

## Llamu Ymlaen – Cyngor Sir Ddinbych

Blwyddyn archwilio: 2021–22

Dyddiad cyhoeddi: Mai 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 2969A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol gan Gyngor Sir Ddinbych yn rhan o waith a gyflawnwyd/gyflawnir yn unol ag Adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004, ac Adran 15 o Ddeddf Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015].

Nid yw Archwilydd Cyffredinol na staff Swyddfa Archwilio Cymru yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb o ran unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog, neu gyflogai arall yn eu rhinwedd unigol, neu unrhyw drydydd parti.

Os bydd cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddo, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 o Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus wrth ymdrin â cheisiadau, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partïon perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i 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. We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English. Corresponding in Welsh will not lead to delay.

This document is also available in English.

# Cynnwys

Mae'r Cyngor wrthi'n datblygu ei Brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio, a fydd yn arwain at newidiadau yn ei asedau adeiladau a'i weithlu, gan integreiddio'r gweithgaredd hwn â strategaethau ehangach, ac wrth edrych ymhellach ymlaen, a fydd yn cryfhau ystyriaeth y Cyngor o'r egwyddor datblygu cynaliadwy.

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Asedau 8

Mae'r Cyngor yn parhau i ddatblygu ei strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio, ond nid yw wedi ymgorffori ei gynlluniau mewn cynllun rheoli asedau corfforaethol eto sy'n nodi dyfodol ei asedau adeiladau 8

Mae swyddogion, a gefnogir gan gynghorwyr, yn rhagweithiol wrth reoli asedau er bod cyfleoedd i wella prosesau a chysondeb rheoli asedau ar draws y Cyngor 9

Trwy gydol y pandemig, bu uwch reolwyr ac aelodau'r Cabinet yn monitro effaith COVID-19 ar asedau adeiladau'r Cyngor yn ofalus 11

Y gweithlu

Mae gan y Cyngor drefniadau cynllunio gweithlu ar waith a bydd angen datblygu'r rhain ymhellach wrth iddo lunio ei weledigaeth ar gyfer ei weithlu yn y dyfodol 12

Mae camau gweithredu'r Cyngor mewn cysylltiad â chynllunio'r gweithlu yn canolbwyntio i raddau helaeth ar y 'presennol': hyd nes iddo nodi ei anghenion gweithlu yn y dyfodol yn briodol, ni all gymryd camau i'w diwallu 13

Mae'r Cyngor yn canolbwyntio ar ymdrin â'r heriau cyfredol o ddydd i ddydd ac nid yw wedi nodi ei gamau gweithredu tymor hwy er mwyn mynd i'r afael â'i heriau parhaus o ran y gweithlu eto 16

# Adroddiad cryno

## Crynodeb

### Yr hyn a adolygwyd gennym a pham

- 1 Wrth i'r byd symud ymlaen, gan ddysgu o'r pandemig byd-eang, mae'r adolygiad hwn wedi edrych ar sut y mae'r Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid, addasu a chynnal y broses o ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth â rhanddeiliaid a chymunedau allweddol.
- 2 Gwnaethom adolygu trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli ei asedau a'i weithlu.
  - a. o ran asedau, ein prif bwyslais oedd swyddfeydd ac adeiladau y mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau i'w drigolion ohonynt; a
  - b. o ran y gweithlu, rydym wedi canolbwyntio ar yr heriau a amlygwyd yn ystod y pandemig sydd wedi gwaethygu rhai materion gweithlu hirsefydlog.

Gwnaethom edrych ar sut y mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol i ddefnyddio ei asedau a'i weithlu, sut y mae'n monitro'r defnydd ohonynt a sut y mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 3 Pan wnaethom ddechrau ein gwaith archwilio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, gwnaethom gydnabod y byddai'n cymryd amser i gyrff cyhoeddus ymwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy, ond gwnaethom nodi hefyd ein disgwyliad, dros y tymor canolig, y byddem yn disgwyl i gyrff cyhoeddus allu dangos sut y mae'r Ddeddf yn llywio'r hyn y maent yn ei wneud. Mae'n agosáu at saith mlynedd ers pasio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol bellach ac rydym yn ail gyfnod adrodd y Ddeddf bellach. Felly, byddem yn disgwyl bellach i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl ac yn llywio yr hyn y maent yn ei wneud yn wirioneddol.
- 4 Roedd tri phrif nod i'r prosiect hwn:
  - cael sicrwydd bod y Cyngor yn rhoi trefniadau ar waith i drawsnewid, addasu a chynnal y modd y darperir gwasanaethau;
  - esbonio'r camau y mae'r Cyngor yn eu cymryd yn unigol ac mewn partneriaeth i gryfhau ei drefniadau yn ogystal ag ymwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy ymhellach; ac
  - ysbrydoli'r Cyngor a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach drwy gasglu a rhannu enghreifftiau o arferion nodedig, a thrwy ddysgu a gwneud argymhellion priodol.
- 5 Mae hyn yn bwysig oherwydd bod Cyngor Sir Ddinbych yn buddsoddi symiau sylweddol yn ei asedau adeiladau a'i weithlu. Dangosir rhywfaint o wybodaeth allweddol o 2020–21 yn **Arddangosyn 1**.

**Arddangosyn 1: ffeithiau a ffigurau allweddol sy'n ymwneud ag asedau adeiladau a'r gweithlu.**

Nifer yr adeiladau yr oedd y Cyngor yn berchen arnynt yn 2020–21	4,000 o adeiladau, a stoc dai oedd 3,372 o'r rhain
Gwerth yr eiddo, ar 31 Mawrth 2021	Oddeutu £387 miliwn
Nifer y staff	4,564
Gwariant ar y gweithlu	£143 miliwn sy'n cyfateb i 69% o gyfanswm ei gyllideb refeniw net
Canran y gweithlu a oedd yn ddynion	26.5%
Canran y gweithlu a oedd yn fenywod	73.5%
Canran y staff a oedd yn gweithio'n llawn amser	63.6%
Canran y staff a oedd yn gweithio'n rhan-amser	36.4%
Canran y staff a oedd dros 55 oed	27.8%
Nifer y staff a adawodd y Cyngor yn ôl eu dewis eu hunain yn 2020–21	265

- 6 Mae pandemig COVID-19 wedi effeithio ar y galw am adeiladau a'r ffordd y mae staff yn gweithio. Mae'r adroddiad hwn yn archwilio rhai o'r effeithiau hyn a'r ffordd y mae'r Cyngor yn elwa ar y nodweddion cadarnhaol ac yn lliniaru risgiau o'r nodweddion negyddol wrth gynllunio ar gyfer y gwaith o ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol.

- 7 Cynhaliwyd yr adolygiad yn ystod y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2021 a mis Chwefror 2022.

## Yr hyn a ganfuwyd gennym

- 8 Ceisiodd ein hadolygiad ateb y cwestiwn: A yw dull strategol y Cyngor yn cryfhau ei allu i drawsnewid? Wrth wneud y gwaith hwn, gwnaethom nodi rhywfaint o effaith uniongyrchol y pandemig yn ogystal â rhai materion gweithredol a llywodraethu a waethygyd gan y pandemig.
- 9 Yn gyffredinol, canfuom fod y Cyngor wrthi'n datblygu ei Brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio, a fydd yn effeithio ar ei asedau adeiladau a'i weithlu, gan integreiddio'r gweithgaredd hwn â strategaethau ehangach, ac wrth edrych ymhellach ymlaen, a fydd yn cryfhau ystyriaeth y Cyngor o'r egwyddor datblygu cynaliadwy.
- 10 Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
- mae'r Cyngor yn parhau i ddatblygu ei strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio, ond nid yw wedi ymgorffori'r cynlluniau hyn mewn cynllun rheoli asedau corfforaethol eto sy'n nodi dyfodol ei asedau adeiladau;
  - mae swyddogion, a gefnogir gan gynghorwyr, yn rhagweithiol wrth reoli asedau, er bod cyfleoedd i wella prosesau a chysondeb rheoli asedau ar draws y Cyngor;
  - trwy gydol y pandemig, bu uwch reolwyr ac aelodau'r Cabinet yn monitro effaith COVID-19 ar asedau adeiladau'r Cyngor yn ofalus;
  - mae gan y Cyngor drefniadau cynllunio gweithlu ar waith a bydd angen datblygu'r rhain ymhellach wrth iddo lunio ei weledigaeth ar gyfer ei weithlu yn y dyfodol;
  - mae camau gweithredu'r Cyngor mewn cysylltiad â chynllunio'r gweithlu yn canolbwyntio i raddau helaeth ar y 'presennol': hyd nes iddo nodi ei anghenion gweithlu yn y dyfodol yn briodol, ni all gymryd camau i'w diwallu;
  - mae'r Cyngor yn canolbwyntio ar ymdrin â'r heriau cyfredol o ddydd i ddydd ac nid yw wedi nodi ei gamau gweithredu tymor hwy er mwyn mynd i'r afael â'i heriau parhaus o ran y gweithlu eto.

# Argymhellion

## Arddangosyn 2: argymhellion

Mae'r tabl isod yn cynnwys yr argymhellion a nodwyd gennym yn sgil yr adolygiad hwn.

### Argymhellion

#### Dysgu ar ôl y pandemig

- A1 Ystyried gwersi a meysydd i'w gwella o'r pandemig er mwyn helpu i lywio'r defnydd o asedau a'r gweithlu yn y dyfodol, lle mae'r pandemig wedi tynnu sylw at gyfleoedd o'r fath. Dangosir y rhain mewn testun trwm drwy gydol yr adroddiad.

#### Gweledigaeth

- A2 Egluro gweledigaeth y Cyngor ar gyfer siâp a maint ei asedau adeiladau a'i weithlu yn y tymor byr, canolig a'r hir.

#### Strategaethau a chynlluniau cyflawni

- A3 Datblygu strategaethau asedau a gweithlu a chynlluniau cyflawni sy'n adeiladu ar y gwersi a ddysgwyd o brofiad y Cyngor o bandemig COVID-19 a chyflawni gweledigaeth y Cyngor yn y meysydd hyn.

#### Strategaethau a chynlluniau cyflawni

- A4 Nodi costau cyflawni'r cynlluniau hyn a'u hymgorffori yn y cynllun ariannol tymor canolig.

# Adroddiad manwl

## Asedau

### **Mae'r Cyngor yn parhau i ddatblygu ei strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio, ond nid yw wedi ymgorffori ei gynlluniau mewn cynllun rheoli asedau corfforaethol eto sy'n nodi dyfodol ei asedau adeiladau**

11 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- mae gan y Cyngor strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio ddrafft ac iddi ddwy elfen; mae un yn cwmpasu arferion gwaith aelodau'r Cyngor ac mae'r ail yn cynnwys y defnydd o swyddfeydd. Ar adeg ein hadolygiad, nid oedd y strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio wedi ei chwblhau. Fodd bynnag, o ran asedau adeiladau, y bwriad yw adolygu'r galw am swyddfeydd, newid portffolio ei swyddfeydd a diweddarau cynlluniau ei swyddfeydd yn unol â hynny. Mae'r Cyngor yn rhagweld y bydd llai o staff yn mynychu'r swyddfa, y bydd y galw am fideo-gynadledda yn parhau ac y bydd ganddo ormod o swyddfeydd.
- nod strategaeth Ffyrdd Newydd o Weithio y Cyngor yw cyflwyno model 'gweithio cyfunol' lle mae staff yn awgrymu i'w rheolwr faint o amser y maent yn ei dreulio'n gweithio gartref, yn gweithio yn y swyddfa, ac yn gweithio ar y safle. Er mwyn osgoi teithio diangen i'r tair prif swyddfa, bwriad y Cyngor yw y caiff staff gwrdd yng nghyfleusterau eraill y Cyngor, megis llyfrgelloedd, neu safleoedd mewn cynghorau cyfagos hyd yn oed.
- mae Strategaeth ddrafft Swyddfeydd Ffyrdd Newydd o Weithio y Cyngor dyddiedig Medi 2021 yn nodi portffolios swyddfa presennol, cynigion ar gyfer prif swyddfa a lleoliadau ar gyfer swyddfeydd ategol, casgliadau a'r camau nesaf. Mae'r adran camau nesaf yn cynnwys yr angen i gynnal asesiad o'r effaith ar les, cael uwch reolwyr a chytundeb gwleidyddol, trafod anghenion gwasanaethau, a datblygu cynlluniau swyddfa sy'n adlewyrchu anghenion y dyfodol. Nid yw'r strategaeth yn cynnwys amserlenni, oherwydd bod swyddogion yn deall bod staff a sensitifrwydd gwleidyddol yn gysylltiedig â'r newidiadau hyn ac maent yn bwriadu mabwysiadu dull gweithredu oportiwnistaidd pan gredir bod yr amser yn iawn.
- mae'r Cyngor yn adolygu ei flaenoriaethau corfforaethol a'i nod yw cael cynllun corfforaethol newydd sy'n adlewyrchu blaenoriaethau'r weinyddiaeth newydd ar ôl etholiadau mis Mai 2022. Mae'n glir bod ei 'Cynllun Corfforaethol 2017–2022' presennol wedi ymrwymo i wella ei asedau adeiladau. Yn unol â'i uchelgeisiau amgylcheddol, mae'n ymrwymo i gyflawni lleihad o 15% neu fwy mewn allyriadau carbon o asedau'r Cyngor erbyn 2022, i wella effeithlonrwydd ynni tai Cyngor ac i leihau nifer yr eiddo sydd mewn perygl oherwydd lifogydd yn Sir Ddinbych.
- mae'r Cyngor yn paratoi strategaeth rheoli asedau newydd i ddisodli ei 'Strategaeth Rheoli Asedau 2017–2021' flaenorol. Er bod y strategaeth



rheoli asedau newydd a'r strategaeth gyfalaf tymor canolig newydd i gefnogi'r strategaeth rheoli asedau wrthi'n cael eu datblygu ar adeg ein hadolygiad, nid oedd y naill na'r llall wedi eu cymeradwyo. Ar hyn o bryd, nid yw cynlluniau o natur hirdymor ac nid yw cynlluniau asedau wedi eu hintegreiddio'n dda yn unol â'r disgwyliadau a nodir yn y pum ffordd o weithio o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

- mae'r pandemig diweddar wedi newid tirwedd bosibl asedau adeiladau y Cyngor yn y dyfodol yn sylweddol. **Yn ogystal ag ystyried ei brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio, bydd angen i'r Cyngor ystyried economi'r canol tref lleol os bydd yn cau ei swyddfeydd, effaith technoleg ar y ffordd y mae cynghorwyr a swyddogion yn gweithio, yr achos dros fod yn berchen ar adeiladau o'i gymharu â rhentu a maint yr ystâd gyfredol mewn cysylltiad â'r galw disgwylidig. Wrth i fwy o staff weithio gartref, bydd angen i'r Cyngor adolygu polisiau a gweithdrefnau gan gynnwys teithio a threuliau ac ystyried iechyd a diogelwch y staff er mwyn sicrhau ei fod yn cyflawni ei gyfrifoldebau o ran eu lles.**

## **Mae swyddogion, a gefnogir gan gynghorwyr, yn rhagweithiol wrth reoli asedau er bod cyfleoedd i wella prosesau a chysondeb rheoli asedau ar draws y Cyngor**

12 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- yn ystod camau cynnar y pandemig, addasodd staff i gyfyngiadau COVID-19 Llywodraeth Cymru ac roedd amheuan dealladwy ynghylch cael cyswllt agos ag eraill. Rhoddodd y Cyngor flaenoriaeth i waith atgyweirio allanol ar y dechrau, ond wrth i amser fynd heibio ac wrth i arferion gweithio diogel gael eu sefydlu'n well, dechreuodd y staff fynd i'r afael â llithriad y gwaith yr oedd yn anochel ei fod wedi cronni. Gwnaed gwaith atgyweirio brys a gwaith risg uchel yn ystod y pandemig.
- bu cynnydd sylweddol mewn prisiau deunyddiau adeiladu yn ystod y pandemig, ac effeithiodd hyn ar gontractau a chontractwyr. Mewn un prosiect cyfalaf, datganodd y contractwr ei fod yn fethdalwr, ac effeithiodd hyn ar y broses o gyflawni'r prosiect. Cefnogodd Llywodraeth Cymru y Cyngor gyda hyblygrwydd o ran amserlenni a'r 'amlen' gyllido. **Bydd angen i'r Cyngor ystyried y pwysau hyn wrth iddo bennu ei gyllideb ei hun a sicrhau bod contractau yn y dyfodol yn darparu gwerth am arian, yn ymarferol i fusnesau contractwyr, ac yn cefnogi ei flaenoriaethau o amgylch yr economi leol.**
- trwy gydol y pandemig, mae'r pwysau ar gartrefi gofal wedi cael cyhoeddusrwydd eang. Yn yr adolygiad hwn, clywsom fod cynllun ffisegol rhai cartrefi gofal wedi cael effaith negyddol ar eu gweithrediad. Er enghraifft, roedd angen rhai ystafelloedd i storio cyfarpar diogelu personol hanfodol ac roedd rhai cartrefi'n ei chael hi'n anodd hwyluso ymweliadau diogel oherwydd cyfluniad yr adeilad pan ganiatawyd ymweliadau. Ceisiodd

y Cyngor gael cyllid drwy Gronfa Galedi Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru er mwyn cefnogi buddsoddiad cyfalaf yn ei gartrefi gofal ei hun a rhoddodd gyngor i ddarparwyr cartrefi gofal ar ble y gallent geisio cael cyllid tebyg.

- cydweithredodd rheolwyr a staff yn dda drwy'r pandemig. Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda chydweithwyr iechyd i ddarparu canolfannau profi a brechu. Mae Tîm Adnoddau Cymunedol wedi ei leoli yn Neuadd y Sir ers cryn amser ac mae'r Cyngor hefyd wedi rhannu llety â'r Crwner a'r gwasanaethau Cofrestru. **Bydd angen i'r Cyngor barhau i archwilio mwy o gyfleoedd i rannu a chydweithredu yn ei ddefnydd o lety yn rhan o'i adolygiad o'i gapasiti swyddfa.**
- rheolir prosesau caffael, gwaredu a chynnal a chadw asedau adeiladau gan y Tîm Asedau sy'n rhan o'r Gwasanaeth Cyllid ac Eiddo. Mae'r tîm hwn yn cysylltu â rheolwyr gweithredol ac yn eu cefnogi, gan ddod â sgiliau a gwybodaeth arbenigol i'r gwaith o reoli adeiladau. Mae'r Cyngor yn gweithredu trefniad 'Landlord Corfforaethol' lle mae adeiladau'n eiddo i'r Cyngor ac nid gwasanaethau unigol, er mai gwasanaethau sy'n talu costau rhedeg. Mae'r pandemig wedi cynyddu pwysigrwydd asedau adeiladau wrth ddarparu gwasanaethau ac mae'n amlwg bod y Cyngor wedi ymrwymo i adolygu'r ffordd y mae'n eu defnyddio yn y dyfodol. **Mae'n bwysig bod y Cyngor hefyd yn adolygu ei seilwaith ehangach i sicrhau ei fod yn cefnogi'r defnydd o'r adeiladau hyn er mwyn sicrhau y ceir yr effeithlonrwydd a'r gwerth mwyaf posibl o'r ased.**
- ar lefel swyddogion, yn y gorffennol, roedd asedau adeiladau'n cael eu cydgysylltu drwy grŵp rheoli asedau dan arweiniad swyddogion a oedd yn 'dŷ clirio' ar gyfer cynigion cyn ceisio cymeradwyaeth drwy'r broses ffurfiol o wneud penderfyniadau. Disodlwyd y grŵp hwn gan Grŵp Rheoli Asedau a chanddo aelodaeth o swyddogion a chynghorwyr, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Arweinydd sydd â chyfrifoldeb portffolio dros asedau adeiladau. Nid oes gan y grŵp hwn bwerau i wneud penderfyniadau, ond mae'n darparu cyfrwng cyfathrebu defnyddiol ar gyfer caffael a gwaredu adeiladau sylweddol. Mae swyddogion yn cyflwyno adroddiadau i'r grŵp i'w trafod, yna gwahoddir cynghorwyr i ofyn cwestiynau. Nid yw'r grŵp hwn wedi ei gyfansoddi'n ffurfiol, ac nid yw'r cofnodion ar gael i'r cyhoedd, er bod cofnodion o benderfyniadau i gaffael neu waredu tir ac adeiladau a ystyrir gan Gabinet y Cyngor ar gael ar wefan y Cyngor. Mae'r Cyngor wrthi'n adolygu ei strwythur rheoli a dywedwyd wrthym y gallai hyn effeithio ar leoliad y tîm rheoli asedau yn y strwythur hwnnw. **Wrth i'r Cyngor adolygu'r seilwaith sy'n cefnogi'r gwaith rheoli asedau, dylai fanteisio ar y cyfle i adolygu'r trefniadau llywodraethu hefyd er mwyn sicrhau tryloywder wrth wneud penderfyniadau a gwahanu swyddogaethau rhwng aelodau etholedig a swyddogion.**

## Trwy gydol y pandemig, bu uwch reolwyr ac aelodau'r Cabinet yn monitro effaith COVID-19 ar asedau adeiladau'r Cyngor yn ofalus

13 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- trwy gydol y pandemig, mae uwch reolwyr wedi derbyn adroddiadau rheolaidd yn tynnu sylw at effaith COVID-19 ar wasanaethau ac adnoddau. Derbyniodd yr Uwch Dîm Arwain ddiweddariadau ar thema adfer a oedd yn cynnwys cyfeiriadau at asedau adeiladau. Er enghraifft, ym mis Mehefin 2020, cafodd yr wybodaeth ddiweddaraf am adfer tai, ym mis Gorffennaf 2020, cafodd yr wybodaeth gyffredinol ddiweddaraf am adfer gan gynnwys materion gyda'r Grŵp Rheoli Asedau a'r wybodaeth ddiweddaraf am y Rhaglen Newid yn yr Hinsawdd ac Ecolegol.
- effeithiodd y pandemig ar drefniadau llywodraethu, yn enwedig yn ystod y camau cynharach, gyda'r mwyafrif o'r cyfarfodydd yn cael eu hatal rhwng mis Mawrth 2020 a mis Mehefin 2020. Yna, adferwyd y rhain drwy ddefnyddio technoleg o bell i hwyluso cyfarfodydd rhithwir. **Yn rhan o'i drefniadau cynllunio wrth gefn/cynllunio at argyfyngau, bydd angen i'r Cyngor ystyried yr effaith a gafodd y pandemig ar ei drefniadau llywodraethu ac adolygu a gafodd uwch reolwyr a chynghorwyr wybodaeth briodol yn ystod y cyfnod hwn.**
- Cafodd aelodau'r Cabinet gyfarwyddiadau rheolaidd gan uwch reolwyr, er na chafodd y Cabinet adroddiadau penodol yn nodi effaith COVID-19, gan gynnwys ar yr effaith ar asedau adeiladau y Cyngor.
- mae swyddogion wedi parhau i gwrdd â'u cydweithwyr a'u cymheiriaid o sefydliadau eraill i rannu profiadau o'r pandemig a dysgu o ddulliau ei gilydd. Cynhaliodd y Prif Weithredwr sesiynau cyfarwyddo rhithwir ar gyfer pob aelod o staff yn ystod y pandemig, ac mae'r rhain wedi cynnwys cyfeiriad at y defnydd o swyddfeydd ac arferion gwaith yn y dyfodol. Fodd bynnag, oherwydd nad yw'r prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio wedi ei gymeradwyo'n ffurfiol eto, a bod y dull gweithredu yn 'oportiwistaidd', cyfyngwyd ar faint o fanylion y câi rheolwyr eu rhannu â'r staff a sut y gallai effeithio arnynt yn bersonol. I rai aelodau staff, clywsom fod yr ansicrwydd hwn yn bryder a'i fod yn effeithio ar eu hysbryd.

## Y gweithlu

### Mae gan y Cyngor drefniadau cynllunio gweithlu ar waith a bydd angen datblygu'r rhain ymhellach wrth iddo lunio ei weledigaeth ar gyfer ei weithlu yn y dyfodol

14 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- mae gan y Cyngor hanes o gynllunio'r gweithlu, a tharfodd y pandemig ar hynny. Roedd cynlluniau gweithlu'r gwasanaeth ar gyfer 2018–19 yn cynnwys y cyfansoddiad staff yn y gwasanaeth, heriau a risgiau allweddol, a'r camau gweithredu yr oedd angen i'r gwasanaethau eu cymryd yn ystod y flwyddyn. Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol wedi dechrau gweithio gyda Phenaeithiaid Gwasanaethau i ddatblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer 2022–23. Roedd y broses hon yn ei chamau cynnar yn ystod ein hadolygiad, sy'n cadarnhau nad oes gan y Cyngor gynllun gweithlu cyfredol eto. **Bydd angen i gynlluniau'r gweithlu integreiddio'n ehangach â chynlluniau eraill hefyd megis y Prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio.**
- i gefnogi'r gwaith o gynllunio'r gweithlu, mae swyddogion wedi cynnal dadansoddiad o'r prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio sy'n edrych ar gryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau y prosiect. Mae gan bob gwasanaeth wybodaeth proffil gweithlu sy'n cynnwys y gweithlu cyfredol, megis nifer y staff llawn amser neu ran-amser, rhywedd, data presenoldeb a rhesymau pam mae staff wedi gadael. **Mae hyn yn rhoi darlun defnyddiol o'r gweithlu cyfredol a dylai rheolwyr ei ddefnyddio i'w helpu i nodi eu gweledigaeth o ffurf y gweithlu yn y dyfodol. Pan fydd hyn ar waith, bydd cynlluniau'r gweithlu yn helpu rheolwyr i ystyried camau gweithredu ar gyfer cyflawni'r weledigaeth honno.**
- mae Cofrestr Risgiau y Cyngor yn cofnodi dau risg allweddol sy'n ymwneud â'r gweithlu. Mae'n nodi'r risg nad yw capasiti a sgiliau Uwch Arweinwyr i gynnal perfformiad gwasanaeth a chorfforaethol ar gael a'r risg y bydd materion recriwtio a chadw, gan arwain at golli arbenigedd a chapasiti, yn gwaethygu, ac yn arwain at wasanaethau gwael neu annigonol. **Mae'n cydnabod rheolaethau i reoli'r risgiau hyn, a bydd angen i'r Cyngor ystyried goblygiadau'r rhain wrth ddatblygu ei gynllun gweithlu newydd.**
- mae'r Cyngor wedi gweld rhai uwch reolwyr allweddol yn ymddeol neu'n ymadael yn ystod 2021–22 ac mae'r Prif Weithredwr yn cynnig newidiadau i strwythur yr uwch reolwyr ar hyn o bryd. **Gydag etholiadau llywodraeth leol ym mis Mai 2022, dylai'r weinyddiaeth, ynghyd â'r uwch dîm arwain newydd, fod mewn sefyllfa dda i nodi gweledigaeth y Cyngor ar gyfer gweithlu'r dyfodol, gan gynnwys ei gynlluniau ar gyfer patrymau gwaith cyfunol.**

- mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn gosod dyletswydd ar gyrrff cyhoeddus i gynllunio ar gyfer y tymor byr, canolig a hir. Fel y nodir uchod, mae'r Cyngor yn cynllunio'n flynyddol. Er bod y prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio yn arwydd o ffordd wahanol o weithio, nid yw'n newid ffurf y gweithlu'n sylfaenol. **Bydd angen i'r Cyngor ystyried pa mor bell i'r dyfodol y mae'n rhesymol nodi ei gynlluniau ar gyfer y gweithlu a pha sgiliau, gwybodaeth a chapasiti y bydd eu hangen arno dros y cyfnod hwnnw.**

## **Mae camau gweithredu'r Cyngor mewn cysylltiad â chynllunio'r gweithlu yn canolbwyntio i raddau helaeth ar y 'presennol': hyd nes iddo nodi ei anghenion gweithlu yn y dyfodol yn briodol, ni all gymryd camau i'w diwallu**

15 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- mae'r Tîm Adnoddau Dynol wedi gweithio'n galed i gefnogi staff ac i fynd i'r afael ag effaith y pandemig. Mae partneriaid busnes wedi gweithio'n agos gyda rheolwyr gweithredol i ddarparu cymorth Adnoddau Dynol.
- yng nghanau cynnar y pandemig, addasodd llawer o staff i weithio gartref, roedd rhai yn methu â gweithio oherwydd bod y gwasanaethau a ddarperid ganddynt wedi eu hatal ac roedd rhai staff wedi eu hadleoli i ddyletswyddau eraill. Roedd hon yn gyfres ddigynsail o amgylchiadau a oedd, ynghyd ag ymrwymadau personol a theuluol, yn rhoi llawer o'r gweithlu o dan bwysau sylweddol. Mae mwyafrif y staff wedi dychwelyd i'w dyletswyddau arferol bellach, er eu bod yn dal i weithredu o dan yr heriau a achosir gan y pandemig parhaus, megis ynysu a phryderon am COVID-19.
- yn unol â deddfwriaeth, bu'n ofynnol i staff weithio gartref pan oedd hynny'n bosibl. Mae hyn wedi ei gwneud yn ofynnol i staff weithio'n wahanol iawn ac mae wedi achosi straen ychwanegol, yn enwedig i staff sydd â chyfrifoldebau gofalu a phwysau ychwanegol addysgu gartref. Cyfarwyddodd y Cyngor reolwyr i ganiatáu i staff weithio'n hyblyg ac i gydnabod, ar rai diwrnodau, na fydd y staff yn gallu gweithio eu 'sifft lawn'. Ystyriodd uwch reolwyr geisiadau gan staff i dychwelyd i'r swyddfa, pan nad oedd gweithio gartref yn gweddu i'w hamgylchiadau personol neu eu bod yn teimlo'n arbennig o ynysig. I lawer, mae'r ffordd newydd hon o weithio wedi bod yn llwyddiannus, ac mae'n debygol y bydd llawer o'r staff yn mabwysiadu patrymau gwaith cyfunol yn y dyfodol, gan dreulio amser yn gweithio cymysgedd o weithio gartref, yn y gweithle arferol neu ar y safle. Er ei bod yn anodd i unrhyw sefydliad o faint y Cyngor sicrhau cydymffurfedd cyson â chyfarwydddebau, yn enwedig pan fo lle i ddehongli, gall hyn ysgogi ymdeimlad o annhegwch weithiau. Un enghraifft a godwyd yn ystod yr adolygiad oedd bod llawer o athrawon yn gweithio gartref yn ystod y pandemig tra bod rhai cynorthwywyr addysgu yn gweithio yn eu hysgolion.

### **Dylai'r Cyngor ystyried sut y mae'n cyfleu'r rhesymeg dros ei benderfyniadau er mwyn lleihau rhai o'r heriau diwylliannol hyn.**

- mae gweithio gartref yn dod â rhai heriau ymarferol hefyd. Mae'n anodd gwybod pryd neu sut y gellir cysylltu â swyddogion, yn enwedig pan fo staff yn gweithio oriau ansafonol i ddarparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu. Gallai rhai aelodau o staff fod yn amharod i rannu eu rhifau ffôn cartref, sy'n ei gwneud yn anodd i gydweithwyr gysylltu â nhw. Ac os yw staff yn gweithio gartref, sut mae diogelu eu preifatrwydd pan fyddant yn gweithio gyda chwsmeriaid? **Dylai'r Cyngor ddatblygu protocol sy'n nodi ei ddisgwyliadau o ran sut a phryd y dylid cysylltu â staff pan fyddant yn gweithio gartref.**
- roedd y staff hynny nad oeddent yn gallu gweithio gartref ac yr oedd eu gwasanaethau'n gweithredu drwy'r pandemig yn wynebu heriau gwahanol. Cynhaliodd y Cyngor asesiad risg ar y staff a oedd angen rhyngweithio wyneb yn wyneb â'r cyhoedd, gan ddarparu cyfarpar diogelu a newid arferion gweithio er mwyn cadw'r staff a'r cyhoedd yn ddiogel. Parhaodd cynrychiolwyr Undebau Llafur i gwrdd â chydweithwyr Adnoddau Dynol ac uwch reolwyr drwy gydol y pandemig er mwyn monitro a mynd i'r afael â materion staffio a oedd yn dod i'r amlwg.
- er mwyn lliniaru'r risg o brinder gyrwyr mewn gwasanaethau casglu gwastraff, gofynnodd y Cyngor am fanylion staff a oedd eisoes yn meddu ar drwydded cerbyd nwyddau trwm ac a allai fod yn barod i helpu pe byddai prinder staff. Cynigiodd gefnogi staff a oedd yn dymuno dysgu sut i yrru cerbydau nwyddau trwm a sefyll eu prawf hefyd. O ystyried **ei brofiad yn ystod y pandemig, dylai'r Cyngor feddwl am ba sgiliau trosglwyddadwy eraill sydd gan staff a sut y gellir cofnodi'r rhain yn ei ddata gweithlu.**
- mae'r pandemig wedi effeithio'n arbennig ar staff gofal cymdeithasol. Mae staff gofal cartref wedi bod ar flaen y gad, gan weithio gyda defnyddwyr gwasanaeth sy'n arbennig o agored i niwed, sydd mewn mwy o berygl o gael COVID-19 eu hunain a gweithio, fel y gwnânt, gan fod wedi eu hynysu oddi wrth gydweithwyr yn aml. Mae gweithwyr cymdeithasol wedi gweithio drwy'r amser hefyd. Gyda'r pwysau ychwanegol ar lwythi gwaith cynyddol, a'r marwolaethau plant diweddar a adroddwyd yn y Deyrnas Unedig a bwysleisiodd bwysigrwydd arferion diogelu cadarn, bu mwy o ofn 'gwneud pethau'n anghywir'.
- mae heriau recriwtio staff wedi parhau drwy gydol y pandemig, gan arwain at brinder staff. Cydnabyddir bod cystadleuaeth am weithwyr cymdeithasol, therapyddion galwedigaethol a gweithwyr gofal cartref yn bryder rhanbarthol a chenedlaethol o ran cyflog, a dyfynnir cystadleuaeth am staff asiantaeth yn aml yn ffactorau arwyddocaol. Mae'r Cyngor wedi gweithio'n galed i recriwtio staff gofal ac mae wedi cyflogi arbenigwyr recriwtio i fynd i'r afael â swyddi gwag. Ym mhob rhan o'r Cyngor, mae'n gweithredu dull 'tyfu eich hun' i ddatblygu ei staff talentog ei hun, ac mae'r Cyngor yn gweithredu cynllun ymddeol hyblyg i helpu i reoli canlyniadau staff profiadol sy'n ymddeol yn

gynt na'r disgwyl. O dan y cynllun, mae'n rhaid i staff leihau eu horiau gwaith ac mae'n rhaid iddynt adael y Cyngor erbyn diwedd cyfnod o ddwy flynedd. Mae gan rai cynghorau eraill yng ngogledd Cymru bolisi mwy hyblyg lle gall y cyfnod i adael cyflogaeth gyda'r Cyngor fod yn fwy na dwy flynedd. Gweinyddir y cynllun gan Gronfa Bensiynau Clwyd ac mae'n galluogi'r Cyngor i recriwtio staff newydd dros gyfnod hwy, sy'n rhoi rhywfaint o amser trosglwyddo iddo gyda'r staff sy'n gadael.

- mae gwasanaethau eraill y Cyngor wedi cael anawsterau recriwtio hefyd, yn enwedig pan fo angen sgiliau technegol sy'n brin, megis ym maes caffael, cyfreithiol, iechyd galwedigaethol a rheoli asedau. I rai, mae'r pandemig a'r defnydd cynyddol o fynediad o bell wedi caniatáu i staff weithio mewn rhannau eraill o Gymru neu ymhellach i ffwrdd, heb gymudo yn ddyddiol. Mae hyn wedi arwain at rai aelodau o staff a darpar recriwtiaid yn Sir Ddinbych yn cael eu denu at gyflogwyr eraill. **Mae'r Cyngor yn deall yr heriau hyn mewn cysylltiad â recriwtio, a bydd angen iddo sicrhau bod atebion posibl yn cael eu cynnwys yng nghynlluniau'r gweithlu er mwyn atal y canlyniadau wrth ddarparu gwasanaethau a'r effaith ar breswylwyr.**
- mae'r pandemig wedi effeithio ar absenoldeb oherwydd salwch. Gostyngodd absenoldeb oherwydd salwch ar draws y Cyngor yn gyffredinol yn ystod camau cynnar y pandemig, ond yn ddiweddar, mae'r niferoedd wedi dechrau cynyddu eto. Nid yw'r Cyngor yn cofnodi staff sy'n ynysu yn ei ddata salwch. Bu cynnydd yn lefelau salwch rhai gwasanaethau sy'n gofyn am gyswllt wyneb yn wyneb, a bu gostyngiad yn lefelau salwch gwasanaethau eraill lle mae'r staff wedi bod yn gweithio gartref. Dywedodd rheolwyr wrthym mai straen yw'r prif reswm dros absenoldeb bellach, a'i fod o ganlyniad i sawl ffactor. Er enghraifft, yn y gorffennol, byddai staff sydd wedi cynnal cyfarfod heriol ac anghyfforddus ag aelod o'r cyhoedd wedi dychwelyd i'r swyddfa lle gallai gael cymorth gan gymheiriaid. Pan fo'r staff hyn yn gweithio gartref, ni fydd cydweithwyr yno i sylwi ar arwyddion o bryder a straen, a bydd yr aelod o staff hwnnw'n cael ei adael heb gymorth yn aml. Gallai staff rheng flaen ac uwch reolwyr sydd wedi gweithio drwyddi draw i gadw gwasanaethau'n weithredol ac sydd wedi cydlynu gweithgarwch er mwyn mynd i'r afael ag effaith y pandemig deimlo'n flinedig ac effeithiau straen hirdymor. **Mae rheolwyr yn deall effaith COVID-19 ar gyfraddau salwch y staff sydd yn eu gwasanaethau, ond mae angen i'r Cyngor gasglu'r wybodaeth hon er mwyn sicrhau bod y ffactorau hyn yn cael sylw drwy'r cynllun gweithlu.**
- mae'r pandemig wedi darparu cyfleoedd hefyd. Mae Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh) wedi tanategu gwaith y Cyngor yn ystod y pandemig. Pe byddai rhwystrau i ddefnyddio technoleg o bell yn y gorffennol, mae'r rhain wedi eu goresgyn i raddau helaeth. Mae'r staff wedi cael cymorth i weithio gartref ac mae ysgolion wedi cefnogi disgyblion â mynediad o bell. **Dylai'r Cyngor archwilio'r manteision a sicrhawyd drwy'r defnydd cynyddol o TGCh yn ystod y pandemig er mwyn nodi cyfleoedd**

ehangach mewn gwasanaethau eraill. Hefyd, mae angen iddo adolygu capasiti'r gwasanaeth TGCh i sicrhau y gall barhau i gynnal a chyflawni gwelliannau.

## Mae'r Cyngor yn canolbwyntio ar ymdrin â'r heriau cyfredol o ddydd i ddydd ac nid yw wedi nodi ei gamau gweithredu tymor hwy er mwyn mynd i'r afael â'i heriau parhaus o ran y gweithlu eto

16 Wrth ddod i'r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- mae'r Pennaeth Adnoddau Dynol yn adrodd i'r Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Democrataidd sy'n aelod o'r Uwch Dîm Arwain ac a oedd yn gallu cynnig cyngor Adnoddau Dynol arbenigol wrth i faterion godi yn ystod y pandemig. Cafodd yr Uwch Dîm Arwain yr wybodaeth ddiweddaraf am y thema adfer yn rheolaidd, ac roedd hyn yn cynnwys cyfeiriadau at y gweithlu. Er enghraifft, ym mis Mai 2020, cafodd yr wybodaeth ddiweddaraf a oedd yn cynnwys manylion y Swyddfa Adleoli ac ym mis Gorffennaf 2020, cafodd yr wybodaeth gyffredinol ddiweddaraf am adferiad gan gynnwys offeryn asesu risg COVID-19 yr holl weithlu.
- yng nghanau cynnar y pandemig, ataliwyd holl gyfarfodydd y Cyngor, gan gynnwys y Cabinet. Ailddechreuodd y Cabinet ym mis Mai 2020 a chafodd rai adroddiadau ar COVID-19, ond nid yw wedi cael unrhyw adroddiadau sy'n ymwneud ag effaith gyffredinol y pandemig ar y gweithlu.
- mae aelodau'r pwyllgor craffu wedi ystyried adroddiadau ar effaith COVID-19, a chynlluniau adfer y Cyngor, ond nid ydynt wedi ystyried adroddiadau ar effaith gyffredinol COVID-19 ar ei weithlu. **Dylai'r Cyngor ystyried sut y gallai'r Cabinet a phwyllgorau craffu fod wedi cefnogi ei drefniadau adfer cyffredinol, yn enwedig mewn cysylltiad â rheoli'r gweithlu.**
- mae swyddogion wedi parhau i gwrdd â chymheiriaid mewn cynghorau eraill a chynrychiolwyr undebau llafur er mwyn trafod materion sy'n dod i'r amlwg mewn cysylltiad â'r gweithlu, ac mae gwybodaeth meincnodi genedlaethol ar gael drwy InfoBaseCymru<sup>1</sup>.
- mae'r Cyngor wedi ymgysylltu'n rheolaidd â staff drwy gydol y pandemig, fodd bynnag, oherwydd nad yw prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio wedi ei gytuno'n ffurfiol eto, nid yw'r Cyngor wedi ymgysylltu ar y goblygiadau ehangach i'r gweithlu. **Dylai'r Cyngor ystyried sut y gall gynnwys staff yn y gwaith o ddatblygu ymhellach ac o weithredu ei brosiect Ffyrdd Newydd o Weithio.**

<sup>1</sup> Caiff InfoBaseCymru ei ddatblygu, ei gefnogi a'i gynnal gan Uned Ddata Llywodraeth Leol Cymru gyda'r nod o ddarparu mynediad rhwydd at wybodaeth i Gymru, gan ddefnyddio mapiau a thablau.







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)

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