



WALES **AUDIT** OFFICE
SWYDDFA **ARCHWILIO** CYMRU

Diwylliant Cydymffurfio

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

Blwyddyn archwilio: 2012-13

Cyhoeddwyd: Chwefror 2013

Cyfeirnod y ddogfen: 616A2012

Statws yr adroddiad

Mae'r ddogfen hon wedi'i pharatoi at ddefnydd mewnol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy fel rhan o waith sy'n cael ei gyflawni yn unol â swyddogaethau statudol, y Cod Ymarfer Archwilio a'r Datganiad o Gyfrifoldebau a gyhoeddwyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru.

Nid yw Swyddfa Archwilio Cymru (Archwilydd Cyffredinol Cymru a'i staff) a, lle y bo'n berthnasol, yr archwilydd penodedig, yn cymryd unrhyw gyfrifoldeb mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog neu gyflogai arall yn rhinwedd eu swyddi unigol, nac mewn perthynas ag unrhyw drydydd parti.

Os daw cais i law am wybodaeth y mae'r ddogfen hon yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddir o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn amlinellu'r ymarfer o ymdrin â cheisiadau y disgwylir i awdurdodau lleol ei ddilyn, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru (a, lle y bo'n berthnasol, ei archwilydd penodedig) yn drydydd parti perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynghylch datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa Archwilio Cymru i infoofficer@wao.gov.uk

Roedd y tîm a gyflawnodd y gwaith yn cynnwys Melanie Watson (KPMG LLP)
a Gwilym Bury (Swyddfa Archwilio Cymru)

Cynnwys

Adroddiad cryno

Crynodeb	4
Cynigion ar gyfer gwella	5

Adroddiad manwl

Ni chanfuwyd tystiolaeth o ddiffyg cydymffurfio eang â pholisïau'r Cyngor, ond mae angen gwneud gwelliannau i rai rheolaethau	6
Mae prosesau corfforaethol i sicrhau bod staff newydd yn cynefino a'u bod yn ymwybodol o bolisïau yn dda, ond mae ansawdd y trefniadau cynefino ar lefel adrannol yn amrywio	6
Ni chanfuwyd tystiolaeth o rwystrau diwylliannol i gydymffurfio â pholisïau ond mae angen gwella ar y rheolaethau parhaus i sicrhau bod staff yn deall polisïau ac yn cydymffurfio â hwy	8

Adroddiad cryno

Crynodeb

1. Mae gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (y Cyngor) fframwaith polisïau a gweithdrefnau sy'n amlinellu sut y dylai staff ac aelodau'r Cyngor weithredu neu ymddwyn mewn ystod o wahanol sefyllfaoedd megis y rhai sy'n gysylltiedig ag amodau cyflogaeth, sut i ymdrin â'r cyhoedd, a sut i ddarparu gwasanaethau'r Cyngor.
2. Mae nifer o achosion o ddiffyg cydymffurfio â gweithdrefnau contractio a chaffael gan staff wedi codi yn y Cyngor yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Daeth adroddiad gan KPMG, a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2012, i'r casgliad y dylai'r Cyngor benderfynu ar y rhesymau dros hyn a chymryd camau i wella cydymffurfiaeth yn y dyfodol. Yn dilyn yr adroddiad, mabwysiadodd y Cyngor gynllun gweithredu ac mae gwaith ar y gweill i wella cydymffurfiaeth â gweithdrefnau contractio a chaffael.
3. Nod yr adolygiad hwn oedd ateb y cwestiwn canlynol:

A yw diffyg cydymffurfiaeth â pholisïau'r Cyngor gan staff yn broblem gyffredin ledled y Cyngor?

4. Canolbwyntiodd ein hadolygiad ar dri maes gwasanaeth: Gofal Cymdeithasol i Oedolion (gan gynnwys yr Uned Darparwyr); Gwasanaethau Rheoleiddio; a Gwasanaethau Hamdden. Cyfwelwyd â sampl o naw aelod o staff a oedd wedi ymuno â'r Cyngor yn ystod y 18 mis blaenorol ac a oedd wedi dilyn rhaglen gynefino. Yn ogystal, fe wnaethom olrhain y defnydd o'r polisïau a gyflwynir i staff yn ystod eu proses gynefino (y prosesau cynefino corfforaethol ac adrannol) i bennu:
 - ymwybyddiaeth y staff o bolisïau penodol;
 - effeithiolrwydd cyfathrebu am bolisïau a'r angen i gydymffurfio;
 - deall pwysigrwydd cydymffurfio â pholisïau penodol i'r sefydliad; a
 - rhwystrau i gydymffurfio â pholisïau, megis diwylliant rheoli.
5. Ni chanfu ein hadolygiad dystiolaeth o ddiffyg cydymffurfio eang â pholisïau'r Cyngor, ond mae angen gwneud gwelliannau i rai rheolaethau. Daethom i'r casgliad hwn oherwydd:
 - canfuwyd bod prosesau cynefino corfforaethol ar gyfer staff newydd a sicrhau eu bod yn ymwybodol o bolisïau yn dda, ond mae ansawdd y trefniadau cynefino ar lefel adrannol yn amrywio; ac
 - ni chanfuwyd tystiolaeth o rwystrau diwylliannol i gydymffurfio â pholisïau ond mae angen gwella ar y rheolaethau parhaus i sicrhau bod staff yn deall polisïau ac yn cydymffurfio â hwy.

Cynigion ar gyfer gwella

Y broses gynefino gorfforaethol

- A1 Dylai'r Cyngor sicrhau bod yr holl staff, gan gynnwys staff dros dro, yn cael sesiwn gynefino gynhwysfawr ac amserol yn fuan ar ôl iddynt ddechrau eu cyflogaeth.

Y broses gynefino adrannol

- A2 Er bod angen teilwra prosesau cynefino lleol, i ryw raddau, i gyd-fynd ag anghenion pob adran, dylai rheolwyr llinell sicrhau bod elfennau o'r broses gynefino, fel gwirio dealltwriaeth polisïau corfforaethol, yn cael eu rhoi ar waith yn gyson ac yn gadarn.

Ymwybyddiaeth o bolisïau

- A3 O bryd i'w gilydd, dylai'r Cyngor sicrhau bod rheolwyr llinell yn gwirio dealltwriaeth staff o newidiadau i bolisïau a gweithdrefnau, a'u cydymffurfiaeth â'r newidiadau hynny yn ogystal â'u goblygiadau i'r tîm. Gellid gwneud hyn mewn cyfarfodydd tîm, neu yn ystod cyfarfodydd un-i-un.

Cydymffurfio â pholisïau

- A4 Dylai'r Cyngor ddatblygu system y gellir ei harchwilio sydd, o bryd i'w gilydd, yn profi ac yn cadarnhau dealltwriaeth staff o bolisïau corfforaethol allweddol.

Adroddiad manwl

Ni chanfuwyd tystiolaeth o ddiffyg cydymffurfio eang â pholisïau'r Cyngor, ond mae angen gwneud gwelliannau i rai rheolaethau

Mae prosesau corfforaethol i sicrhau bod staff newydd yn cynefino a'u bod yn ymwybodol o bolisïau yn dda, ond mae ansawdd y trefniadau cynefino ar lefel adrannol yn amrywio

Mae rhaglen gynefino gorfforaethol y Cyngor yn gynhwysfawr ac yn ddefnyddiol i weithwyr newydd

6. Mae'r Cyngor yn cynnal cyflwyniad cynefino corfforaethol undydd yn rheolaidd drwy gydol y flwyddyn. Mae'r digwyddiad yn cynnwys cyflwyniad gan yr Arweinydd ar y Cyngor a'i werthoedd, a sesiynau gan swyddogion arweiniol ar iechyd a diogelwch, polisiau adnoddau dynol, buddion i staff, gwasanaeth i gwsmeriaid a gofynion yn ymwneud â'r Gymraeg. Ymysg y polisiau y cyfeirir atynt yn y digwyddiad mae diogelu data a rheoli gwybodaeth, cydraddoldeb ac amrywiaeth, ymddygiad staff, y polisi disgyblu, a'r gofrestr buddiannau.
7. Cafodd y rhan fwyaf o'r bobl a gyfwelwyd sesiwn gynefino gorfforaethol yn ystod yr ychydig fisoedd cyntaf ar ôl iddynt ddechrau gweithio i'r Cyngor a phedwar mis oedd y cyfnod aros cyfartalog. Fodd bynnag, bu'n rhaid i dri aelod o staff o blith y naw a gyfwelwyd aros mwy na chwe mis rhwng dechrau gweithio i'r Cyngor a mynychu sesiwn gynefino gorfforaethol. Roedd y rhan fwyaf o'r staff hyn wedi ymuno â'r Cyngor yn wreiddiol ar gontractau dros dro a gafodd eu hystyngtu neu'u gwneud yn gontractau parhaol wedi hynny.
8. Roedd y staff yn teimlo bod y diwrnod cynefino corfforaethol yn gynhwysfawr o ran y materion a'r wybodaeth yr oedd angen iddynt wybod amdanynt fel cyflogeion newydd ac ni nodwyd unrhyw fylchau o ran y wybodaeth. Roedd y staff yn credu mai'r sesiwn ar y Gymraeg oedd y sesiwn fwyaf defnyddiol. Roedd y rhai a oedd yn medru'r Gymraeg yn gwerthfawrogi'r pwyslais a roddwyd ar yr iaith a'r rhai di-Gymraeg yn gwerthfawrogi'r cymorth ymarferol a hygyrch a oedd ar gael iddynt. Roedd y staff hefyd yn teimlo bod y sesiynau ar y polisiau iechyd a diogelwch ac adnoddau dynol yn ddefnyddiol. Teimlai un y byddai'n ddefnyddiol egluro'r defnydd o'r cyfryngau cymdeithasol yn y sesiwn gynefino - y rheolau o ran eu defnyddio a sut y gellid eu defnyddio'n briodol i wella gwasanaethau'r Cyngor.

Er gwaethaf y ffaith bod canllawiau ar gael, gall ansawdd sesiynau cynefino adrannol fod yn annigonol weithiau

9. Mae'r Cyngor wedi datblygu Canllawiau Cynefino i Gyflogeion sydd ar gael ar y rhyngwrwyd i reolwyr llinell sy'n cynnal sesiynau cynefino adrannol. Mae'n amlinellu canllawiau a rhestrau gwirio ar gyfer gweithgareddau neu wybodaeth y dylid eu darparu i gyflogai newydd ar y diwrnod cyntaf, yn ystod yr wythnos gyntaf, ac yn ystod y cyfarfod prawf ar ôl chwe mis. Yn ogystal mae gan rai adrannau eu dull eu hunain o gynnal sesiynau cynefino lleol. Mae gan yr Adran Gwasanaethau Hamdden restr wirio cynefino ychwanegol sy'n cynnwys gofynion penodol yn dibynnu ar y swyddogaeth. Yn ddiweddar mae'r Adran Gofal Cymdeithasol i Oedolion wedi datblygu gweithlyfr cynefino sy'n amlinellu'r prif feysydd y mae'n rhaid i staff newydd fynd i'r afael â hwy er mwyn datblygu eu dealltwriaeth, fel egwyddorion gofal, arferion gweithio diogel a dealltwriaeth o bolisiau a gweithdrefnau'r Cyngor. Yna bydd yr aelod o'r staff a'r rheolwr llinell yn llofnodi'r gweithlyfr pan fydd wedi'i gwblhau. Er bod hyn yn gallu adlewyrchu arfer da, nid oedd y staff a gyfwelwyd ar gyfer yr adolygiad hwn wedi defnyddio'r gweithlyfr fel rhan o'u proses gynefino, gan nad oedd ar gael pan wnaethant ymuno â'r Cyngor. Felly nid yw dilyn y dull gweithredu newydd hwn wedi cael ei brofi fel rhan o'r adolygiad hwn.
10. Roedd pob aelod o staff y cyfwelwyd ag ef wedi cael sesiynau cynefino ar lefel adrannol gyda'i reolwr llinell. Er bod yr elfennau sylfaenol, fel ymgyswrtio, ymwybyddiaeth o iechyd a diogelwch, a'r gweithdrefnau llofnodi yn cael eu cwblhau'n dda, roedd ansawdd cyffredinol y sesiynau cynefino yn anghyson. Er enghraifft, roedd lleiafrif y staff a gyfwelwyd wedi cael sesiynau cynefino ag iddynt strwythur da ac wedi cael amlinelliad o bolisiau allweddol fel diogelwch TG i sicrhau eu bod yn deall y gofynion. Roedd y staff hyn wedi llofnodi i gadarnhau eu bod wedi darllen polisiau penodol hefyd. Roedd mwyafrif y staff a gyfwelwyd wedi cael sesiynau cynefino mwy ad hoc neu sesiynau lle nad oedd y strwythur cystal lle y dangoswyd iddynt ble i gael gafaél ar bolisiau ac y gofynnwyd iddynt eu darllen, ond ni wnaeth y rheolwyr wirio eu dealltwriaeth o'r polisiau wedi hynny. Mewn dau achos, nododd y staff bod bylchau yn eu dealltwriaeth o weithdrefnau, fel rheolau oriau hyblyg a sut i ymdrin â chwynion gan y cyhoedd.

Ni chanfuwyd tystiolaeth o rwystrau diwylliannol i gydymffurfio â pholisïau ond mae angen gwella ar y gweithdrefnau parhaus i sicrhau bod staff yn deall polisïau ac yn cydymffurfio â hwy

Mae staff yn ei chael hi'n hawdd dod o hyd i bolisïau corfforaethol allweddol

11. Mae'r Cyngor yn rhoi ei bolisïau corfforaethol allweddol ar y fewnwyd, ac yn ogystal â hynny mae gan rai adrannau, fel Gofal Cymdeithasol i Oedolion, bolisïau lleol ar yriannau a rennir. Cytunodd pob aelod o staff fod mewnwyd y Cyngor yn hawdd iawn ei gwelywio ac o ganlyniad eu bod yn llwyr ymwybodol o leoliad polisïau a chynlluniau corfforaethol ar lein a sut i gael mynediad iddynt. Yn ogystal rhoddir y wybodaeth ddiweddaraf i'r staff am newidiadau polisi drwy rybuddion e-bost ar y system Postmaster, ac mae hyn yn ddefnyddiol.

Yn gyffredinol, nid yw'r rheolaethau i sicrhau bod staff yn deall polisïau ac yn cydymffurfio â hwy yn ddigon cryf ond mae gwaith yn mynd rhagddo i wella cydymffurfiaeth â phrosesau caffael a chontractio

12. Roedd y staff a gyfwelwyd yn teimlo eu bod yn deall gofynion polisïau a rheolau fel y polisi diogelwch TG, a'r rhai sy'n ymwneud ag iechyd a diogelwch ac adnoddau dynol (absenoldeb salwch, gwyliau etc). Roedd gan y staff a oedd yn ymwneud â phrynu nwyddau a gwasanaethau ddigon o ymwybyddiaeth o reolau a dirprwyathau caffael i gymeradwyo ffurflenni prynu.
13. Gwneir staff yn ymwybodol o unrhyw newidiadau neu ddiweddariadau i bolisïau drwy rybuddion e-bost. Fodd bynnag, nid yw rheolwyr llinell yn gwirio bod staff wedi darllen a deall y newidiadau polisi hyn a'u goblygiadau i'r tîm neu'r gwasanaeth. Ni chaiff pwysigrwydd cydymffurfio â pholisïau a gweithdrefnau'r Cyngor ei drafod yn benodol mewn cyfarfodydd un-i-un. Yn ogystal, nid oedd y staff yn gallu nodi'r camau yr oedd y Cyngor yn eu cymryd i sicrhau cydymffurfiaeth â pholisïau. Er enghraifft, roedd y rhan fwyaf o'r staff yn ymwybodol o bolisïau i sicrhau diogelwch data. Er bod un wedi cael profiad o archwiliadau desgiau clir yn cael eu cynnal yn y gweithle, nid oedd y rhan fwyaf ohonynt wedi cael y profiad hwn. Nid oes gan y Cyngor reolaethau penodol ar waith i wirio'n achlysurol ddealltwriaeth y staff o bolisïau corfforaethol a chydymffurfiaeth â'r polisïau hynny neu i ddiweddarau hyn drwy hyfforddiant. Er enghraifft, byddai hyfforddiant diweddarau gorfodol neu lofnodi diweddariadau polisi yn helpu i sicrhau bod staff yn meddu ar y wybodaeth ddiweddaraf am unrhyw newidiadau a hefyd yn pwysleisio'r pwyslais a roddir gan y Cyngor ar gydymffurfio â pholisïau. Gellid gwneud hyn drwy broses e-ddysgu orfodol lle y bydd staff, ar ddiwedd cyflwyniad ar-lein, yn sefyll prawf i gadarnhau eu dealltwriaeth, neu gellid cynnal cyfarfodydd un-i-un neu gyfarfodydd tîm gyda rheolwyr llinell i drafod cydymffurfio â pholisïau ac yna ofyn i bob aelod o'r tîm lofnodi'r polisi dan sylw. Roedd llawer o'r staff a gyfwelwyd wedi bod yn gweithio i'r Cyngor ers o leiaf 12 mis pan gynhaliwyd yr adolygiad, ond nid oedd yr un ohonynt wedi cael hyfforddiant diweddarau nac e-ddysgu gorfodol. Os nad yw'r staff yn ymwybodol bod y Cyngor yn cynnal gwiriadau

cydymffurfio â pholisïau yna mae'n fwy tebygol y bydd achosion o ddiffyg cydymffurfio yn codi. Mae hyn yn arbennig o wir am aelodau o staff sydd wedi gweithio i'r Cyngor ers peth amser a allai, yn anecdotaidd, fod yn llai tebygol o sicrhau eu bod yn meddu ar y wybodaeth ddiweddaraf am newidiadau i bolisïau neu weithdrefnau.

14. Mae'r Cyngor yn dangos ei fod yn cymryd camau i wella cydymffurfiaeth â phrosesau caffael a chontractio. Mewn ymateb i Adroddiad Contractio KPMG a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2012, mae'r Cyngor wrthi'n rhoi cynllun gweithredu ar waith i wella cydymffurfiaeth erbyn mis Chwefror 2013. Mae hyn wedi cynnwys sefydlu Fforwm Contractau (y Fforwm), sy'n dwyn ynghyd swyddogion o bob rhan o'r Cyngor a chanddynt ddiddordeb mewn prynu nwyddau neu gytuno ar gontractau neu sydd â chyfrifoldeb uniongyrchol dros wneud hynny. Bu'r Fforwm yn ddefnyddiol i nodi 'achosion' sylfaenol diffyg cydymffurfiaeth, fel swyddog yn prynu nwyddau cyn cael hyfforddiant priodol ar weithdrefnau caffael. Mae'r fforwm yn fuddiol o ran rhannu dysg a phrofiad ledled y Cyngor ar faterion contractio a bydd yn parhau wedi i'r cynllun gweithredu gael ei roi ar waith.

Ni chanfuwyd tystiolaeth o rwystrau diwylliannol i gydymffurfio â pholisïau

15. Nid oedd mwyafrif y staff a gyfwelwyd fel rhan o'r adolygiad hwn erioed wedi gweld polisïau'r Cyngor yn cael eu cymhwyso'n anghyson neu'n anghywir nac wedi cael profiad o hynny. Lle y gwelwyd mân achosion o fynd yn groes i bolisïau, megis taflen nad oedd yn cydymffurfio â'r Polisi Iaith Gymraeg, cafodd hyn ei nodi a'i unioni'n gyflym.
16. Nid oedd unrhyw aelod o'r staff a gyfwelwyd erioed wedi cael ei annog gan gydweithiwr neu reolwr i beidio â chydymffurfio â pholisïau neu weithdrefnau'r Cyngor. Yn gyffredinol, roedd y staff yn gwybod bod gan y Cyngor Bolisi Chwythu'r Chwiban, ac roedd y rhan fwyaf yn teimlo y byddent yn gallu codi mater gyda'u rheolwr llinell pe byddent yn gweld achos o ddiffyg cydymffurfio. Roedd y rhai ar gontractau dros dro yn teimlo'n llai hyderus wrth godi pryderon gyda rheolwyr o gymharu â'r rhai ar gontractau parhaol.
17. Fodd bynnag, roedd dau aelod o staff yn y sampl adolygu wedi gweld rhai rheolau adnoddau dynol yn cael eu gweithredu mewn modd a oedd, yn eu barn hwy, yn anghyson. Mewn un achos, ystyriwyd bod rheolwr llinell yn rhoi cyngor gwahanol ar ddefnyddio amser wedi'i gronni i wahanol aelodau o staff, gan ddangos yr angen am fwy o eglurder o ran cymhwyso rheolau oriau hyblyg. Mewn achos arall, roedd aelod o staff wedi gweld polisïau recriwtio'n cael eu cymhwyso'n anghyson, ac roedd y tîm dan sylw'n credu bod hyn yn annheg. Achosion prin oedd y rhain a oedd yn ymddangos fel eu bod yn gysylltiedig â dull gweithredu penodol (neu ddiffyg wybodaeth) rheolwyr unigol hytrach na diwylliant mwy cyffredinol o ddiffyg cydymffurfio.



WALES AUDIT OFFICE

SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Ffôn: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Ffacs: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-mail: info@wao.gov.uk

E-bost: info@wao.gov.uk

Website: www.wao.gov.uk

Gwefan: www.wao.gov.uk