

1 Cwr y Ddinas / 1 Capital Quarter
Caerdydd / Cardiff
CF10 4BZ

Tel / Ffôn: 029 2032 0500

Fax / Ffacs: 029 2032 0600

Textphone / Ffôn testun: 029 2032 0660

info@audit.wales / post@archwilio.cymru

www.audit.wales / www.archwilio.cymru

Trwy E-bost

Cyfeirnod: NJS/BBNPA/SRFU

Dyddiad cyflwyno: 5 Mai 2023

Annwyl Catherine ac Aled

Cynnydd o ran cyflawni Argymhellion Statudol – Diweddariad Archwilio Cymru Ebrill 2023

Fel y cofiwch, wrth gyhoeddi ei adroddiad ym mis Mawrth 2022, hysbysodd yr Archwilydd Cyffredinol Awdurdod Parc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog (yr 'Awdurdod') ei fod yn bwriadu adolygu'r cynnydd wrth gyflawni ei Argymhellion Statudol ar ddechrau 2023.

Yn ystod y 12 mis diwethaf rydym wedi bod yn monitro cyflawniad yr argymhellion statudol, gan gyfarfod yn rheolaidd â'r Prif Weithredwr a'r swyddogion perthnasol, ond hefyd yn mynychu gwahanol gyfarfodydd yr Awdurdod i bwysu a mesur datblygiadau. Mae'r llythyr hwn yn rhoi ein casgliadau o'r gwaith hwn ac yn amlinellu cynllun o'n camau nesaf.

Rydym wedi edrych yn benodol ar dri mater craidd:

- cynnydd wrth gyflwyno Cynllun Gweithredu Archwilio Cymru;
- gwaith i gryfhau llywodraethu a gwneud penderfyniadau; a
- gallu a gwytnwch sefydliadol i ddarparu gwelliant.

Rydym wedi dod i'r casgliad bod yr Awdurdod mewn lle gwell na blwyddyn yn ôl ac mae yna gamau dechreuol clir o adferiad. Fodd bynnag, mae rhai heriau sylweddol yn parhau wrth symud ymlaen sy'n gwneud y gobaith o wella yn y tymor byr yn ansicr.

Cynnydd o ran cyflawni Cynllun Gweithredu Archwilio Cymru

Ar y cyfan, rydym wedi dod i'r casgliad bod yr Awdurdod yn gwneud rhywfaint o gynnydd, ond bod angen rhagor o waith i gyflawni meysydd allweddol o'r Cynllun Gweithredu.

Yn ôl y diweddariad llawn diweddaraf o'r Cynllun Gweithredu a gyflwynwyd i Aelodau ym mis Tachwedd 2022, mae pedwar wedi'u cwblhau a'u gweithredu'n llawn ac mae deg mewn gwahanol gamau o gynnydd. Gellid cryfhau'r Cynllun Gweithredu ei hun i alluogi gwell craffu drwy gynnwys dyddiadau targed cliriach a system sgorio 'goleuadau traffig' i ddangos a yw camau'n cael eu datblygu, ar y trywydd iawn neu angen camau adferol. Ar hyn o bryd mae'n anodd i Aelodau benderfynu pa mor dda neu ddrwg y mae'r Awdurdod yn perfformio wrth gyflawni'r Cynllun Gweithredu.

Mae'r adroddiad eglurhaol hefyd yn cydnabod bod capasiti a gwytnwch o fewn yr Awdurdod yn parhau i fod yn risgiau mawr ac yn parhau i atal ei allu i wneud cynnydd prydlon wrth fynd i'r afael â'n hargymhellion yn y gorffennol. Daeth yr ymarfer mapio risg diweddar a wnaed gan aelodau ac uwch swyddogion i'r casgliad fod capasiti sylweddol tymor byr i'r tymor canolig, gwytnwch, arweinyddiaeth, a heriau diwylliant trefniadaeth yn feysydd pwysig y mae angen i'r Awdurdod fynd i'r afael â nhw. O ganlyniad, gan nad oes gan yr Awdurdod y capasiti i gyflawni'r holl gamau gofynnol yn y Cynllun Gweithredu mae wedi cytuno i ganolbwyntio ar bedwar maes blaenoriaeth:

- capasiti a gwytnwch;
- hyfforddiant a datblygiad aelodau;
- adolygu Cynllun Dirprwyo; ac
- adolygu polisïau a dogfennau allweddol.

Er ein bod yn cydnabod bod hyn yn ymateb rhesymol i heriau parhaus o ran adnoddau, rhaid i'r Awdurdod sicrhau nad yw'n parhau i fuddsoddi ei adnoddau cyfyngedig wrth ailedrych a chytuno ar feysydd i'w gwella ar draul darparu gwelliannau gwirioneddol. Yn wir, gwelsom fod yna gryfder cynyddol o deimlad a synnwyr rhwystredigaeth gan rai a wnaethom gyfweld bod angen i newid a gwella positif ddigwydd, yn enwedig i'r rhai sy'n derbyn gwasanaethau gan yr Awdurdod ac sy'n byw yn ardal y Parc Cenedlaethol.

Gwaith ar y gweill ac sydd wedi'i gwblhau i gryfhau'r llywodraethu a'r broses o wneud penderfyniadau

Ar y cyfan, daethom i'r casgliad bod yr Awdurdod wedi gwneud llawer i gryfhau ei brosesau llywodraethu a gwneud penderfyniadau yn ystod y 12 mis diwethaf ac mae trefniadau bellach yn llawer mwy effeithiol. Er hyn, mae sawl maes i'w wella o hyd ac mae'n rhaid i'r Awdurdod barhau i weithio'n galed i wreiddio diwylliant llywodraethu cadarnhaol.

Yn ystod y 12 mis diwethaf, y newid mwyaf amlwg fu ymddygiad Aelodau a'u perthynas â swyddogion. Mae'r anawsterau ymddygiad oedd yn yr Awdurdod dros y blynyddoedd diwethaf yn gadarn yn y gorffennol. Mae perthynas aelodau a swyddogion yn parhau i wella ac yn newid er lles. Nid yw'r aelodau bellach yn camu i reolaeth weithredol a gweithredu polisi. Wrth symud ymlaen mae'n bwysig bod yr amlinelliad clir hwn o gyfrifoldebau a chydberthnasau gweithio cadarnhaol yn parhau i gael eu meithrin yn weithredol.

Yn benodol, mae Cadeirydd ac Is-gadeirydd yr Awdurdod yn gosod naws arweinyddiaeth gadarnhaol ac yn gweithio'n galed gyda'r grŵp Aelodau i greu diwylliant llywodraethu adeiladol ac effeithio. Dylai'r bwriad o gyflwyno cynllun mentora helpu i atgyfnerthu'r newid diwylliant hwn ac, o'i weithredu'n effeithiol, bydd yn cryfhau'r berthynas rhwng Aelodau, a gyda swyddogion.

Mae uwch swyddogion ac Aelodau hefyd yn glir iawn am bwysigrwydd cynnal ffiniau proffesiynol yn eu perthynas waith ac yn enwedig ymddygiad mewn cyfarfodydd. Mae pob un yn ymwybodol o'r rheolau sefydlog ac yn glir ar gael eu gweld yn gwneud, ac yn gwneud, y peth iawn yn y ffordd iawn. Fodd bynnag, mynegodd nifer o Aelodau bryder nad yw parhau i weithio gartref a'r nifer cyfyngedig o gyfarfodydd wyneb yn wyneb yn helpu i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol.

Ar y cyfan, mae safon cadeirio a rheoli cyfarfodydd yn dda ac yn gwella a gwnaeth llawer sylw cadarnhaol ar effeithiolrwydd cynyddol sawl Pwyllgor allweddol. Fodd bynnag, mynegodd rhai Aelodau bryder ynghylch prydlondeb adrodd a chwblhau agendâu. Bydd cyflwyno Pwyllgor Cydlynu'r Cadeiryddion sydd ar y gweill yn caniatáu rheoli agendâu yn well a bydd yn helpu i leihau dyblygu a gorgyffwrdd.

Nid yw'n syndod bod sawl Aelod wedi nodi eu bod ar gromlin **ddysgu serth**. Mae hyn yn rhannol yn adlewyrchiad o'r newid sylweddol diweddar yn y grŵp Aelodau. Er enghraifft, mae 10 o'r 12 aelod awdurdod lleol yn benodiadau newydd i Awdurdod y Parc Cenedlaethol, gan ddechrau ym mis Mai 2022 yn unig, a dechreuodd pedwar o'r chwech o benodiadau Llywodraeth Cymru ym mis Ionawr 2023. Felly, nid yw pob aelod wedi cael y cyfle i gyfrannu mewn cyfarfodydd a chwarae rhan weithredol wrth

sicrhau bod systemau llywodraethu yn gweithio'n effeithiol. Yn bwysig iawn, mae pedwar aelod newydd Llywodraeth Cymru yn cael eu hystyried yn rhai sydd ag ystod amrywiol o sgiliau ac arbenigedd a fydd yn helpu i feithrin newid cadarnhaol a dod â meddylfryd newydd i'r Awdurdod.

Roedd pawb y gwnaethom ni eu cyfweld yn cydnabod bod swyddogion yn gweithio'n galed ond yn aml yn cael eu gorymestyn ac nad oes ganddynt ddigon o amser i'w neilltuo i'r holl bethau sydd eu hangen gan Aelodau. Adlewyrchir hyn yn y safbwyntiau llai cadarnhaol a fynegwyd ar effeithiolrwydd cefnogaeth a hyfforddiant swyddogion parhaus ac mae angen mwy o waith i sicrhau bod gan bob Aelod y wybodaeth a'r sgiliau cywir i allu cyflawni eu rôl yn effeithiol.

Fodd bynnag, dywedodd sawl Aelod hefyd nad ydynt yn teimlo'n hyderus eto i gyfrannu mewn cyfarfodydd ac nad ydynt yn mynd ati i graffu ar berfformiad, gwneud penderfyniadau heriol, a dwyn pobl i gyfrif. Roedd sawl un yn mynegi eu bod yn dadedog mewn sefyllfa herio swyddogion rhag ofn cael eu cyhuddo o 'fwlio'.

Mae'r aelodau'n cydnabod bod angen iddyn nhw gamu i'r adwy a dwyn swyddogion i gyfrif, ond maen nhw'n ymwybodol iawn o beidio ailadrodd, neu gael eu gweld yn ailadrodd, ymddygiadau'r gorffennol. Mae angen i'r Awdurdod sicrhau bod hyn yn cael sylw. Mae aelodau'n chwarae rhan allweddol mewn llywodraethu da, a rhaid eu hannog a'u cefnogi i gyflawni eu cyfrifoldebau, ond yn y ffordd gywir.

Capasiti a gwytnwch sefydliadol i sicrhau gwelliant

Drwyddi draw, daethom i'r casgliad bod gan yr Awdurdod rai problemau capasiti a gwytnwch sylweddol sy'n gwneud gwelliant yn y tymor byr yn ansicr.

Yn gyffredinol, mae Aelodau ac uwch swyddogion yn canmol y Prif Weithredwr sydd wedi bod yn allweddol wrth ysgogi newid cadarnhaol. Yn ogystal, ystyrir bod y ddau Gyfarwyddwr newydd yn benodiadau cryf a fydd yn dod ag arweinyddiaeth a brwdfrydedd mawr eu hangen i waith y Parc Cenedlaethol.

Er hynny, bu trosiant sylweddol mewn personél allweddol, sy'n rhwystro gallu'r Awdurdod i wella mewn meysydd allweddol. Er enghraifft, yn ystod y 12 i 18 mis diwethaf bu tîm gwasanaethau democrataidd newydd, swyddog monitro newydd a thri swyddog Cyllid/Adran 151. Nododd sawl aelod o staff hefyd bod gofyn iddynt ymgymryd â dyletswyddau ychwanegol heb unrhyw adnoddau newydd sy'n rhoi pwysau ar gapasiti.

Er enghraifft, cododd y rhai a gyfwelwyd bryderon nad oedd ganddynt ddigon o gapasiti mewn gwasanaethau cyfreithiol, diogelu data a chydymffurfio â gofynion y

Gymraeg ar hyn o bryd. Mae hyn yn aml yn arwain at gamau allweddol a phroblemau nad ydynt yn cael eu datblygu'n ddigonol neu'n gorfod cael eu codi ar sail ar hap, gan amlaf gan y Prif Weithredwr, oherwydd nad oes neb arall. Heb os, mae colli staff profiadol a bylchau mewn meysydd allweddol yn cael effaith ar berfformiad ac maent wedi gwanhau dilyniant ymarfer mewn rhai meysydd.

Mae'n amlwg bod angen y penderfyniad a wnaed gan yr Awdurdod i fuddsoddi ei gronfeydd wrth gefn i gryfhau gwytnwch a chapasiti, ond mae hyn hefyd yn cynyddu'r pwysau ariannol y mae'n eu hwynebu. Gall parhau i ddefnyddio cronfeydd cyffredinol wrth gefn fod yn ateb tymor byr yn unig ac mae angen i'r Awdurdod sicrhau ei fod yn lleihau ei ddibyniaeth ar y cyllid hwn os yw am barhau'n gydnerth yn ariannol. Rydym yn gweld hyn yn risg sylweddol i'r Awdurdod. Gwaethygir hyn gan ymddiswyddiad diweddar y swyddog S.151. Tra bod Awdurdod Parc Cenedlaethol Arfordir Penfro yn cwmpasu S.151 yn y tymor byr, mae angen i'r Awdurdod sicrhau ei fod yn mynd i'r afael â'i anawsterau parhaus wrth recriwtio a chadw swyddog S.151 sydd â chymwysterau addas i gyflawni ei gyfrifoldebau statudol yn effeithiol.

Yn gyffredinol, nododd yr Aelodau a'r Swyddogion fod ysbryd, er yn gwella'n araf, yn gymysg. Nid yw hyn yn syndod o ystyried y cyfeiriad mewn sawl cyfweiliad at bobl yn gorfod goresgyn 'trauma' y gorffennol diweddar. O ganlyniad, mae llawer o waith i'w wneud o hyd i ailadeiladu ymddiriedaeth a chydberthnasau. Yn hollbwysig, mae'r Uwch Dîm Arwain yn glir ynghylch pwysigrwydd sicrhau lles staff ac yn cymryd camau i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol a chefnogol, sy'n flaenoriaeth allweddol ar gyfer y 12 mis nesaf.

Camau nesaf

I gloi, rydym o'r farn bod yr Awdurdod yn gwneud cynnydd o ran mynd i'r afael ag Argymhellion Statudol yr Archwilydd Cyffredinol ond bod angen mynd i'r afael â rhai risgiau brys yn y flwyddyn nesaf.

Ar hyn o bryd, nid ydym yn bwriadu gwneud unrhyw argymhellion pellach ond byddwn yn parhau i fonitro cynnydd yn 2023-24. O fewn y 12 mis nesaf, ac erbyn mis Ebrill 2024, byddem yn disgwyl gweld cynnydd sylweddol yn cael ei wneud wrth fynd i'r afael â'r risgiau a amlygwyd yn y llythyr hwn. Os na fydd cynnydd yn cael ei wneud, yna byddwn yn ystyried pa gamau pellach sydd eu hangen i gefnogi gwelliannau.

Rydym hefyd wedi copïo'r llythyr hwn at Weinidogion Cymru i'w gwneud yn ymwybodol o'n canfyddiadau. Byddwn hefyd yn trafod ein casgliadau gyda swyddogion Llywodraeth Cymru i sicrhau eu bod yn ystyried y canfyddiadau hyn wrth gytuno ar unrhyw gymorth a chefnogaeth bellach i'r Awdurdod.

Yn olaf, hoffwn hefyd fanteisio ar y cyfle hwn i'ch hysbysu y byddaf yn gadael Archwilio Cymru ym mis Awst 2023. **Byddwch yn dawel eich meddwl** y byddwn yn sicrhau bod trosglwyddiad llyfn a byddwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am y trefniadau rheoli newydd yn fuan. Hoffwn hefyd achub ar y cyfle hwn i ddiolch i chi a chydweithwyr yn yr Awdurdod am yr ymgysylltiad cadarnhaol ac adeiladol yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Yn gywir

Nick Selwyn

Rheolwr Archwilio – Astudiaethau, Parciau Cenedlaethol ac Awdurdodau Tân ac Achub