

<b>Adroddiad i'r:</b>	<b>Pwyllgor Archwilio Perfformiad</b>
<b>Dyddiad y Cyfarfod:</b>	<b>19 Medi 2013</b>
<b>Aelod / Swyddog Arweiniol:</b>	<b>Aelod Arweiniol dros Foderneiddio a Pherfformiad Pennaeth Cynllunio Busnes a Pherfformiad</b>
<b>Awdur yr Adroddiad:</b>	<b>Rheolwr Gwella Corfforaethol</b>
<b>Teitl:</b>	<b>Cynnig ar gyfer Adrodd ar Berfformiad Cynllun Corfforaethol</b>

---

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

- 1.1 Mae'r adroddiad hwn yn ymwneud â threfniadau'r dyfodol ar gyfer adrodd ar berfformiad yn erbyn y Cynllun Corfforaethol.

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

- 2.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw ymgynghori â'r pwyllgor ynghylch y cynigion a gynhwysir yn y papur hwn.

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

- 3.1 Argymhellir bod y pwyllgor yn cefnogi'r cynigion canlynol:

- 3.1.1 Gostwng y nifer o Adroddiadau Perfformiad Cynllun Corfforaethol yn ystod y flwyddyn o 4 i 2 y flwyddyn. Yn ychwanegol i hyn, byddai'r pwyllgor yn dal i dderbyn Adroddiad Perfformiad Blynyddol.
- 3.1.2 Gostwng maint yr adroddiadau hyn yn ystod y flwyddyn fel eu bod yn canolbwyntio'n unig ar eithriadau mewn perthynas â mesurau a gweithgareddau perfformiad (h.y. y pethau mae gennym y mwyaf o ddylanwad arnynt).
- 3.1.3 Alinio'r adolygiadau dwywaith y flwyddyn o' Gofrestr Risg Corfforaethol fel eu bod yn cael eu hystyried gan y Pwyllgor Archwilio Perfformiad ar yr un pryd â'r Adroddiadau Perfformiad Cynllun Corfforaethol dwywaith y flwyddyn arfaethedig.

## **4. Manylion am yr adroddiad**

- 4.1 Mae Rheolwr y Tîm Gwella Corfforaethol (Tony Ward) yn gadael ei swydd ar 20 Medi 2013 o ganlyniad i ddyrchafiad mewnol. Mewn ymateb i'r trafodaethau presennol ynghylch arbedion effeithlonrwydd ar gyfer 2014-16, cymerwyd y cyfle i ddileu'r swydd Rheolwr y Tîm Gwella Corfforaethol ac i ddatblygu ffordd newydd o gyflwyno busnes craidd y Gwasanaeth. Un o'r pethau y teimlwn y gellid ei wneud yn wahanol yw rheoli perfformiad. Ar hyn o bryd mae gennym wahanol dimau yn adrodd ar berfformiad yn erbyn y Cynllun

Corfforaethol a'r Cynllun MAWR, ond mae bellach yn gwneud mwy o synnwyr i ddod â'r ddwy dasg ynghyd o dan un swyddogaeth gan fod y ddau gynllun yn defnyddio'r un fframwaith rheoli perfformiad.

- 4.2 Mae hefyd wedi dod yn amlwg bod yna gyfle i symleiddio ein prosesau a lleihau'r lefel o adrodd ar berfformiad. Ar hyn o bryd rydym yn cyflwyno Adroddiadau Perfformiad Chwarterol i'r Pwyllgor Archwilio Perfformiad a'r Cabinet ar y Cynllun Corfforaethol, ond rydym yn teimlo nad oes angen y lefel hon o adrodd bellach. Ers cyhoeddi ein Cynllun Corfforaethol 2012-17, rydym yn gliriach nag erioed o'r blaen am yr hyn yr ydym am ei gyflawni. Yn bwysicach, rydym yn deall y rhesymau pam mae rhai pethau'n parhau i fod yn "flaenoriaeth ar gyfer gwella" ac rydym yn glir bod gennym gynlluniau yn eu lle i ymdrin â'r rhain. Mae hefyd yn wir mai ychydig sy'n newid o chwarter i chwarter, ac yn aml felly, mae'r adroddiadau hynny'n ysgogi dadleuon tebyg. Am y rhesymau hyn, cynigir ein bod yn gostwng ein hadroddiadau perfformiad Cynllun Corfforaethol o bob chwarter i ddwywaith y flwyddyn (**gweler argymhelliad 3.1.1**). Byddai hynny'n arwain at adroddiad Chwarter 2 ym mis Rhagfyr bob blwyddyn ac adroddiad Chwarter 4 ym mis Mehefin bob blwyddyn. Mae nifer o gynghorau eraill yng Nghymru, gan gynnwys Conwy, bob amser wedi cael system adrodd ddwywaith y flwyddyn ar gyfer perfformiad, felly nid yw'n anghyson â'r hyn mae cynghorau eraill yn ei wneud yn barod.
- 4.3 Yn ogystal â lleihau amllder adrodd ar berfformiad, byddai hefyd yn fuddiol i leihau maint yr adroddiadau hynny. Oherwydd ehangder y Cynllun Corfforaethol, sy'n cynnwys 7 blaenoriaeth a 14 canlyniad, mae'r adroddiadau perfformiad yn cymryd cryn dipyn o adnoddau i'w cynhyrchu ac ymrwymiad sylweddol gan Aelodau i'w hystyried. Mae'r rhan fwyaf o'r Dangosyddion Canlyniadau yn flynyddol ac nid ydynt yn newid tan ddiwedd pob blwyddyn ariannol. Felly mae'n teimlo'n iawn y dylid dim ond cynnwys dadansoddiad manwl o'r Dangosyddion Canlyniadau yn yr Adroddiad Perfformiad Blyneddol. Mesurau a Gweithgareddau Perfformiad sydd fwyaf buddiol i'w cynnwys yn yr adroddiadau perfformiad yn ystod y flwyddyn gan mai rhain yw'r elfennau o fewn ein rheolaeth ac mae'r diweddariadau yn tueddu i fod ar gael yn ystod y flwyddyn. Fodd bynnag, bydd y sefyllfa ar gyfer llawer o'r pethau hyn yn aml yn "rhagorol" ac felly nid yw'n gwarantu trafodaeth. Felly cynigir bod yr adroddiadau perfformiad Cynllun Corfforaethol ddwywaith y flwyddyn yn cael eu datblygu ar sail eithriadau, h.y. byddant yn adrodd ar fesurau a gweithgareddau perfformiad sy'n "flaenoriaeth ar gyfer gwella" neu'n dangos rhyw achos arall ar gyfer pryder, e.e. maent wedi symud o fod yn "da" i "derbyniol" gyda'r potensial i ddod yn "flaenoriaeth ar gyfer gwella" (**gweler argymhelliad 3.1.2**).
- 4.4 Mae'r Gofrestr Risg Gorfforaethol yn cael ei chyflwyno ar hyn o bryd i'r Pwyllgor Archwilio Perfformiad ddwywaith y flwyddyn. Nid ydym yn bwriadu newid amllder, ond rydym yn cynnig alinio hyn gyda'r Adroddiadau Perfformiad ddwywaith y flwyddyn (**gweler argymhelliad 3.1.3**). Bydd hyn yn galluogi'r pwyllgor i nid yn unig fod â dealltwriaeth o'r materion perfformiad cyfredol

mewn perthynas â'r Cynllun Corfforaethol, ond hefyd i ystyried y pethau a allai effeithio ar ein perfformiad ar yr un pryd.

- 4.5 Y fantais ychwanegol o'r holl gynigion hyn fyddai i ryddhau rhywfaint o amser ar raglen gwaith i'r dyfodol y pwyllgor.

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

- 5.1 Mae'r adroddiadau perfformiad a'r Gofrestr Risg Gorfforaethol yn ymwneud yn uniongyrchol â darparu'r Cynllun Corfforaethol. Er mai'r cynnig yw lleihau amllder a maint yr adroddiadau perfformiad, rydym yn hyderus bydd y Pwyllgor yn dal i allu cyflawni ei swyddogaeth rheoli perfformiad yn effeithiol, ac y bydd y cyngor yn gallu arfer ei ddyletswydd i wella o dan y trefniadau hyn.

**6. Beth fydd yn ei gostio a sut bydd yn effeithio ar wasanaethau eraill?**

- 6.1 Nid oes unrhyw gostau na goblygiadau ychwanegol ar gyfer gwasanaethau eraill. Bydd yn galluogi'r Gwasanaeth Perfformiad a Chynllunio Busnes i barhau i gyflawni ei swyddogaethau craidd tra'n gwneud arbedion effeithlonrwydd sylweddol.

**7. Beth yw prif gasgliadau'r Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd ar y penderfyniad? Dylid cynnwys templed yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd fel atodiad i'r adroddiad.**

- 7.1 Nid yw newid y trefniadau ar gyfer adrodd ar berfformiad yn cael unrhyw effaith ar staff na'r gymuned, felly nid oes angen asesiad o effaith ar gydraddoldeb.

**8. Pa ymgynghori a gynhaliwyd gyda'r Pwyllgorau Archwilio ac eraill?**

- 8.1 Mae'r papur hwn yn cael ei gyflwyno ar gyfer y diben o ymgynghori gyda'r Pwyllgor Archwilio Perfformiad. Cafwyd trafodaethau gyda'r Aelod Arweiniol dros Foderneiddio a Pherfformiad; a'n cynrychiolydd Swyddfa Archwilio Cymru Lleol, mae'r ddau ohonynt yn cefnogi'r cynigion.

**9. Datganiad y Prif Swyddog Cyllid**

- 9.1 Ni ddylai'r newidiadau arfaethedig wanhau adrodd ar berfformiad na threfniadau llywodraethu ehangach. Mae'r cynigion yn helpu i sicrhau arbedion effeithlonrwydd arfaethedig ar gyfer 2014/15.

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

- 10.1 Mae yna risg y gallai llai o adroddiadau perfformiad arwain at lai o archwilio perfformiad. Fodd bynnag, nid ydym yn poeni am ganlyniadau'r newidiadau arfaethedig gan fod gennym fframwaith rheoli perfformiad cadarn, proses Herio Perfformiad Gwasanaethau cadarn a Phwyllgor Archwilio Perfformiad cryf. Mae'r cynigion hefyd yn unol â'r hyn y mae llawer o gynghorau eraill yng Nghymru eisoes yn ei wneud.

**11. Pŵer i wneud y Penderfyniad**

- 11.1 Mae rheoli perfformiad a monitro yn elfen allweddol o Raglen Cymru ar gyfer Gwella, sydd wedi ei thanategu gan ofynion statudol Deddf Llywodraeth Leol 1999 a Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009.

11.2 Erthyglau 6.1 a 6.3.4(b) o Gyfansoddiad y Cyngor.

**SWYDDOG CYSWLLT:**

Rheolwr Gwella Corfforaethol 07825 451448