, ni chaiff disgyblion gyfle i ysgrifennu'n estynedig yn annibynnol, yn ddigon aml, ym mhob pwnc ar draws y cwricwlwm. O ganlyniad, mae medrau ysgrifennu gormod o ddisgyblion heb eu datblygu'n ddigonol, ac maent yn gwneud llawer o gamgymeriadau sylfaenol yn eu sillafu, atalnodi a gramadeg. Yn gyffredinol, mae mwyafrif y disgyblion yn cynhyrchu darnau o ysgrifennu byr a syml iawn. Mae hyn yn bennaf oherwydd dibyniaeth ormodol ar daflenni gwaith neu dasgau ailadroddus nad ydynt yn adeiladu'n ddigon da ar ddysgu a phrofiadau blaenorol disgyblion.

Mae gan leiafrif o ddisgyblion amgyffrediad addas o werth lle a phedair rheol rhif, ac maent yn defnyddio'r rhain yn briodol i wneud cyfrifiadau syml. At ei gilydd, mae disgyblion yn gwneud cynnydd cyfyngedig mewn mathemateg, ac mae hyn yn rhwystro eu gallu i gymhwyso'r medrau hyn mewn meysydd pwnc eraill. O roi'r cyfle iddynt, gall mwyafrif y disgyblion lunio ystod addas o graffiau, er mai anaml y maent yn dadansoddi'r rhain yn ddigonol.

Mewn ychydig iawn o achosion, mae disgyblion iau yn gwneud cynnydd addas yn eu gallu i gyfathrebu yn Gymraeg. Fodd bynnag, mae medrau Cymraeg disgyblion yn gyfyngedig. Mae ychydig ohonynt yn dechrau datblygu eu medrau meddwl a'u medrau creadigol, ond nid ydynt yn cael cyfleoedd digonol i ddatblygu neu gymhwyso'r medrau hyn ar draws yr ystodau oedran.



Mae mwyafrif y disgyblion yn datblygu ystod gyfyngedig o fedrau technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh). Er enghraifft, yn y cyfnod sylfaen, mae disgyblion yn cynhyrchu animeiddiadau i adrodd stori 'Mr Gumpy's Outing'. At ei gilydd, nid yw gallu disgyblion i ddefnyddio medrau TGCh uwch wedi'i ddatblygu'n ddigonol oherwydd y diffyg cyfleoedd addas a roddir iddynt.

### **Lles ac agweddau at ddysgu**

Mae llawer o ddisgyblion yn hapus i fod yn yr ysgol gyda staff a ffrindiau. Maent yn symud o gwmpas yr ysgol yn bwylllog ac yn ymddwyn yn briodol yn ystod amser egwyl ac amser cinio. Mae llawer o ddisgyblion yn teimlo'n ddiogel yn yr ysgol ac yn dweud eu bod yn rhydd o fwlio. Maent yn gwybod at bwy i droi os bydd ganddynt broblem.

Mae llawer o ddisgyblion yn cydymffurfio mewn gwersi, ac mae ychydig ohonynt yn dangos brwdfrydedd yn eu dysgu wrth ymateb i addysgu sy'n symbylu eu hymgysylltiad. Lleiafrif ohonynt yn unig sy'n dal ati i ganolbwyntio yn ystod gwersi, a chaniateir i fwyaf y disgyblion aros yn ddifater a goddefgar yn eu dysgu. Oherwydd gwendidau yn yr holi gan athrawon, mae mwyafrif o ddisgyblion yn amharod i gymryd rhan mewn trafodaethau am eu dysgu ac yn rhoi ymatebion byr iawn yn unig. Nid yw disgyblion yn mynd ati i ddysgu â chwilfrydedd a holgarwch, ac nid ydynt yn datblygu eu gwydnwch a'u penderfynoldeb yn ddigonol. Mae hyn yn bennaf am nad yw addysgu yn eu hannog i wneud hynny. Nid yw lleiafrif o ddisgyblion yn cyrraedd gwersi'n brydlon, ac mae hyn yn rhwystro eu dysgu ac yn tarfu ar ddysgu disgyblion eraill.

Mae cyfleoedd i ddisgyblion ymateb i adborth yn gyfyngedig. O ganlyniad, ychydig iawn o ddisgyblion yn unig sy'n mynd yn ôl at ddarnau o waith i'w gwella.

Mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn gwrtais a moesgar ac yn frwdfrydig ynglŷn â rhannu eu barn am yr ysgol. Mae mwyafrif ohonynt yn awyddus i gymryd rhan mewn ystod o weithgareddau allgyrsiol. Fodd bynnag, nid yw disgyblion yn datblygu medrau arwain yn ddigon da o ganlyniad i gyfleoedd cyfyngedig. Ar hyn o bryd, nid oes gan yr ysgol ddisgyblion-lywodraethwyr na chyngor ysgol gweithredol.

Yn sgil pandemig y coronafeirws, ni fydd arolygwyr yn adrodd ar gyfraddau presenoldeb disgyblion yn ystod blynyddoedd academaidd 2020-2021 a 2021-2022. Fodd bynnag, bydd arolygwyr yn ystyried darpariaeth yr ysgol ar gyfer monitro a gwella presenoldeb fel rhan o faes arolygu 4 (gofal, cymorth ac arweiniad).

### **Addysgu a phrofiadau dysgu**

Caiff addysgu ac asesu effaith annigonol ar ddysgu disgyblion. Mewn ychydig o achosion, mae athrawon yn cynllunio dilyniannau o weithgareddau sy'n briodol o ddifyr, a gwersi sydd wedi'u teilwra'n briodol i anghenion unigol disgyblion. Mae'r athrawon hyn yn adnabod eu disgyblion yn dda ac yn defnyddio'r ddealltwriaeth hon i lywio eu cynllunio. Fodd bynnag, mae diffygion mewn addysgu ar draws yr ystod oedran yn cyfyngu ar y cynnydd a wna disgyblion yn eu gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau.

Caiff llawer o wersi eu nodweddu gan ddisgwyliadau isel o ran yr hyn y gall llawer o ddisgyblion ei gyflawni, a faint. Yn y gwersi hyn, mae athrawon yn cynllunio gormod o dasgau nad ydynt yn ddigon heriol, fel lliwio neu gwblhau chwileiriau. Yn gyffredinol, nid yw athrawon yn rhoi digon o gyfle i ddisgyblion ddatblygu eu hannibyniaeth a'u gwydnwch, er enghraifft trwy roi gormod o gyfarwyddyd ar gyfer gweithgareddau neu fod yn rhy gyflym i ymyrryd. Mae hyn yn golygu na all disgyblion gymryd cyfrifoldeb am sut maent yn mynd ati i roi cynnig ar dasgau. Yn rhy aml, mae athrawon yn defnyddio adnoddau sy'n cyfyngu ar gynnydd disgyblion, er enghraifft trwy gyfyngu ar eu gallu i ysgrifennu'n estynedig. Nid ydynt yn defnyddio holi'n ddigon da i ddatblygu meddwl disgyblion.

Mewn lleiafrif o wersi, mae athrawon yn rhoi adborth llafar priodol sy'n helpu disgyblion i ddeall pa mor dda y maent yn gwneud. Mewn ychydig o achosion, maent yn gosod targedau buddiol sy'n galluogi disgyblion i wneud gwelliannau addas i'w gwaith. At ei gilydd, ni chaiff strategaethau asesu ddigon o effaith ar gynnydd disgyblion. Mae athrawon naill ai'n ysgrifennu sylwadau rhy hir nad yw disgyblion yn ymateb iddynt yn ystyrion, yn cyfyngu ar eu sylwadau i gyflwyno neu gwblhau tasgau, neu'n canmol gwaith gweddol yn ormodol. Yn gyffredinol, ni chaiff cyfleoedd i ddisgyblion asesu eu cynnydd eu hunain neu gynnydd eu cyfoedion eu cynllunio'n dda, ac nid ydynt yn helpu disgyblion i wella. Nid yw athrawon ar draws y cwricwlwm yn defnyddio strategaethau adborth yn ddigon da i gefnogi datblygiad medrau llythrennedd a rhifedd disgyblion.

Nid yw'r ysgol yn darparu cwricwlwm sy'n briodol o eang, cytbwys a pherthnasol ar gyfer disgyblion. Nid yw'n cynnig amrywiaeth briodol o brofiadau dysgu iddynt sy'n canolbwyntio ar ddiwallu anghenion disgyblion. Yn yr ysgol iau, mae athrawon yn defnyddio ymagwedd wedi'i seilio ar destun i gyflwyno ystod o feysydd dysgu. Mae'r ardaloedd awyr agored yn darparu cyfleoedd addas i ymestyn y ddarpariaeth ar gyfer disgyblion iau. Fodd bynnag, yn rhy aml, ni chaiff y disgyblion hyn gyfleoedd digonol i wneud dewisiadau am beth maent yn ei ddysgu, a sut. Er bod yr ysgol yn darparu gwybodaeth addas i ddisgyblion i helpu llywio eu dewisiadau pwnc, mae trefniadau ym Mlwyddyn 9 yn rhwystro gallu disgyblion i wneud dewisiadau gwybodus ar ddiwedd cyfnod allweddol 3. Mae hyn oherwydd nad yw disgyblion yn astudio ystod ddigon eang o bynciau trwy gydol y flwyddyn.

Yn y cyfnod sylfaen ac yng nghyfnod allweddol 2, mae athrawon yn rhoi ystyriaeth addas i'r angen i ddatblygu medrau llythrennedd a rhifedd cynnar disgyblion. Mae'r ddarpariaeth ar gyfer datblygu medrau llythrennedd, rhifedd a medrau digidol disgyblion yn gynyddol yn wan ar draws yr ysgol. Ni chaiff strategaethau eu cynllunio na'u cydlynu'n ddigon da. O ganlyniad, ni chaiff disgyblion ddigon o gyfleoedd i ddatblygu eu medrau'n ystyrion mewn cyd-destunau perthnasol. Yn ychwanegol, ni chânt gyfleoedd digon rheolaidd i astudio addysg bersonol a chymdeithasol. O ganlyniad, ni chaiff disgyblion ddigon o gyfleoedd i ddatblygu eu gwerthoedd a'u barn eu hunain, er enghraifft.

Nid yw'r ddarpariaeth ar gyfer datblygu medrau Cymraeg disgyblion ar draws pob ystod oedran yn ddigon eang na strategol. O ganlyniad, nid yw'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn gwneud cynnydd addas yn eu medrau cyfathrebu Cymraeg.

## **Gofal, cymorth ac arweiniad**

Mae'r ysgol yn gofalu am ei disgyblion ac mae wedi ymrwymo i wella eu datblygiad personol a'u lles yn unol ag ethos Catholig cryf.

Mae'r ysgol yn dechrau sefydlu diwylliant o ddiogelu, ac ar y cyfan, mae staff yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i gadw disgyblion yn ddiogel. Mae hyn yn cynnwys gweithio gydag ystod o bartneriaid i fynd i'r afael â phryderon am les a diogelwch disgyblion. Fodd bynnag, nid yw arweinwyr yn ddigon rhagweithiol o ran mynd i'r afael â materion yn gysylltiedig â lles a diogelwch disgyblion. Yn ychwanegol, nid yw'r broses i adrodd ar a chofnodi pryderon ynghylch diogelu yn ddigon trylwyr, ac nid yw bob amser yn darparu gwybodaeth bwysig am y camau a gymerir i amddiffyn disgyblion.

Mae pob un o'r staff wedi cael hyfforddiant diogelu priodol. Fodd bynnag, nid oes gan staff ddealltwriaeth ddigon cryf o'r cyfrifoldeb sydd ganddynt i amddiffyn disgyblion rhag peryglon radicaleiddio ac eithafiaeth. At ei gilydd, nid yw'r trefniadau i gadw disgyblion yn ddiogel yn bodloni'r gofynion.

Ar draws yr ysgol, mae cyfleoedd addas i ddisgyblion archwilio eu credoau ysbrydol a datblygu empathi, parch a thosturi. Mae'r ysgol yn gymuned gynhwysol, sy'n croesawu amrywiaeth o ddisgyblion o bob cefndir a ffydd. Ceir cyfleoedd rheolaidd i ddisgyblion gymryd rhan mewn gweithgareddau elusennol sydd o fudd i'r gymuned leol a'r byd ehangach, er enghraifft casgliadau ar gyfer banciau bwyd lleol. Fodd bynnag, nid oes digon o gyfleoedd i ddisgyblion ddathlu eu diwylliant Cymreig nac archwilio ystyriaethau moesegol ehangach.

Mae'r perthnasoedd cryf, ymddiriedus a gofalgarn rhwng staff a disgyblion yn sicrhau bod yr ysgol yn delio ag achosion o fwlio yn gyflym, ar y cyfan. Mewn ychydig o achosion, nid yw'r ysgol yn delio â phryderon disgyblion yn ddigon da.

Mae gweithdrefnau i fonitro ac olrhain cynnydd disgyblion ag ADY yn gadarn. Mae hyn yn cynnwys ffocws gwerthfawr ar ddisgyblion ag ADY sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim, yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol neu'n derbyn gofal. Mae disgyblion ag ADY, yn enwedig y rhai sy'n manteisio ar ddarpariaeth neu ymyriadau arbenigol, yn cael cymorth addas ar gyfer eu hanghenion addysgol a'u lles.

Ychydig iawn o gyfleoedd a geir i ddisgyblion ymgymryd â chyfrifoldebau arwain a chyfrannu'n weithredol tuag at ddatblygu cymuned yr ysgol. Mae'n ddyddiau cynnar iawn o ran datblygu'r cyfleoedd hynny sydd yn bodoli, er enghraifft y 'Cryw Cymraeg' neu 'Arwyr Iach' ('Healthy Heroes'). Ceir ystod briodol o glybiau allgyrsiol, gan gynnwys amrywiaeth o weithgareddau cerddorol, artistig a chwaraeon, sy'n darparu cyfleoedd i ddisgyblion gyfrannu'n greadigol a gweithio fel rhan o dîm.

Mae gan yr ysgol gysylltiadau priodol â sefydliadau partner i roi arweiniad i ddisgyblion â'u camau nesaf, gan gynnwys colegau lleol a Gyrfa Cymru. Cefnogir disgyblion i barhau i addysg bellach neu symud yn uniongyrchol i swydd trwy brentisiaethau, gan gynnwys lleoliadau yn yr ysgol ei hun.

## Arweinyddiaeth a rheolaeth

Mae arweinwyr yn Ysgol Gatholig Crist Y Gair wedi datblygu gweledigaeth glir, wedi'i harwain gan yr ethos Catholig, sy'n canolbwyntio'n bennaf ar ofalu am ddisgyblion. Roedd hyn yn arbennig o wir yn ystod cyfnodau clo. Fodd bynnag, nid ydynt wedi creu unrhyw ymagwedd strategol at ddatblygu dysgu, gwybodaeth a medrau disgyblion. Mae hyn wedi cyfrannu at ddiffygion sylweddol mewn addysgu a chynnydd cyfyngedig disgyblion. Yn ychwanegol, nid yw arweinwyr wedi sicrhau prosesau diogelu digon trylwyr nac wedi datblygu gweledigaeth gydlynus ar gyfer y Cwricwlwm i Gymru.

Bu oedi wrth weithredu cynllun cynhwysfawr i ailstrwythuro staffio oherwydd y pandemig. Ar hyn o bryd, mae gormod o arweinwyr nad ydynt yn deall a chyflawni eu rolau yn briodol, ac mae diffyg eglurder cyffredinol o ran yr agweddau penodol y maent yn gyfrifol amdanynt. O ganlyniad i hyn, mae llawer o'u gwaith wedi bod yn aneffeithiol.

Nid yw uwch arweinwyr yn dwyn arweinwyr canol i gyfrif yn ddigon da. Mae diffyg cymorth a her briodol yn rhwystro datblygiad arweinwyr canol, ac ni all y rhan fwyaf ohonynt werthuso ansawdd ac effaith y ddarpariaeth yn ddigon da, yn enwedig addysgu, yn eu meysydd cyfrifoldebau.

Ers y pandemig, mae'r ysgol wedi ailddechrau ei phrosesau hunanwerthuso, ond ni roddir ystyriaeth ystyrlon o hyd i effaith y ddarpariaeth ar wybodaeth, medrau a dealltwriaeth disgyblion. Er bod arweinwyr yn arsylwi gwersi, yn bennaf fel rhan o broses rheoli perfformiad yr ysgol, nid yw eu gwerthusiadau'n canolbwyntio ar gynnydd disgyblion.

Nid yw arweinwyr ar bob lefel yn gwahaniaethu rhwng nodweddion addysgu a dysgu yn ddigon da, yn eu gwerthuso â thrylwyrredd a manwl gywirdeb, nac yn triogli eu canfyddiadau o blith ystod ddibynadwy o weithgareddau hunanwerthuso. O ganlyniad, nid ydynt wedi cydnabod gwendidau pwysig mewn darpariaeth i gefnogi datblygiad medrau disgyblion neu agweddau ar addysgu sy'n wael. Nid yw'r prosesau hyn yn galluogi arweinwyr i nodi cryfderau neu feysydd i'w gwella yn glir neu'n gywir, ac nid ydynt yn bwydo i mewn i gynllunio gwelliant.

Yn aml, caiff prosesau hunanwerthuso presennol eu hymestyn yn ddiangen ac mae uwch arweinwyr yn cynnig barn ddisgrifiadol iawn, yn bennaf, o ddarpariaeth nad yw'n cael ei gwerthuso. Ni chaiff arweinwyr canol eu cynnwys yn ddigonol yn y broses hon. Mae'r diffygion hyn yn cyfrannu at y ffaith fod gan arweinwyr a llywodraethwyr farn rhy gadarnhaol o lawer am yr ysgol, gan gynnwys ansawdd yr addysgu a'r dysgu, ac effaith yr arweinyddiaeth. Nid yw blaenoriaethau gwella'r ysgol, nad yw arweinwyr canol yn cyfrannu atynt, yn canolbwyntio'n ddigon da ar ddiffygion pwysig mewn darpariaeth ac arweinyddiaeth. Nid yw cynllunio gwelliant yn ddigon manwl gywir ac nid yw'n cynnwys digon o feini prawf llwyddiant â her briodol i farnu cynnydd yn eu herbyn.

Mae'r ysgol yn dechrau datblygu ystod o weithgareddau dysgu proffesiynol addas, gan gynnwys cyfleoedd i staff rannu eu harferion. Fodd bynnag, nid yw arweinwyr yn cynllunio nac yn gwerthuso'r rhain yn ddigon da. Nid yw trefniadau dysgu proffesiynol yn cyd-fynd â phrosesau'r ysgol ar gyfer rheolaeth llinell, hunanwerthuso na rheoli

perfformiad. O ganlyniad, prin yw'r effaith a gaiff dysgu proffesiynol ar wella ansawdd yr addysgu neu'r arweinyddiaeth.

Ers i'r ysgol agor, mae arweinwyr wedi rheoli ymrwymadau ariannol etifeddol yr ysgol yn llwyddiannus. Fodd bynnag, nid yw arweinwyr yn gwerthuso gwariant grant yn ddigon rheolaidd nac yn ddigon trylwyr. Er enghraifft, ar hyn o bryd, ni all arweinwyr nodi effaith y grant datblygu disgyblion ar wella deilliannau ar gyfer disgyblion targedig.

Mae'r corff llywodraethol yn gefnogwyr brwdfrydig i'r ysgol. Fodd bynnag, mae eu harsylwadau am waith yr ysgol yn rhy gadarnhaol ac nid ydynt yn ei helpu i wella. Nid ydynt yn cyflawni eu swyddogaeth fel ffrind beirniadol yn ddigon da. Er enghraifft, nid ydynt yn sicrhau bod yr ysgol yn bodloni'r gofynion ar gyfer bwyta ac yfed yn iach.

## Sail dystiolaeth yr adroddiad

Cyn yr arolygiad, mae arolygwyr:

- yn dadansoddi deilliannau o'r holiadur i rieni a holiadur i ddisgyblion, ac yn ystyried barn athrawon a'r corff llywodraethol trwy eu hymatebion i'w holiadur

Yn ystod yr arolygiad, mae arolygwyr fel arfer:

- yn cynnal cyfarfod â rhieni i glywed eu barn am yr ysgol a'i heffeithiolrwydd
- yn cyfarfod â'r pennaeth, y llywodraethwyr, uwch arweinwyr ac arweinwyr canol (lle bo hynny'n briodol) ac athrawon unigol i werthuso effaith gwaith yr ysgol
- yn cyfarfod â disgyblion i drafod eu gwaith a chael eu barn am agweddau amrywiol ar eu hysgol
- yn cyfarfod â grwpiau o ddisgyblion mewn rolau arwain, fel cynrychiolwyr y cyngor ysgol a'r pwyllgor eco, lle bo'n briodol
- yn ymweld â sampl eang o wersi, gan gynnwys grwpiau cymorth dysgu ac yn ymgymryd ag amrywiaeth o deithiau dysgu i arsylwi disgyblion yn dysgu ac i weld staff yn addysgu mewn amrywiaeth o leoliadau, gan gynnwys ystafelloedd dosbarth, grwpiau cymorth ac mewn ardaloedd awyr agored
- yn ymweld â'r ganolfan adnoddau arbenigol yn yr ysgol i weld dysgu'r disgyblion, lle bo'n briodol
- yn arsylwi ac yn siarad â disgyblion amser cinio ac amser egwyl, ac mewn sampl o glybiau ar ôl ysgol, lle bo'n briodol
- yn mynychu gwasanaethau ac addoli dyddiol ar y cyd
- yn edrych yn fanwl ar brosesau hunanwerthuso'r ysgol
- yn ystyried cynllun gwella'r ysgol ac yn edrych ar dystiolaeth i ddangos pa mor dda mae'r ysgol wedi bwrw ymlaen â gwelliannau a gynlluniwyd
- yn craffu ar amrywiaeth o ddogfennau'r ysgol, gan gynnwys gwybodaeth am asesu a chynnydd disgyblion, cofnodion cyfarfodydd staff a'r corff llywodraethol, gwybodaeth am les disgyblion, gan gynnwys diogelu disgyblion, a chofnodion hyfforddiant a datblygiad proffesiynol staff

Ar ôl yr arolygiad ar y safle a chyn cyhoeddi'r adroddiad, mae Estyn:

- yn adolygu canfyddiadau'r arolygiad ochr yn ochr â'r dystiolaeth ategol gan y tîm arolygu er mwyn dilysu, safoni a sicrhau ansawdd yr arolygiad

## Copïau o'r adroddiad

Mae copïau o'r adroddiad hwn ar gael gan yr ysgol ac ar wefan Estyn ([www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru))

Lluniwyd yr adroddiad hwn yn unol ag Adran 28 Deddf Addysg 2005.

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor, Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru](mailto:cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

[www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).**

© Hawlfraint y Goron 2022: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.

Dyddiad cyhoeddi: 20/07/2022

Mae tudalen hwn yn fwriadol wag