

Cynnydd o ran cyflawni Argymhellion Statudol – Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog

Blwyddyn archwilio: 2021-22

Dyddiad cyhoeddi: Mawrth 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 2839A2022

Paratowyd y ddogfen hon er mwyn iddi gael ei defnyddio gan Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog yn rhan o waith a gyflawnir yn unol ag adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004.

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon i Archwilio Cymru: 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.

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

Cynnwys

Adroddiad cryno

Crynodeb 4

Adroddiad manwl

Mae'r gwaith o gyflawni'r argymhellion statudol yr Archwilydd Cyffredinol wedi'i lesteirio gan broblemau llywodraethu parhaus a diffyg capasiti a dylai'r Awdurdod nawr geisio cymorth Gweinidogion Cymru i fynd i'r afael â'i broblemau 6

Mae angen newid sylweddol mewn perfformiad er mwyn ymdrin yn llawn â'r Argymhellion Statudol 6

Nid yw prosesau llywodraethu a gwneud penderfyniadau yn gweithio'n effeithiol o hyd 7

Mae gwahaniaethau o ran dehongli a gwaith aelodau yn atal yr Awdurdod rhag mynd i'r afael â'r problemau mawr y mae'n eu hwynebu 8

Mae capasiti a chydnerthedd yn parhau i fod yn feysydd sy'n peri pryder 10

Argymhellion a'r camau nesaf 12

Adroddiad cryno

Crynodeb

Yr hyn a adolygwyd gennym a pham

- 1 Cyhoeddodd Archwilydd Cyffredinol Cymru ei adroddiad ar Gyflawni'r Rhaglen Newid yn Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog (yr 'Awdurdod') ym mis Chwefror 2021. Ar y cyfan, daethom i'r casgliad bod gwendidau wrth arwain a llywodraethu wedi'u hamlygu gan reoli a chyflawni gwael o ran y rhaglen newid fawr a gychwynwyd gan yr Awdurdod ym mis Hydref 2019.
- 2 O ystyried ein canfyddiadau, gwnaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru dri Argymhellion Statudol ar gyfer gwella gan ganolbwyntio ar y canlynol:
 - bwrw ymlaen â'r Rhaglen Newid;
 - cryfhau llywodraethu; a
 - chryfhau'r broses o wneud penderfyniadau.
- 3 Ar adeg cyhoeddi ein hadroddiad, gwnaethom hefyd nodi sut y byddem yn olrhain perfformiad wrth ymdrin â'n hargymhellion statudol a'r risgiau a nodwyd gennym yn 2021-22.
- 4 Rydym wedi bod yn monitro'r gwaith o gyflawni'r argymhellion statudol yn fisol gyda'r Prif Weithredwr newydd a'r swyddogion perthnasol a buom hefyd mewn cyfarfodydd amrywiol yr Awdurdod i bwysu a mesur datblygiadau. Ar y cyfan, nid ydym o'r farn bod digon o gynnydd wedi'i wneud ac mae llawer i'w wneud o hyd.

Yr hyn a ganfuom

- 5 Er mwyn rhoi sicrwydd bod y materion a nodwyd gennym yn cael sylw llawn, gwnaethom gynnal yr adolygiad dilynol hwn yn y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2021 a mis Ionawr 2022. Gwnaethom gyfweild â swyddogion ac aelodau'r Awdurdod, adolygu dogfennau, cynnal arolwg byr o'r holl aelodau a staff a gweld cyfarfodydd. Yn gyffredinol, canfuom: Mae cyflawni argymhellion statudol yr Archwilydd Cyffredinol wedi'i lesteirio gan broblemau llywodraethu parhaus a diffyg capasiti a dylai'r Awdurdod yn awr geisio cymorth Gweinidogion Cymru i fynd i'r afael â'r problemau hyn. Yn benodol canfuom:
 - fod angen newid sylweddol mewn perfformiad er mwyn ymdrin yn llawn â'r Argymhellion Statudol;
 - nid yw prosesau llywodraethu a gwneud penderfyniadau yn gweithio'n effeithiol o hyd;
 - fod gwahaniaethau o ran dehongli a gwaith aelodau yn atal yr Awdurdod rhag mynd i'r afael â'r problemau mawr y mae'n eu hwynebu; ac
 - mae capasiti a chydnerthedd yn parhau i fod yn feysydd sy'n peri pryder.

- 6 Gwnaethom glirio'r adroddiad hwn gan roi drafft i holl aelodau'r Awdurdod a'r holl swyddogion y gellid eu nodi. Gwnaethom hi'n glir yn ystod y broses bod yr adroddiad yn destun darpariaethau Adran 54 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004. Mae'r adran hon o'r Ddeddf yn nodi cyfyngiad statudol ar ddatgelu gwybodaeth a geir yn ystod archwiliad ac yn ei gwneud yn glir na cheir rhannu unrhyw gynnwys heb gymeradwyaeth Archwilydd Cyffredinol Cymru neu ei archwilwyr. Er gwaethaf yr amod hwn, gwnaeth dau aelod a benodwyd gan Lywodraeth Cymru rannu eu hymateb i'r drafft â swyddogion Llywodraeth Cymru, a gwnaeth un o'r aelodau hyn ei rannu â Phrif Weithredwr a Chadeirydd yr Awdurdod.

Adroddiad manwl

Mae'r gwaith o gyflawni'r argymhellion statudol yr Archwilydd Cyffredinol wedi'i lesteirio gan broblemau llywodraethu parhaus a diffyg capasiti a dylai'r Awdurdod nawr geisio cymorth Gweinidogion Cymru i fynd i'r afael â'i broblemau

Mae angen newid sylweddol mewn perfformiad er mwyn ymdrin yn llawn â'r Argymhellion Statudol

- 7 Mae gan yr Awdurdod gynllun gweithredu ar waith sy'n dwyn ynghyd yr holl newidiadau arfaethedig i ymdrin â'r argymhellion statudol a wnaed gan yr Archwilydd Cyffredinol. Caiff y Cynllun Gweithredu ei fonitro a'i ddiweddarau'n rheolaidd ac mae'n destun goruchwyliaeth a gwerthusiad gan y pwyllgor Archwilio a Chraffu.
- 8 Mae'r Cynllun Gweithredu yn ymdrin â'r holl faterion a nodwyd yn adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol ym mis Chwefror 2021 ac yn rhoi crynodeb da o sut y mae'r Awdurdod yn bwriadu mynd i'r afael â'r risgiau y mae'n eu hwynebu. Mae Archwilio Cymru a'r Awdurdod yn cyfarfod yn rheolaidd i drafod y cynnydd o'i gymharu â'r cynllun gweithredu.
- 9 Er gwaethaf hyn, nid yw'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Gweithredu yn mynd rhagddo yn gyflym nac yn ddidrafferth. Mae'r rhan fwyaf o'r camau gweithredu yn waith sydd ar y gweill ac nid yw nifer ohonynt wedi symud ymlaen o gwbl. Mae amserlenni ar gyfer cyflawni rhai camau gweithredu unigol naill ai wedi eu methu a/neu wedi eu hymestyn ac nid yw'r cynnydd wedi bod mor gyflym ag y rhagwelwyd ar y dechrau.
- 10 Mae hyn yn rhannol oherwydd gofynion parhaus o ran adnoddau ond hefyd oherwydd bod nifer o gamau gweithredu allweddol yn destun dadl barhaus rhwng aelodau a swyddogion i ddiffinio a chytuno ar ymatebion. Yn wir, mewn rhai ardaloedd mae'r camau y cytunwyd arnynt yn flaenorol gan aelodau yn aml yn cael eu herio a'u trafod. Er enghraifft, dim ond ym mis Chwefror 2022 y cafodd y Cynllun Dirprwyo, a oedd i fod i gael ei ddiweddarau a'i gymeradwyo ym mis Awst 2021, ei ystyried a'i fabwysiadu. Nid oedd rhai aelodau'n derbyn holl ganfyddiadau adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol ym mis Chwefror 2021, sy'n codi pryderon nad yw'r Cynllun Gweithredu yn eiddo llawn. Yn y Pwyllgor Archwilio diweddaraf ar 28 Ionawr 2022, bu swyddogion ac aelodau'n myfyrio ar y cynnydd araf hyd yma ac yn cydnabod eu bod rywfaint o'r ffordd i fynd i'r afael â'u heriau sylweddol.

Nid yw prosesau llywodraethu a gwneud penderfyniadau yn gweithio'n effeithiol o hyd

- 11 Nid yw'r 12 mis diwethaf wedi bod yn hawdd i Aelodau a staff yn yr Awdurdod. Roedd llawer y buom yn cyfweld â nhw a'u harolygu yn tynnu sylw at y straen personol yr oeddent yn ei ddioddef yn sgil gweithio yn yr Awdurdod gan gyfeirio at anawsterau cysgu, straen a phryder parhaus. Nid yw'r anawsterau a ddeilliodd o gamreoli'r rhaglen newid a nodwyd yn ein hadroddiad blaenorol ym mis Chwefror 2021, y mae'r Awdurdod wedi symud ymlaen yn briodol oddi wrthynt, ynghyd â gwendidau mewn systemau llywodraethu a nodir isod a'r gofynion wrth ymateb i'r pandemig, wedi bod yn hawdd. Er gwaethaf yr heriau hyn, mae'r Awdurdod wedi gwneud rhywfaint o gynnydd o ran cryfhau trefniadau llywodraethu. Er enghraifft:
- mae'r Aelodau wedi dechrau ymdrin â sut y maent yn cydweithio. Cyflogwyd ymgynghorydd ac mae'r aelodau wedi cynnal un gweithdy wedi'i hwyluso gyda 14 o'r 18 yn bresennol. Mae hi dal yn gynnar, ac mae llawer o waith i'w gyflawni o hyd, ond mae'n gam cyntaf pwysig;
 - mae'r aelodau annibynnol newydd ar y pwyllgor safonau wedi rhoi hwb newydd i'r corff hwnnw wrth atgyfnerthu'r safonau disgwylidig a'r ymddygiadau gofynnol;
 - ystyrir bod cyflwyno ôl-drafodaethau i ddilyn cyfarfodydd pwyllgor (i adolygu'r hyn a aeth yn dda mewn cyfarfodydd a'r hyn y gellid ei wella) yn gweithio'n dda ac yn rhoi amser myfyrio y mae mawr ei angen i helpu i gryfhau'r broses o wneud penderfyniadau; ac
 - mae newidiadau yn y Fforwm Polisi wedi arwain at newid yn y ffordd y mae'r corff yn gweithredu ac wedi elwa ar well arweiniad ar y cyd gan y cadeirydd y Fforwm Polisi a'r Prif Weithredwr.
- 12 Er eu bod yn ddefnyddiol ynddynt eu hunain, nid ydym yn credu bod y camau uchod yn ddigonol i fynd i'r afael â'r gwendidau difrifol y mae'r Awdurdod yn eu hwynebu. Nid yw llywodraethu mor effeithiol ag y gallai ac y dylai fod. Mae cyfarfodydd yr Awdurdod a Phwyllgorau y buom yn bresennol ynddynt, ein cyfweiliadau, ein grwpiau ffocws a'n canfyddiadau arolwg i gyd yn tynnu sylw'n gyson at broblemau parhaus.
- 13 O'n cyfweiliadau a'n gwaith arolygu mae'n amlwg bod llawer o egni'n cael ei wastraffu gan swyddogion yn ceisio rhagweld a cheisio rheoli pob senario posibl yn ymwneud â pholisi neu fater penodol cyn ei gyflwyno i'r Aelodau. Gall hyn ymestyn yr amser a gymerir i roi gwybodaeth i'r Aelodau er mwyn iddynt wneud penderfyniad, a gall hyn ychwanegu at eu rhwystredigaeth, ond mae hefyd yn arwain at lesgedd cynyddol oherwydd 'ofn gwneud y peth anghywir'. Gall hyn arwain yn aml at oedi cyn cyflwyno gwybodaeth mewn cyfarfodydd ffurfiol, neu arwain at gyfarfodydd eu hunain yn cael eu canslo, gan beri i'r broses o wneud penderfyniadau arafu a stopio'n gynyddol. Fodd bynnag, mae rhai Aelodau o'r farn nad ydynt yn cael digon o amser na'r wybodaeth gywir ar gyfer craffu a gwneud penderfyniadau effeithiol.

- 14 Er enghraifft, mae'r Cynllun Dirprwyo, a oedd i fod i gael ei adolygu a'i ddiweddarau ddiwedd haf 2021, wedi symud ymlaen yn araf, ac ni fabwysiadwyd y Cynllun wedi'i ddiweddarau o'r diwedd tan fis Chwefror 2022. Mae hyn er bod Cynlluniau Dirprwyo da yn hanfodol i atebolrwydd a llywodraethu da. (Bydd Cynllun Dirprwyo da yn nodi'n glir pwy sydd wedi'u hawdurdodi i wneud penderfyniadau fel bod aelodau a staff ar bob lefel o'r sefydliad yn glir ynghylch yr hyn y gallant ac na allant ei wneud.)
- 15 Yn yr un modd, nid yw'r protocol Aelod/Swyddog wedi symud ymlaen yn ystyrlon, yn rhannol oherwydd pwysau adnoddau, ond hefyd am ei fod yn cael ei ystyried yn eitem 'beryglus' arall i'w thrafod o ystyried y ffaith bod y berthynas rhwng aelodau a gydag aelodau wedi chwalu. Rydym yn dod i'r casgliad bod oedi'n digwydd yn aml mewn achosion allweddol y mae angen ymdrin â nhw oherwydd ofn o wneud y peth anghywir, yn hytrach na'u bod yn ymdrin â nhw.
- 16 Mewn cyfarfodydd, mae'n ymddangos nad yw rhai aelodau'n gallu neu'n amharod i dderbyn cyngor neu atebion swyddogion ac maent braidd yn gyson mewn swyddogion heriol. Yn yr un modd, mae aelodau o'r fath yn aml yn gwrthod derbyn a chadw at benderfyniadau mwyafrifol ac maent yn gyson wrth geisio ailedrych ar benderfyniadau o'r fath. Thema gref a welir yn yr adborth yn sgil ein harolwg a'n cyfweiliadau yw pa mor anrhagweladwy yw cyfarfodydd ffurfiol yr Awdurdod a'r Pwyllgorau a'r materion a godir ac y canolbwyntir arnynt gan rai Aelodau sy'n aml yn atal eitemau rhag cael eu datblygu, rhywbeth yr ydym wedi'i weld wrth fod yn bresennol yng nghyfarfodydd yr Awdurdod. Mae ymddiriedaeth rhwng rhai aelodau a rhwng Aelodau a swyddogion wedi chwalu. Ni wnaeth y newid i weithio ar-lein o bell gan leihau cyfleoedd i ddatblygu ymddiriedaeth a pherthynas; yn y grŵp aelodau a rhwng aelodau a swyddogion helpu'r sefyllfa chwaith. Gyda'i gilydd, mae'r anawsterau parhaus hyn yn atal yr Awdurdod rhag gwneud cynnydd ac maent yn rhwystrau sylfaenol rhag newid.

Mae gwahaniaethau o ran dehongli a gwaith aelodau yn atal yr Awdurdod rhag mynd i'r afael â'r problemau mawr y mae'n eu hwynebu

- 17 Cryfder llywodraethu posibl Awdurdod y Parc Cenedlaethol yw ei fod yn cyfuno sgiliau aelodau lleol atebol a etholwyd yn ddemocrataidd ag arbenigedd a gwybodaeth dechnegol yr aelodau a benodir gan Lywodraeth Cymru. Gall hyn roi sylfaen gref i'r Awdurdod wneud dewisiadau polisi da sy'n ystyried materion lleol a chenedlaethol.
- 18 Fodd bynnag, canfuom fod y berthynas weithio wael a welir rhwng rhai Aelodau o'r Awdurdod y gwnaethom adrodd arno y llynedd yn parhau i gael effaith andwyol ar ei weithrediad a'i broses o wneud penderfyniadau. Ddeuddeng mis yn ddiweddarach, er gwaethaf rhywfaint o gynnydd cadarnhaol – er enghraifft, Aelodau yn ymgysylltu ac yn cyfranogi yn y gwaith o ddatblygu Cynllun Rheoli'r Parc Drafft Newydd – mae rhai heriau sylfaenol yn parhau.

- 19 Mae'r Parc Cenedlaethol yn cwmpasu naw ardal cyngor ac mae ganddo 18 o Aelodau. Penodir chwech o'r rhain gan Lywodraeth Cymru a daw 12 o saith o'r naw awdurdod lleol sy'n ffurfio'r Parc Cenedlaethol, a daw chwech o'r rhain o Bowys. Caiff aelodau eu penodi gan eu prif gyngor cyfansoddol ac nid yw Awdurdod y Parc Cenedlaethol yn rhan o'r broses hon.
- 20 Mae gan bob Aelod [Ddisgrifiad o Swyddogaeth Aelod](#) ar gyfer ei swyddogaeth fel Aelod o Awdurdod y Parc Cenedlaethol. Mae Aelodau Llywodraeth Cymru hefyd yn cael rhestr o 'dasgau allweddol' gan Lywodraeth Cymru fel rhan o'u telerau ac amodau. Mae'n ofynnol i bob Aelod gael Adolygiad Datblygiad Personol yn flynyddol gyda'r Cadeirydd neu uwch aelod arall.
- 21 Hefyd, mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno gofyniad yn ddiweddar am adroddiad blynyddol ar berfformiad y rhai a benodwyd ganddi, sydd i'w weithredu eleni am y tro cyntaf. Mae hyn yn ychwanegol at yr adroddiad manylach sy'n ofynnol ar ddiwedd cyfnod pedair blynedd cyntaf y swydd a ddefnyddir i benderfynu ar ailbenodiadau. Mae Aelodau Llywodraeth Cymru yn cael eu paru i'r Parc Cenedlaethol yn seiliedig ar eu sgiliau a'u profiad – maent yn rhoi dirnadaeth werthfawr o faterion cenedlaethol ac yn dod ag ystod o sgiliau arbenigol i'r bwrdd.
- 22 Mae Aelodau awdurdodau lleol yn aml yn newid yn flynyddol. Mae hyn yn dreth sylweddol ar wariant llywodraethu (mwy o wariant ar sefydlu a chymorth) ac mae'n effeithio ar effeithiolrwydd a chydlynid yr Awdurdod. Yn wir, o fod yn bresennol mewn cyfarfodydd yn ystod y blynyddoedd diwethaf mae'n amlwg i ni fod nifer o aelodau awdurdodau lleol yn chwarae rhan lai amlwg mewn cysylltiad â materion polisi a llywodraethu. Yn rhy aml, mewn cyfarfodydd y buom yn bresennol ynddynt nid oedd y rhan fwyaf o aelodau awdurdodau lleol yn siarad ac anaml y byddent yn cyfrannu at ddatblygu polisi.
- 23 Pan fydd y model hwn yn gweithio'n dda, gall sgiliau cyfunol y gwahanol grwpiau Aelodau fod yn rym cadarnhaol ar gyfer gwella. Er enghraifft, mae Aelodau yn Eryri ac Arfordir Penfro yn gweithio'n golegol er budd eu Hawdurdod Parc Cenedlaethol. O'n gwaith diweddar gydag Eryri ac Arfordir Penfro, anaml y gwelwn wahaniaethau sylfaenol yn y ffordd y mae Aelodau (a swyddogion) yn cydweithio, ac anaml y bydd trafodaethau'n cymryd cyhyd neu'n canolbwyntio ar y materion sy'n dominyddu agendâu tebyg ym Mannau Brycheiniog. Yn syml, mae gan Aelodau ym Mannau Brycheiniog farn wahanol iawn yn aml ar eu swyddogaeth, ac mae'r gwahaniaethau hyn yn dod i'r amlwg mewn cyfarfodydd a thrafodaethau yn aml. Mae hyn yn parhau i danseilio'r broses o wneud penderfyniadau a llywodraethu'r Awdurdod.
- 24 Nid yw hynny'n golygu nad oes tir cyffredin. Mae pob Aelod yn ystyried bod ganddo ef, y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr swyddogaeth arweiniol. Mae'r Aelodau hefyd yn ystyried mai eu swyddogaeth allweddol yw penderfynu ar flaenoriaethau strategol y Parc Cenedlaethol a bod swyddogion yn gyfrifol am weithredu'r blaenoriaethau hyn.
- 25 Fodd bynnag, dywedodd rhai Aelodau o Lywodraeth Cymru wrthym y dylent chwarae rhan fwy canolog gan ddefnyddio eu profiad a'u sgiliau er budd y Parc

Cenedlaethol. Nid yw'r dogfennau craidd na'r broses recriwtio ar gyfer y rhai a benodir gan Lywodraeth Cymru yn helpu hyn gan nad ydynt yn ddigon clir na phenodol i ddiffinio'r gwahaniaethau pwysig rhwng penodi i Fwrdd ac i awdurdod lleol Diben Arbennig fel Parc Cenedlaethol. Dywedodd yr Aelodau wrthym fod y diffyg cefnogaeth barhaus gan Lywodraeth Cymru ar ôl iddynt gael eu penodi yn peri iddynt deimlo'n ynysig.

- 26 Mewn cymhariaeth â hyn, mae Aelodau awdurdodau lleol a benodir i'r Parc Cenedlaethol yn ystyried eu swyddogaeth yn fras yr un fath â'u gwaith ar gyfer eu prif gyngor. Mae'r rhan fwyaf o Aelodau awdurdodau lleol yr ydym wedi siarad â nhw ac wedi eu harolygu yn ystyried eu swyddogaeth fel un o ymateb i gyngor swyddogion proffesiynol, craffu ar berfformiad, cymeradwyo adroddiadau a gwneud penderfyniadau strategol lefel uwch. Cyfrifoldeb y Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr yw rheoli o ddydd i ddydd a gwneud dewisiadau gweithredol, ac maent yn credu'n gryf na ddylai unrhyw Aelod fod yn rhy 'ymarferol'.
- 27 Mae'r gwahaniaeth rhwng y ddau grŵp o aelodau Awdurdod y Parc Cenedlaethol yn aml yn arwain at y rhai a benodwyd gan Lywodraeth Cymru yn ceisio gwneud gormod ac aelodau awdurdodau lleol ddim yn gwneud digon. Ac nid yw'r anghydbwysedd hwn yn helpu'r grŵp llawn o Aelodau'r Awdurdod i weithio mewn ffordd unedig at ddiben cyffredin gan barchu galluedd a chyfraniadau ei gilydd.

Mae capasiti a chydnerthedd yn parhau i fod yn feysydd sy'n peri pryder

- 28 Mae'r Prif Weithredwr newydd wedi bod yn ei swydd ers chwe mis ac mae'n cael ei hystyried yn arweinydd cryf ac effeithiol gan roi cyfeiriad mawr ei angen i'r Awdurdod. Siaradodd y rhan fwyaf o'r swyddogion a'r Aelodau y cyfwelwyd â nhw ac a arolygwyd yn gadarnhaol am y Prif Weithredwr a'r cyfeiriad y mae wedi mynd â'r Awdurdod iddo hyd yma. Mae hi wedi bod yn gyson â'i gweledigaeth ac wedi bod yn dda am wrando ar bobl o bob rhan o'r sefydliad. Mae cytundeb eang ynghylch y strwythur newydd gyda dau Gyfarwyddwr newydd a Rhaglen newydd a Swyddog Prosiect wedi'i benodi ym mis Rhagfyr 2021 a fydd yn dechrau yn ei swydd ym mis Ebrill 2022. Pan fydd y nifer llawn o staff, bydd hyn yn rhoi capasiti uwch swyddogion y mae mawr ei angen i'r Awdurdod.
- 29 Hefyd, mae cymorth ymgynghorol i helpu i lunio a chryfhau systemau corfforaethol wedi'i sicrhau. Mae'r ganolfan gorfforaethol wedi'i chryfhau drwy recriwtio Swyddog Monitro ynghyd ag ailstrwythuro tîm y Prif Weithredwr. Fodd bynnag, nid yw rhai Aelodau'n cefnogi rhai o'r penderfyniadau hyn ac wedi datgan yn agored yng nghyfarfodydd yr Awdurdod y buom yn bresennol ynddynt, fod gormod o arian ac adnoddau'n cael eu neilltuo ar gyfer gweithgareddau llywodraethu.
- 30 Mae swydd y Swyddog Monitro, yn arbennig, wedi bod yn destun pryder gan rai aelodau ac mae'n benodiad cyfnod penodol dros dro o 12 mis, a fydd yn cael ei adolygu yn 2022. Roedd y Prif Weithredwr yn dymuno i hon fod yn swydd amser

llawn barhaol ac mae'n ystyried bod creu'r swydd cyfnod penodol yn ddiffygiol o ran yr ystod o gymorth cyfreithiol sydd ei angen ar yr Awdurdod. Mae gan y Swyddog Monitro ddyletswydd benodol i sicrhau bod yr Awdurdod, ei swyddogion, a'i Aelodau, yn cynnal y safonau ymddygiad uchaf ym mhob y maent yn ei wneud ac i adrodd ar faterion y maent yn credu eu bod yn anghyfreithlon neu'n debygol o fod yn anghyfreithlon neu'n gyfystyr â chamweinyddu. Yn ein barn ni, mae hon yn swydd bwysig yn yr Awdurdod ac mae'n hanfodol i gefnogi llywodraethu da a gwneud penderfyniadau priodol.

- 31 Mae staff yn parhau i weithio ar lefel uwch mewn swyddi dros dro neu â mwy o gyfrifoldeb a chyflawni er eu bod dan bwysau sylweddol yn sgil effaith COVID-19; nifer mawr o swyddi gwag ac ansicrwydd parhaus ymhlith y rhai sy'n gweithio ar gcontractau dros dro neu mewn strwythurau/swyddi dros dro. O ganlyniad, ac nid yw'n syndod, mae ein harolwg yn dangos bod morâl ymhlith Aelodau a staff yn parhau i fod yn isel a bod cydnerthedd yn y sefydliad dan straen.
- 32 Mae uwch staff yn parhau i adael yr Awdurdod, gan leihau gwybodaeth a phrofiad sefydliadol yn fwy. Er enghraifft, dywedwyd wrthym fod y Pennaeth Cynllunio, y Rheolwr Gwasanaethau Democrataidd a Swyddog Adran 151 wedi ymddiswyddo'n ddiweddar neu'n ymddeol. Mae'r rhain yn bobl uwch eu safle sy'n allweddol a bydd eu colled yn ychwanegu at y problemau capasiti y mae'r Awdurdod yn eu hwynebu.
- 33 Yn gyffredinol, mae aelodau a swyddogion yn cytuno bod yr Awdurdod yn ymgymryd â gormod o brosiectau ac yn draddodiadol nid yw wedi blaenoriaethu'n effeithiol. Mewn cyfweiliadau ac yn yr ymatebion i'r arolwg nododd pobl bod gormod o brosiectau nad ydynt yn aml yn cyd-fynd â blaenoriaethau strategol yr Awdurdod, yn cael eu mabwysiadu heb lywodraethu cadarn ar waith i'w rheoli a'u gyrru ymlaen. Mae hyn yn newid yn araf ond nid yw wedi'i wreiddio'n llawn eto.
- 34 Mae capasiti hefyd dan straen oherwydd y ffordd y mae'r Awdurdod yn gweithio. Yn benodol, mae'r galwadau gan rai Aelodau – mewn cyfarfodydd pwyllgor, mewn gweithgorau a thrwy ddefnydd helaeth o e-bost – yn anodd i swyddogion eu rheoli, ac mae adnoddau'n cael eu dargyfeirio'n barhaus i ymdrin â'r ceisiadau manwl rheolaidd hyn a all dynnu sylw oddi ar waith craidd. Nododd uwch reolwyr fod nifer y ceisiadau a'r gweithgarwch a'r trafodaethau dilynol y mae hyn yn eu creu yn cynyddu ac maent yn ystyried hyn yn anghynaliadwy.
- 35 Mae ein cyfweiliadau staff a chanfyddiadau'r arolwg yn tynnu sylw at y ffaith bod rhai swyddogion yn aml yn teimlo eu bod yn cael eu llethu gan ymholiadau a heriau gan rai Aelodau. Nododd sawl un hefyd fod ofn arnynt ymgysylltu â'r Aelodau hyn ac ofn mynd i bwyllgorau neu weithgorau gyda'r Aelodau hyn.
- 36 Mae rhai Aelodau hefyd yn pryderu bod swyddogion yn ymddieithrio ac yn tynnu'n ôl rhag cyfranogi gydag Aelodau ac ystyrir eu bod yn gweithio ar y cyd ac yn fwiadol yn eu herbyn. Ni welsom dystiolaeth o hyn ond, fel y nodwyd mewn paragraffau cynharach, rydym yn cydnabod bod y broses o wneud penderfyniadau'n mynd yn fwyfwy hirfaith a bod adroddiadau a gwybodaeth i Aelodau yn aml yn cael eu hoedi. Mae hyn yn helpu i lunio'r canfyddiad hwn.

Argymhellion a'r camau nesaf

- 37 Gwnaeth ein hadroddiad ym mis Chwefror 2021 gyfres o argymhellion statudol i'r Awdurdod yn unol â gofynion adran 25 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004. Er i'r Awdurdod dderbyn yr argymhellion yn ein hadroddiad a chytuno ar y camau yr oedd yn bwriadu eu cymryd mewn ymateb iddynt, rydym yn pryderu bod y cynnydd wedi bod yn araf a bod yr heriau niferus y mae'r Awdurdod yn eu hwynebu yn parhau. Yn wir, mewn rhai meysydd mae'r problemau wedi dyfnhau ac wedi dod yn fwy sefydledig ac anodd.
- 38 O ystyried y cynnydd cyfyngedig hyd yma a'r heriau niferus y mae'r Awdurdod yn eu hwynebu, rydym yn pryderu na fydd yr Awdurdod o bosibl yn gallu gwneud cynnydd sylweddol heb gymorth allanol. Ar ôl i rannau perthnasol o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 ddod i rym, nid oes darpariaeth bellach i Archwilydd Cyffredinol Cymru argymhell, fel rhan o arolygiad arbennig o'r Awdurdod, fod Gweinidogion Cymru yn darparu cymorth. O ganlyniad, rydym yn argymhell ei fod yn gofyn ar frys am gymorth Gweinidogion Cymru i fynd i'r afael â phroblemau llywodraethu sylweddol.
- 39 Yn arbennig, credwn y dylai ofyn am gymorth sy'n galluogi eglurhad o rolau a disgwyliadau'r holl Aelodau a chymorth cyfatebol wrth fynd i'r afael ag anghenion datblygu a chefnogi aelodau a benodir gan Lywodraeth Cymru. Bwriadwn dynnu sylw Gweinidogion Cymru at yr adroddiad hwn i'w gwneud yn ymwybodol o'r angen i roi cymorth i'r Awdurdod a byddwn yn ystyried pa gamau pellach y mae angen inni eu cymryd i helpu i fynd i'r afael â'r problemau sy'n wynebu'r Awdurdod



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

Gwefan: www.archwilio.cymru

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