

Llamu Ymlaen – Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent

Blwyddyn archwilio: 2021–22

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2022

Cyfeirnod y ddogfen: 2949A2022

Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent 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'r Archwilydd Cyffredinol na staff Swyddfa Archwilio Cymru yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb mewn cysylltiad ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog na chyflogai arall yn eu rhinwedd unigol nac i unrhyw drydydd parti.

Os gwneir cais am wybodaeth y gallai'r ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, 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 partiön perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu ailddefnyddio'r ddogfen hon i Archwilio Cymru yn 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

Yn ystod y pandemig, gwnaeth y Cyngor newidiadau sylweddol i'w asedau a'r ffordd y mae ei weithlu'n gweithredu, ond mae angen gwaith ychwanegol arno i ddeall ei anghenion yn y dyfodol o ran asedau a'r gweithlu, ac i sicrhau bod penderfyniadau'r Cyngor yn y dyfodol yn cael eu llywio'n briodol gan Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a'r egwyddor datblygu cynaliadwy

Adroddiad manwl

Crynodeb	4
Asedau	10
<p>Mae'r Cyngor wrthi'n adolygu ei asedau ac yn bwriadu ad-drefnu adeiladau ei swyddfeydd. Fodd bynnag, wrth wneud y penderfyniad i ddatgomisiynu a dymchwel y ganolfan ddinesig, ni chwblhaodd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac ni ystyriodd yr egwyddor datblygu cynaliadwy i'r eithaf</p>	10
<p>Mae gan y Cyngor drefniadau priodol i reoli ei asedau, ond mae ei ddealltwriaeth o sut y bydd newidiadau i'r gwasanaethau a ddarperir yn effeithio ar ei anghenion o ran asedau yn yr hirdymor yn gyfyngedig</p>	14
<p>Mae uwch-reolwyr ac aelodau etholedig yn cael gwybodaeth reolaidd am brosiectau penodol sy'n gysylltiedig ag asedau, ond nid oes gan y Cyngor ddull adrodd ar gyfer ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol</p>	17
Y gweithlu	19
<p>Mae'r Cyngor wedi gweithredu model gweithredu ystwyth sy'n hyblyg, ond nid yw ei drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu wedi eu datblygu'n ddigonol</p>	19
<p>Mae'r Cyngor yn cefnogi staff i addasu i weithio'n ystwyth, ond nid yw'n deall anghenion ei weithlu yn y dyfodol yn llawn eto, er bod gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer gwasanaethau</p>	21
<p>Mae'r Cyngor yn gwneud trefniadau i adolygu ei fodel gweithredu newydd, ond nid oes ganddo set glir o feini prawf eto i asesu'r cynnydd o'i gymharu â'i Strategaeth ar gyfer y Gweithlu</p>	22

Adroddiad manwl

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 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 bwylais oedd swyddfeydd ac adeiladau y mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau i'w drigolion ohonynt; ac
 - 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 mae'r Cyngor yn cynllunio'n strategol i ddefnyddio ei asedau a'i weithlu, sut mae'n monitro'r defnydd ohonynt a sut mae'n adolygu ac yn gwerthuso effeithiolrwydd ei drefniadau.
- 3 Pan oeddem ni'n dechrau 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 mae'r Ddeddf yn llywio'r hyn y maent yn ei wneud. Mae bellach yn agosáu at saith mlynedd ers pasio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac rydym yn ail gyfnod adrodd y Ddeddf yn awr. Felly, rydym yn disgwyl bellach i gyrff cyhoeddus allu dangos bod y Ddeddf yn rhan annatod o'u ffordd o feddwl ac sy'n gwir lywio yr hyn y maent yn ei wneud.
- 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 y Cyngor 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

Mae'r tabl isod yn dangos rhai ffeithiau a ffigurau allweddol sy'n ymwneud ag asedau adeiledig a gweithlu'r Cyngor yn 2020–21.

Nifer yr adeiladau yr oedd y Cyngor yn berchen arnynt yn 2020–21 ¹	323 ²
Gwerth eiddo, ar 31 Mawrth 2021 ¹	£122.5 miliwn
Nifer y staff ³	2,852
Gwariant ar y gweithlu ⁴	£103 miliwn
Canran y staff wrywod/benywod ⁵	24%/76%
Canran y staff a oedd yn gweithio'n rhan-amser/llawn amser ⁵	49%/51%
Canran y staff sydd dros 50 oed ⁵	40%
Canran y staff sydd wedi gadael y Cyngor ⁵	17%

¹ Ffynhonnell: Darparwyd gan y Cyngor

² Roedd Cofrestr Asedau y Cyngor ar gyfer 2020–21 yn cynnwys 323 o adeiladau gweithredol, ac roedd oddeutu 120 o'r rheini yn unedau busnes unigol. Mae'r gofrestr yn cynnwys unrhyw ased sydd wedi ei adeiladu ar ddarn o dir nad yw'n perthyn i ddsbarthiad penodol arall, megis seilwaith (ffyrdd).

³ Ffynhonnell: InfoBaseCymru

⁴ Ffynhonnell: Datganiad Cyfrifon 2020–21 (nodyn 7.2)

⁵ Ffynhonnell: InfoBaseCymru

- 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 o'r 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 gennym yn ystod y cyfnod rhwng Tachwedd 2021 ac Ebrill 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 Ar y cyfan, canfuom, yn ystod y pandemig, fod y Cyngor wedi gwneud newidiadau sylweddol i'w asedau a'r ffordd y mae ei weithlu'n gweithredu, ond bod angen gwaith ychwanegol arno i ddeall ei anghenion yn y dyfodol o ran asedau a'r gweithlu, ac i sicrhau bod penderfyniadau'r Cyngor yn y dyfodol yn cael eu llywio'n briodol gan Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb a'r egwyddor datblygu cynaliadwy.
- 10 Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
- mae'r Cyngor wrthi'n adolygu ei asedau ac yn bwriadu ad-drefnu adeiladau ei swyddfydd, ond wrth wneud y penderfyniad i ddatgomisiynu a dymchwel y ganolfan ddinesig, ni chwblhaodd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac ni ystyriodd yr egwyddor datblygu cynaliadwy i'r eithaf;
 - mae gan y Cyngor drefniadau priodol i reoli ei asedau, ond mae ei ddealltwriaeth o sut y bydd newidiadau i'r gwasanaethau a ddarperir yn effeithio ar ei anghenion o ran asedau yn yr hirdymor yn gyfyngedig;
 - mae uwch-reolwyr ac aelodau etholedig yn cael gwybodaeth reolaidd am brosiectau penodol sy'n gysylltiedig ag asedau, ond nid oes gan y Cyngor ddull adrodd ar gyfer ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol;
 - mae'r Cyngor wedi gweithredu model gweithredu ystwyth sy'n hyblyg, ond nid yw ei drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu wedi eu datblygu'n ddigonol;
 - mae'r Cyngor yn cefnogi staff i addasu i weithio'n ystwyth, ond nid yw'n deall anghenion ei weithlu yn y dyfodol yn llawn eto, er bod gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer gwasanaethau; ac
 - mae'r Cyngor yn gwneud trefniadau i adolygu ei fodel gweithredu newydd, ond nid oes ganddo set glir o feini prawf eto i asesu'r cynnydd o'i gymharu â'i Strategaeth Gweithlu.

Argymhellion

Arddangosyn 2: argymhellion

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

Argymhellion

Asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb

A1 Sicrhau bod yr holl benderfyniadau yn cael eu llywio gan asesiad amserol o'r effaith ar gydraddoldeb pan fo hynny'n angenrheidiol.

Datblygu strategaeth asedau sy'n fwy hirdymor

A2 Wrth ddatblygu ei strategaeth rheoli asedau strategol newydd, dylai'r Cyngor gymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy a sicrhau'n benodol ei fod yn:

- adeiladu ar yr hyn a ddysgwyd o'i brofiad â phandemig COVID-19;
- ystyried tueddiadau mwy hirdymor a allai effeithio ar y gwasanaethau a ddarperir a'r defnydd effeithlon o asedau;
- cyfochri â dogfennau strategol eraill, gan gynnwys datgarboneiddio, masnachol, y gweithlu a strategaethau digidol;
- nodi canlyniadau bwriadedig y Cyngor dros y tymor byr, tymor canolig a thymor hwy;
- ystyried anghenion staff, defnyddwyr gwasanaethau a phartneriaid;
- nodi mesurau perfformiad CAMPUS a threfniadau monitro ac adrodd priodol.

Argymhellion

Datblygu ymhellach strategaeth y gweithlu a chynllunio

A3 Wrth gyflawni ei strategaeth gweithlu, dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn:

- ymgorffori'r hyn a ddysgwyd o bandemig COVID-19;
- cymryd golwg sy'n ddigon hirdymor, er enghraifft, ystyried adolygiadau o wasanaethau a ddarperir a thueddiadau tymor hwy sydd ar ddod a allai effeithio ar y broses o gynllunio'r gweithlu;
- darparu'r sgiliau a'r capasiti sy'n angenrheidiol fel y gall rheolwyr gwasanaethau ddatblygu eu cynlluniau gweithlu;
- coladu cynlluniau gweithlu'r gwasanaeth er mwyn deall pa gamau y mae angen iddo eu cymryd ar lefel gorfforaethol i gryfhau ei weithlu;
- ehangu gwybodaeth y gweithlu i gynnwys manylion am:
 - i. sgiliau cyfredol a bylchau sgiliau cyfredol ac yn y dyfodol;
 - ii. talent a chynllunio olyniaeth; a
 - iii. swyddi hanfodol a'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r rhain yn dod yn wag;
- cryfhau'r cynlluniau gweithredu isorweddol drwy ddatblygu amcanion CAMPUS fel y gellir monitro a chraffu ar y cynnydd;
- cyfochri â dogfennau strategol eraill, gan gynnwys datgarboneiddio, masnachol, rheoli asedau a strategaethau digidol.

Ymgysylltu

A4 Yn rhan o'r adolygiad o'r model gweithredu newydd, gofyn am safbwyntiau preswylwyr ar yr hybiau cymunedol er mwyn cael sicrwydd ynghylch penderfyniad y Cyngor a llywio datblygiad hybiau yn y dyfodol.

A5 Ystyried sut y gallai'r Cyngor addasu ei ddulliau o ymgysylltu â'r cyhoedd fel y gall barhau i ymgysylltu â'r cyhoedd pe byddai cyfyngiadau symud neu gyfyngiadau eraill yn y dyfodol.

A6 Gweithio gyda busnesau lleol i fonitro a deall effaith cau'r Ganolfan Ddinesig a sut gall y Cyngor gefnogi'r busnesau hynny pan fo'r safle'n parhau i fod yn wag.

Adnoddau

A7 Nodi costau darparu'r asedau a'r strategaethau gweithlu ac o ymgorffori'r rhain yn y strategaeth ariannol tymor canolig.

A8 Cydweithredu â phartneriaid yn y sector cyhoeddus ledled Gwent i werthuso'r manteision posibl o ddatblygu dull strategol hirdymor ar gyfer un ystad gyhoeddus.

A9 Adeiladu ar enghreifftiau presennol o weithio ar y cyd drwy ddatblygu dull mwy systematig o gydweithredu.

Argymhellion

Egwyddor datblygu cynaliadwy

A10 Dylai'r Cyngor geisio ymwreiddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn llawn wrth wneud penderfyniadau.

Adroddiad manwl

Asedau

Mae'r Cyngor wrthi'n adolygu ei asedau ac yn bwriadu ad-drefnu adeiladau ei swyddfeydd. Fodd bynnag, wrth wneud y penderfyniad i ddatgomiynu a dymchwel y ganolfan ddinesig, ni chwblhaodd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel sy'n ofynnol gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, ac ni ystyriodd yr egwyddor datblygu cynaliadwy i'r eithaf

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

- ym mis Hydref 2020, cymeradwyodd y Cyngor llawn y broses o ddatgomiynu'r Ganolfan Ddinesig yng Nglynebwy — un o'r ddau brif adeiladau swyddfa a ddefnyddid cyn y pandemig. Roedd y cynigion yn cynnwys datblygu hyb democrataidd yn y Swyddfeydd Cyffredinol yng Nglynebwy a chreu hybiau cymunedol lle'r oedd y cyhoedd yn cael gafael ar wasanaethau a leolid yn y Ganolfan Ddinesig yn flaenorol. Yn wreiddiol, roedd hyn yn seiliedig ar gynigion i brynu safle Festival Park yng Nglynebwy ac i'w ailwrpasu ar gyfer busnes, tai, a swyddfa newydd i'r Cyngor a phartneriaid yn y sector cyhoeddus sydd â diddordeb. Fodd bynnag, disgynnodd y dewis hwn drwy'r rhwyd, ac ym mis Tachwedd 2020, cytunodd y Cyngor i adael safle Festival Park ar gyfer buddsoddwyr preifat sydd â diddordeb ond i fynd rhagddo â'r cynlluniau y cytunwyd arnynt ar gyfer y Ganolfan Ddinesig, yr hyb democrataidd a hybiau cymunedol.
- yna, ym mis Mawrth 2021, ystyriodd y Cyngor a chytunodd ar fodel gweithredu newydd, a chymeradwyodd y broses o ddatgomiynu'r Ganolfan Ddinesig. Mae'r model gweithredu newydd, a ddatblygwyd gan weithgor aelodau ynghyd â swyddogion a chynrychiolwyr undebau llafur, yn seiliedig ar weithio'n ystwyth ac mae'n defnyddio newidiadau i arferion gweithio a gyflwynwyd yn sgil y pandemig.
- roedd Cynllun Rheoli Asedau Strategol 2017–2022 presennol y Cyngor eisoes yn cynnwys cynlluniau i adolygu gofynion hirdymor ei swyddfa ac i sefydlu dyfodol y Ganolfan Ddinesig. Cyflymodd y pandemig y broses hon, gan orfodi ffordd wahanol o weithio y manteisiodd y Cyngor ar y cyfle i addasu ac i roi model gweithredu hirdymor ar waith yn hytrach na dychwelyd i ffyrdd blaenorol o weithio.
- i gefnogi'r model gweithredu newydd hwn, dosbarthodd y Cyngor yr holl swyddogaethau swyddi nad ydynt yn seiliedig ar ysgolion fel swyddi gweithio gartref, ystwyth neu swyddi gwasanaeth/a leolir yn y gymuned. Gan ddefnyddio'r dybiaeth y bydd gweithwyr ystwyth yn gweithio yn y swyddfa am ddau i dri diwrnod yr wythnos, cyrifodd faint o ofod swyddfa y byddai angen iddo ei ddarparu ar gyfer y ffordd newydd hon o weithio. Ar sail y

cyfrifiadau hyn, asesodd y Cyngor fod ganddo ddigon o ofod swyddfa ar draws swyddfeydd ac adeiladau presennol y Cyngor heb yr angen am y Ganolfan Ddinesig nac adeilad newydd. Penderfynodd y Cyngor hefyd fod digon o gapasiti i ddarparu ar gyfer staff ychwanegol mewn swyddfeydd pe byddai angen hynny yn y dyfodol.

- mae'r Cyngor yn diweddarau rhai o'i adeiladau sy'n weddill er mwyn gweddu'n well i'r model gweithredu newydd. Mae eisoes wedi datblygu hyb democrataidd newydd ac amgylchedd gweithio hyblyg yn y Swyddfeydd Cyffredinol ac mae'n bwrw ymlaen â chynlluniau i ailfodelu Llys Anvil yn Abertyleri, sef ei brif adeilad swyddfa ers i'r Ganolfan Ddinesig gau. Bydd hyn yn cynnig gwell cymysgedd o fannau cyfrinachol a chydweithredol, yn gwella'r awyru, ac yn creu amgylchedd gweithio mwy dymunol.
- mae'r model hyb cymunedol yn symud apwyntiadau gwasanaeth cownter ac arddull meddygfa rhwng y cyhoedd a swyddogion o'r Ganolfan Ddinesig ac i adeiladau'r llyfrgell o amgylch y sir. Cyfeiria'r Cyngor nifer o fanteision i'r dull hwn, gan gynnwys:
 - bydd preswylwyr yn gallu cael gafael ar wasanaethau yn lleol, gan arwain at lai o deithio ac effaith carbon is.
 - annog cynnydd yn y defnydd o ganol trefi.
 - annog pobl nad ydynt yn defnyddio llyfrgell i fynd i lyfrgelloedd.
 - cefnogi trigolion i gael gafael ar wasanaethau yn ddigidol drwy gyfrifiaduron y llyfrgelloedd.
 - cyfeirio trigolion at wasanaethau eraill a ddarperir gan y Cyngor a phartneriaid, gan gynnwys y rhai a gydleolir mewn llyfrgelloedd megis undebau credyd, Gyrfa Cymru, ac ati. Cafodd y dull hwn ei dreialu gan hybiau bro yn ystod y pandemig ac mae'r Cyngor yn adrodd effaith a sylwadau cadarnhaol.
- ni ystyriodd y Cyngor yn llawn yr egwyddor datblygu cynaliadwy a'r pum ffordd o weithio wrth wneud y penderfyniad i ddadgomisiynu'r Ganolfan Ddinesig ac i symud gwasanaethau i hybiau cymunedol.
- ni ymgysylltwyd â'r cyhoedd o gwbl oherwydd yr heriau o wneud hynny yn ystod y pandemig. Felly, er ei bod yn ymddangos bod model yr hyb yn cynnig sawl budd i drigolion, nid oes gan y Cyngor dystiolaeth i ddangos bod defnyddwyr y gwasanaeth wedi cefnogi'r newidiadau. Byddai ymgysylltu â thrigolion wedi rhoi gwybodaeth ddefnyddiol i'r Cyngor lunio model yr hyb, gan gynnwys:
 - galw'r cyhoedd am ddatganoli gwasanaethau o'r Ganolfan Ddinesig ac i hybiau cymunedol.
 - gwybodaeth am y mathau o wasanaethau y mae defnyddwyr yn dymuno cael gafael arnynt yn yr hybiau (y Cyngor a gwasanaethau partner).
 - lleoliadau a ffeirir ar gyfer yr hybiau.

- dylai'r Cyngor ystyried yn awr sut y gall ofyn am safbwyntiau trigolion, er mwyn cael sicrwydd ynghylch ei benderfyniad ac i lywio datblygiad hybiau yn y dyfodol. Mae cyfle i ymgorffori hyn yn adolygiad y Cyngor sydd ar ddod o'i gynnig gwasanaethau cwsmeriaid, profiadau, a phwyntiau mynediad. Bydd safbwyntiau trigolion, yn ogystal â'r data y mae'r Cyngor yn eu cipio ar ddefnyddio hybiau, yn darparu sylfaen dystiolaeth gref ar gyfer adolygu blwyddyn gyntaf yr hybiau cymunedol ac asesu'r angen i fireinio yn y dyfodol. Dylai'r Cyngor ystyried hefyd sut y gallai addasu ei ddulliau o ymgysylltu â'r cyhoedd fel y gall barhau i gynnwys y cyhoedd pe byddai cyfyngiadau symud neu gyfyngiadau eraill yn y dyfodol.
- gwelsom hefyd ystyriaeth gyfyngedig o'r effaith a gafodd dadgomisiynu'r Ganolfan Ddinesig ar yr economi lleol. Bydd y safle'n cael ei ddefnyddio ar gyfer tai, gan ffurfio rhan o gynigion y Cynllun Bro ar gyfer Glynebwy, sy'n cynnwys tai a chyfleusterau cymunedol newydd a gwell mynediad i ganol y dref. Er ei bod yn ymddangos bod y cynlluniau hyn yn lliniaru'r effaith o golli'r Ganolfan Ddinesig ar fusnesau lleol dros y tymor canolig a'r tymor hwy, ni welsom dystiolaeth o waith modelu i gymharu'r effaith economaidd o gau'r Ganolfan Ddinesig a'r datblygiad tai arfaethedig. Yn rhan o'r achos busnes ar gyfer caffael safle Festival Park, cafodd aelodau ffigyrau yn amcangyfrif yr effaith y gallai tai newydd yn safle'r Ganolfan Ddinesig ei chael ar yr economi lleol⁶ ac ar dderbyniadau treth cyngor. Ond ni roddwyd arwydd o gyfraniad y Ganolfan Ddinesig i'r economi lleol gan staff na'r trigolion a ddaeth i Lynebwy i ddefnyddio gwasanaethau.
- er mwyn lliniaru effaith dadgomisiynu'r Ganolfan Ddinesig, dylai'r Cyngor weithio gyda busnesau lleol i fonitro a deall effaith cau'r Ganolfan a'r hyn y gall ei wneud i'w cefnogi tra bo'r safle'n parhau i fod yn wag.
- fodd bynnag, fe wnaeth y Cyngor ymgysylltu â'r staff yn effeithiol a'u cynnwys wrth ddatblygu'r model gweithredu newydd, a chafwyd cyfraniad ystyrllon gan yr undeb llafur. Mae'r canolfannau cymunedol hefyd yn dangos cydweithrediad ag Aneurin Leisure Trust y lleolir yr hybiau yn adeiladau eu llyfrgelloedd.
- ni chafodd aelodau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i lywio eu penderfyniad i ddatgomisiynu'r Ganolfan Ddinesig ac i symud gwasanaethau sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chwsmeriaid i ganolfannau cymunedol. O ganlyniad i hynny, nid oedd y penderfyniad yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Cyngor yn cydnabod ei hepgoriad ac mae'n bwriadu cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ôl-weithredol i ddeall effaith bosibl ei benderfyniad ar bobl sydd â nodweddion gwarchoddedig. Mae hefyd yn defnyddio adroddiad diweddar Asesiadau o'r Effaith ar

⁶ Mae'r Cyngor yn cyfeirio at ystadegau Llywodraeth Cymru sy'n nodi mai oddeutu £458 yr wythnos ar gyfartaledd yw gwariant wythnosol aelwydydd ar fwyd, tai, tanwydd, trafndiaeth, a hamdden yn y gymuned yng Nghymru. Mae'n defnyddio hyn i amcangyfrif effaith blynyddol tai newydd ar yr economi lleol.

Gydraddoldeb: mwy nag ymarfer blwch ticio?, er mwyn cryfhau ei drefniadau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a datblygu hyfforddiant i staff.

- nid yw'n glir eto pa newidiadau eraill y bydd y Cyngor yn eu gwneud i'r ffordd y mae'n defnyddio ei adeiladau yn y dyfodol. Mae Cynllun Rheoli Asedau Strategol y Cyngor yn rhedeg rhwng 2017 a 2022. Mae'n canolbwyntio ar leihau maint a chost portffolio eiddo y Cyngor drwy:
 - adolygu addaswydd yr ystad bresennol;
 - cael gwared ag eiddo gormodol;
 - gwneud gwell defnydd o eiddo a gedwir; a
 - sicrhau bod adeiladau mor effeithlon â phosibl.
- mae amseriad ein hadolygiad yn gynnar yn 2022, pan ddaeth y Cynllun Rheoli Asedau Strategol i ben, yn golygu nad yw gweledigaeth y Cyngor ar gyfer ei asedau yn y dyfodol yn cael ei mynegi ar hyn o bryd mewn strategaeth blaengar hirdymor. Bydd gweithgor rheoli asedau corfforaethol y Cyngor yn goruchwyllo datblygiad y cynllun newydd, gan sicrhau y ceir cyfraniad o bob rhan o'r meysydd gwasanaeth. Ar hyn o bryd, mae swyddogion yn trafod ag awdurdodau cyfagos er mwyn rhannu arferion gorau ar gyfer llywio datblygiad y cynllun ac mae'r Cyngor yn disgwyl cynnwys y Swyddog Gweithredol yn y broses yn ystod yr hydref.
- mae trafodaethau â swyddogion yn awgrymu y bydd y Cynllun Rheoli Asedau Strategol newydd yn:
 - adlewyrchu newidiadau a'r hyn a ddysgwyd o'r pandemig.
 - rhoi mwy o bwyslais ar yr agendâu datgarboneiddio a masnacheiddio.
 - canolbwyntio'n fwy ar ddefnyddwyr, gan ystyried safbwyntiau o bob rhan o'r meysydd gwasanaeth ac ar draws partneriaid i archwilio sut y gellir defnyddio lleoedd gwag yn wahanol.

fodd bynnag, nid yw'r Cyngor wedi ystyried eto sut y gallai ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i ddatblygu ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol newydd.

- mae'r Cyngor yn bwriadu parhau i fonitro faint o ofod swyddfa sydd ei angen arno a sut mae staff yn defnyddio lleoedd gwag, er mwyn llywio penderfyniadau ac addasiadau parhaus. Bydd y Cyngor yn adolygu'r model gweithredu newydd yn ffurfiol cyn gynted ag y bydd wedi cael digon o amser i ymwreiddio a bydd yn defnyddio'r wybodaeth hon i helpu i lunio newidiadau eraill i'r ffordd y mae'n defnyddio ei adeiladau.
- dywedodd y Cyngor wrthym y bydd datgarboneiddio yn sbardun allweddol ar gyfer newidiadau yn y dyfodol. Mae'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol presennol, sy'n rhagddyddio Cynllun Datgarboneiddio 2020–2030 y Cyngor, yn gwneud sawl cyfeiriad at leihau allyriadau carbon a defnyddio ynni ac ymchwilio i ffynonellau ynni adnewyddadwy. Mae'r Cynllun Datgarboneiddio yn cynnwys sawl 'llywybr pontio' sy'n ymwneud ag adeiladau'r Cyngor a sut maent yn cael eu defnyddio, gan gynnwys: adeiladu a chynnal a chadw adeiladau, trydan a gwresogi adeiladau, teithiau staff i'r gwaith ac wrth

weithio, a fydd yn cyfrannu at y Cynllun Rheoli Asedau Strategol newydd. Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn asesu effaith y model gweithredu newydd ar ddatgarboneiddio ac yn addasu safleoedd ei brif swyddfeydd er mwyn ateb galw'r staff am deithio llesol. Mae swyddogion hefyd yn ymchwilio i sut y gellid gwneud Llys Anvil (adeilad swyddfa a lesir) yn garbon niwtral erbyn 2030 a bydd hyn yn llywio adnewyddiad les posibl yn 2025.

- mae rhaglen Pontio'r Bwlch y Cyngor hefyd yn sbarduno newidiadau i'r ffordd y mae'r Cyngor yn ystyried ac yn defnyddio asedau. Mae adolygiadau strategol yn ystyried sut i fanteisio i'r eithaf o ran defnydd a gwerth yr asedau presennol, gan nodi gwarediadau posibl a buddsoddiadau posibl mewn eiddo. Mae'r gwaith hwn wedi mynd â rhai elfennau o'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol rhagddynt, megis datblygu yn llwyddiannus ddull mwy masnachol ar gyfer portffolio diwydiannol y Cyngor.
- mae'r model gweithredu newydd hefyd yn gyson â blaenoriaeth Cynllun Corfforaethol y Cyngor o fod yn 'sefydliad effeithlon ac o weithredu gan ddefnyddio arferion gweithio modern mewn ffordd sy'n cefnogi'r gweithlu, y dasg o ddarparu gwasanaethau effeithiol ac sy'n gwella mynediad at fusnes y Cyngor i'n trigolion'.
- gwelsom rai enghreifftiau o'r Cyngor yn ystyried effaith ei ddefnydd o asedau ar yr hyn y mae sefydliadau eraill yn ceisio ei gyflawni. Er enghraifft, mae'r model gweithredu newydd yn gyson ag uchelgais hirdymor Llywodraeth Cymru i 30% o weithwyr Cymru weithio gartref neu'n agos at eu cartref. Yn ogystal â thai, mae siambr a hwb democrataidd newydd y Cyngor, y Swyddfeydd Cyffredinol yng Nglynebwy yn darparu lle i fusnesau a chymunedau lleol eu rhentu, yn lletya Archifau Gwent ar ran y pum cyngor Gwent, ac maent wedi eu defnyddio gan y bwrdd iechyd a Choleg Gwent. Mae'r Cyngor yn archwilio sut y gellir defnyddio ei ystafell ddosbarth ryngweithiol 5G fel ased rhanbarthol sydd o fudd i gymunedau a sefydliadau ledled y rhanbarth. Gwelsom dystiolaeth hefyd o'r Cyngor yn trafod sut mae rhai o'r eiddo y mae'n eu gosod ar rent yn helpu i gefnogi cynaliadwyedd adeiladau cymunedol ac yn ystyried sut y dylai hyn lywio'r broses o wneud penderfyniadau. Dylai'r Cyngor geisio ehangu ar yr enghreifftiau hyn a pharhau i ddatblygu dull 'integredig' o ddefnyddio asedau fel y gallant ei helpu i gyflawni ystod ehangach o amcanion.

Mae gan y Cyngor drefniadau priodol i reoli ei asedau, ond mae ei ddealltwriaeth o sut y bydd newidiadau i'r gwasanaethau a ddarperir yn effeithio ar ei anghenion o ran asedau yn yr hirdymor yn gyfyngedig

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

- mae'r Cyngor yn gweithredu model landlord corfforaethol ac mae'r gwaith o reoli asedau wedi ei ganoli yn yr adrannau Eiddo ac Ystadau, sy'n rhan o'r gyfarwyddiaeth Gwasanaethau Cymunedol ac Adfywio. Mae'r trefniadau hyn

yn dod â sgiliau a gwybodaeth arbenigol i'r gwaith o reoli adeiladau. Fodd bynnag, pwysleisiodd rhai swyddogion fod capasiti yn broblem, sy'n effeithio ar allu'r Cyngor i wneud cynnydd mewn rhai meysydd rheoli asedau.

- o dan y model landlord corfforaethol, cedwir holl gyllidebau adeiladau a chynnal a chadw y Cyngor yn ganolog yn hytrach na chan wasanaethau unigol (er bod ysgolion yn cadw rhai cyllidebau cynnal a chadw). Mae hyn yn rhoi gwell dealltwriaeth o'r portffolio cyffredinol, gan helpu i gefnogi'r broses o wneud penderfyniadau ynghylch asedau. Cynhelir cysylltiadau agos â gwasanaethau drwy gyfarfodydd rheolaidd rhwng swyddogion o'r adran Gwasanaethau Eiddo a chysylltiadau allweddol ym mhob gwasanaeth. Mae'r cysylltiadau allweddol hyn hefyd yn eistedd ar weithgor rheoli asedau corfforaethol y Cyngor, sy'n cwrdd yn chwarterol, gan ddod â swyddogion perthnasol ynghyd i adolygu a thrafod swyddogaeth strategol eiddo ar lefel gorfforaethol a gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys ystyried yr hyn a ganlyn:
 - Adolygiadau eiddo Pontio'r Bwlch
 - Model gweithredu newydd
 - Masnacheiddio asedau eiddo
 - Datgarboneiddio
 - Busnes eiddo gwasanaeth unigol
 - Cysylltiadau â sefydliadau partner, ee darlledu gwasanaeth cyhoeddus
- mae'r Cyngor wedi bod yn adolygu ac yn lleihau ei bortffolio eiddo yn rhagweithiol ers sawl blwyddyn. Gwnaeth prosiect trawsnewid gweithle sy'n rhagddyddio'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol presennol leihau nifer y swyddfeydd o 11 i 2 safle allweddol. Mae'r Cyngor hefyd wedi bod yn lleihau ei stoc eiddo drwy waredu a thrwy drosglwyddo asedau cymunedol, yn ogystal â throsglwyddo eiddo penodol i Aneurin Leisure Trust. Mae Polisi trosglwyddo asedau cymunedol, a Pholisi Caffael a Gwaredu yn cefnogi'r broses hon. Fel y nodir uchod, mae rhaglen Pontio'r Bwlch hefyd yn adolygu asedau'r Cyngor er mwyn cynyddu eu defnydd a'u gwerth gymaint â phosibl.
- mae'r Cyngor eisoes wedi newid y ffordd y mae'n defnyddio ei adeiladau o ganlyniad i'r pandemig, gyda phatrymau gweithio ystywyth ar gyfer staff nad ydynt yn staff rheng flaen, sy'n lleihau'r gofod swyddfa sydd ei angen arno. Mae enghreifftiau hefyd o newidiadau i wasanaethau rheng flaen yn ystod y pandemig a allai leihau'r angen am adeiladau os byddant yn cael eu mabwysiadu yn yr hirdymor, ee gwasanaethau cymdeithasol yn darparu cymorth gartref yn hytrach nag mewn canolfannau gofal dydd. Wrth i'r Cyngor ddatblygu gwell dealltwriaeth o sut y bydd gwasanaethau'n cael eu darparu yn sgil COVID-19, dylai barhau i adolygu ei asedau adeiledig er mwyn sicrhau eu bod yn diwallu anghenion sy'n newid.
- mae'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol yn cynnwys amrywiaeth o ddata am asedau y Cyngor, gan gynnwys maint, gwerth, costau rhedeg, cyflwr, costau ôl-groniadau atgyweirio, ac incwm. Mae'r Cyngor hefyd wedi cadarnhau ôl

troed carbon yr adeiladau y mae'n eu defnyddio (y rhai y mae'n berchen arnynt a'r rhai y mae'n eu llesio) ac mae'n diweddarau hyn bob blwyddyn er mwyn llywio ei waith datgarboneiddio.

- cedwir y data hyn ar sawl system. Mae'r brif gronfa ddata yn cadw'r holl ddata am adeiladau, gan gynnwys arolygon cyflwr a chost cynnal a chadw. Defnyddir systemau ychwanegol ar gyfer y defnydd o ynni, atgyweiriadau adweithiol a chynnal a chadw sydd wedi eu cynllunio. Dywedodd swyddogion wrthym fod ganddynt yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt i wneud penderfyniadau ar asedau.
- mae'r Cyngor yn cynnal arolygon cyflwr adeiladau treigl pum mlynedd. Mae'n cadw data cywir ar oddeutu 70% o'r portffolio, ond mae'r 30% sy'n weddill yn seiliedig ar waith arolygu bwrdd gwaith sy'n defnyddio gwybodaeth swyddogion i benderfynu ar safle amcangyfrifedig. Cyn penderfyniadau ar ddyfodol ased—y Ganolfan Ddinesig, er enghraifft—mae'r Cyngor yn comisiynu arolwg cyflwr annibynnol i lywio penderfyniadau'r aelodau.
- gosododd y Cyngor fonitorau carbon deuocsid yn gynnar yn ystod y pandemig. Mae'r rhain yn dangos lle mae ardaloedd ag ansawdd aer da a drwg, a bydd y Cyngor yn defnyddio'r wybodaeth hon i gyfeirio adnoddau er mwyn gwella ansawdd yr aer.
- Mae sawl enghraifft o gydleoli â sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, sy'n rhagddyddio'r pandemig, ee staff lechyd a staff y gwasanaethau cymdeithasol. Trwy weithio gyda phartneriaid lechyd, sefydlodd y Cyngor ganolfannau profi a brechu ar gyfer COVID-19 yn y sir yn ystod y pandemig hefyd. Mae'r Cyngor yn ymwybodol bod ei benderfyniad i leihau ei ofod swyddfa yn golygu efallai y bydd llai o gyfleoedd i rannu ei adeiladau â sefydliadau eraill. Fodd bynnag, mae'r model newydd yn rhoi hyblygrwydd i addasu, ac mae'r Cyngor yn trafod dewisiadau posibl â sefydliadau'r sector cyhoeddus yn y rhanbarth, er enghraifft, mewn cysylltiad â'i gyfleuster storfa newydd. Mae'r tîm Ystadau hefyd yn gweithio'n agos gyda grwpiau cymunedol mewn cysylltiad â chynlluniau trosglwyddo asedau cymunedol a Chreu Lleoedd ac mae grŵp trydydd sector sy'n cwrdd bob chwarter.
- yn 2020, cytunodd sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Ngwent i gydweithredu i nodi dulliau strategol ar gyfer Un Ystad Gyhoeddus. Fodd bynnag, cyfyngwyd ar y cynnydd oherwydd y gofynion gweithredol o ymateb i'r pandemig.
- er bod gan yr aelodau a'r swyddogion y buom yn siarad â nhw ymwybyddiaeth o rai o'r ffactorau hirdymor a fydd yn dylanwadu ar yr angen am asedau a'r defnydd ohonynt yn y dyfodol, heblaw am ddatgarboneiddio, nid yw'r rhain wedi eu mynegi'n ffurfiol eto. Er enghraifft, cyfeiriodd nifer o bobl y buom yn siarad â nhw at dechnoleg newydd a newid i ragor o wasanaethau digidol yn y dyfodol mewn ymateb i'r galw gan ddefnyddwyr gwasanaethau sy'n fwyfwy gwybodus o ran technoleg. Mae'r Cyngor wrthi'n datblygu dull sefydliadol o ailgynllunio gwasanaethau a fydd yn cysylltu â'i

uchelgeisiau strategaeth fasnachol, ei raglen ddigidol a'r gwaith y mae'n ei wneud ar brofiadau cwsmeriaid. Pan fo hynny'n briodol, bydd hyn yn cynnwys symud i gynigion gwasanaeth digidol. Wrth ddatblygu ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol newydd, dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn rhoi ystyriaeth ddigonol i'r hirdymor, gan gynnwys:

- y gwaith a wneir o amgylch ailgynllunio gwasanaethau a sut y gallai hyn effeithio ar anghenion asedau dros y tymor canolig i'r hirdymor.
 - heriau a chyfleoedd hirdymor, megis datgarboneiddio a darparu gwasanaethau digidol.
 - sut y gall ddefnyddio'r uchod a chynllunio dros gyfnod amser priodol.
- mae'r Cyngor wedi nodi costau cyfalaf a refeniw ar gyfer rhoi'r model gweithredu newydd ar waith a'i weithredu dros y pum mlynedd nesaf ac adlewyrchir hyn yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig. Yn unol â strategaethau eraill y Cyngor, nid yw'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol wedi ei brisio'n llawn a'i ymgorffori yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig. Yn hytrach, ymgorfforir y costau pan fo agweddau unigol o'r strategaeth yn cael eu datblygu, a'u cymeradwyo er mwyn bwrw ymlaen â nhw. Dylai'r Cyngor ystyried newid y dull hwn fel bod costau dangosol ar gyfer gweithredu'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol newydd yn cael eu cynnwys yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yn gynharach, gan ddarparu rhagolwg mwy realistig o gostau'r dyfodol.

Mae uwch-reolwyr ac aelodau etholedig yn cael gwybodaeth reolaidd am brosiectau penodol sy'n gysylltiedig ag asedau, ond nid oes gan y Cyngor ddull adrodd ar gyfer ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol

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

- effeithiwyd ar drefniadau llywodraethu gan y pandemig, yn enwedig yn ystod y camau cynharaf, ond adferwyd y rhain gan ddefnyddio technoleg o bell i hwyluso cyfarfodydd rhithwir, a chyfarfodydd hybrid yn ddiweddarach. Effeithiodd COVID-19 ar y broses o lunio adroddiadau perfformiad yn ehangach ar draws y Cyngor hefyd wrth i staff allweddol gael eu hadleoli i ymateb i'r pandemig.
- er bod y Cynllun Rheoli Asedau Strategol yn cyfeirio at gynlluniau gweithredu blynyddol ac adroddiadau cynnydd, ni fu unrhyw adroddiadau diweddar i aelodau etholedig na'r Tîm Arwain Corfforaethol ar reoli asedau strategol. Mae aelodau ac uwch-swyddogion yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd ar adolygiadau Pontio'r Bwlch sy'n gysylltiedig ag eiddo a chrynodeb byr o weithgarwch sy'n gysylltiedig ag asedau yn yr wybodaeth ddiweddaraf chwarterol am gyllid a pherfformiad ac adroddiadau cynnydd y Strategaeth Fasnachol.

- mae Bwrdd Rhaglen, sy'n cynnwys Tîm Arwain Corfforaethol, sydd hefyd yn goruchwyllo'r broses o roi'r system weithredu newydd ar waith a'r gwaith o'i monitro'n barhaus, gan gynnwys dadgomisiynu'r Ganolfan Ddinesig ac ailbwrpasu adeiladau eraill. Mae'r Cyngor yn disgwyl adolygu'r system newydd yn ystod hydref 2022 a bydd yn rhannu ei ganfyddiadau ag aelodau etholedig.
- yn ddiweddar, adolygodd y Cyngor bwyslais ei weithgor rheoli asedau corfforaethol. Gyda grwpiau a byrddau ychwanegol a gafodd y dasg o oruchwyllo prosiectau asedau penodol, megis adolygiadau Pontio'r Bwlch a'r model gweithredu newydd, daeth swyddogaeth y grŵp yn y cyd-destun ehangach hwnnw yn aneglur. Dywedodd swyddogion wrthym, er mai dyddiau cynnar ydoedd, fod mwy o eglurder ar eu blaenoriaethau bellach a bod y grŵp yn canolbwyntio'n fwy a bod presenoldeb wedi gwella.
- mae'r trefniadau presennol yn golygu bod uwch-reolwyr ac aelodau etholedig yn gweld y gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r prif asedau. Ond nid yw'r Cyngor yn dwyn ynghyd yr holl gamau gweithredu sy'n gysylltiedig ag asedau a chynnydd mewn un adroddiad mwyach i ddarparu goruchwyliaeth strategol a sicrwydd. Wrth ddatblygu ei Gynllun Rheoli Asedau Strategol newydd, dylai'r Cyngor ystyried ei strwythurau monitro ac adrodd i sicrhau gwell integreiddiad rhwng prosiectau asedau penodol a'r cynllun rheoli asedau ehangach.
- mae rhywfaint o sylwadau ar yr hybiau cymunedol eisoes wedi eu rhannu ag aelodau craffu. Roedd hyn yn cynnwys manylion am y niferoedd a ddefnyddiodd ganol trefi yn ystod y tri mis cyntaf o agor, crynodeb o'r prif geisiadau am gymorth a rhai astudiaethau achos o brofiadau rhai defnyddwyr hybiau. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor wedi gofyn yn ffurfiol eto am safbwyntiau trigolion ar yr hybiau cymunedol, felly nid oedd yr adroddiad yn cynnwys unrhyw ddata am lefelau boddhad y defnyddwyr gwasanaeth. Nid yw'n glir ychwaith beth yw mesur llwyddiant y Cyngor ar gyfer yr hybiau cymunedol, yn y tymor byr na'r hirdymor.
- ym mis Mai 2022, cyflwynodd y Cyngor strwythur pwyllgor newydd. Mae hyn yn cynnwys Pwyllgor Craffu Partneriaethau newydd a fydd yn ystyried partneriaethau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol strategol y Cyngor, gan gynnwys y rhai sy'n gysylltiedig ag asedau.
- mae aelodau'r tîm eiddo yn cwrdd yn rheolaidd â chydweithwyr ledled Cymru drwy Gonsortiw Awdurdodau Lleol Cymru. Mae hyn yn darparu platform defnyddiol i rannu syniadau a safbwyntiau a dysgu gan eraill. Fe'i harweinig gan swyddogion, ond fe'i llywodraethir gan fwrdd o arweinwyr gwleidyddol.
- rhennir data am berfformiad â Llywodraeth Cymru, ond nid yw'r Cyngor yn ymgymryd â'i waith meincnodi ei hun o'i gymharu ag awdurdodau lleol eraill.

Y gweithlu

Mae'r Cyngor wedi gweithredu model gweithredu ystwyth sy'n hyblyg, ond nid yw ei drefniadau ar gyfer cynllunio'r gweithlu wedi eu datblygu'n ddigonol

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

- fel y nodir uchod, yn ystod y pandemig, datblygodd y Cyngor fodel gweithredu newydd, yn seiliedig ar weithio ystwyth. Mae'r model yn categoreiddio swyddogaethau swyddi i dri dosbarthiad:
 - gweithiwr gartref (oddeutu 22% o'r swyddogaethau);
 - gweithiwr ystwyth (oddeutu 23%);
 - gweithiwr gwasanaeth/cymunedol (oddeutu 55%).
- roedd gweithwyr ystwyth yn rhannu eu hamser rhwng gweithio gartref ac o ddesgiau poeth yn swyddfeydd y Cyngor, gan ddefnyddio system archebu ar-lein i gadw desg.
- roedd y Cyngor yn cynnwys yr holl staff wrth gategoreiddio swyddogaethau eu swyddi. Cyfeiria'r dosbarthiad at swyddogaethau swyddi, yn hytrach na'r staff sy'n ymgymryd â'r swyddogaethau ar hyn o bryd. Mae hyn yn golygu bod aelod o'r staff y dosberthir ei swydd fel gweithio gartref ond, am resymau personol, mae arno angen gweithio'n rhannol o'r swyddfa yn gallu gwneud hynny. Ond pan fydd y swyddogaeth y swydd honno'n cael ei hysbysebu yn y dyfodol, bydd yn datgan dosbarthiad y swyddogaeth.
- mae Polisi Gweithio Ystwyth newydd yn cefnogi'r model gweithredu. O dan y polisi, nid oes gan weithwyr gartref nac ystwyth oriau sefydlog (oni bai bod swyddogaeth benodol yn pennu hyn) a gallant weithio'n hyblyg yn unol â'r cynllun oriau gwaith hyblyg i weddu i'w hamgylchiadau. Mae'r polisi'n nodi cyfrifoldebau corfforaethol, rheolwyr a chyflogeion mewn cysylltiad â gweithio ystwyth ac mae'n pwysleisio llesiant staff a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- nid yw'n glir eto pa newidiadau eraill y bydd y Cyngor yn eu gwneud i'r ffordd y mae'n defnyddio ei weithlu yn y dyfodol. Bydd adolygiad o'r model newydd, sydd i fod i ddigwydd yn ystod hydref 2022, yn rhoi rhywfaint o gyfeiriad, yn ogystal â rhaglen Pontio'r Bwlch y Cyngor, yn enwedig yr adolygiad sy'n edrych ar ailgynllunio gwasanaethau, y cyfeirir ato yn yr adran asedau uchod. Ond nid yw effaith barhaus y pandemig a Brexit ar fodolau gwaith a gofynion y gweithlu wedi eu deall yn llawn eto.
- cyfeiriodd swyddogion ac aelodau at sawl sbardun ar gyfer newid sy'n debygol o ddylanwadu ar weithlu'r dyfodol, gan ddangos ystyriaeth o dueddiadau hirdymor. Fel gydag asedau, ystyrir datgarboneiddio a darparu gwasanaethau'n ddigidol yn ffactorau allweddol. Un arall oedd proffil staff sy'n heneiddio y Cyngor (mae 50% o'r staff yn 45 oed a hŷn) a'r her o wneud

llywodraeth leol yn ddewis gyrfa deniadol i bobl iau. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod gweithio'n hyblyg a chyfleoedd amrywiol yn mynd i fod yn gynyddol bwysig wrth ddenu staff newydd ac y bydd hyn yn gofyn am newid oddi wrth yr arferion presennol. Mae materion ehangach yn ymwneud â recriwtio a chadw staff hefyd a fyddai'n elwa o gael sylw ar lefel genedlaethol cyn y gellir cymryd camau effeithiol ar lefel rhanbarthol a lleol. Dylai'r Cyngor sicrhau bod ei brosesau cynllunio gweithlu yn ystyried ac yn helpu'n weithredol i fynd i'r afael â'r tueddiadau gweithlu hirdymor posibl hyn yn ogystal â mynd i'r afael â materion cyfredol. Wrth i'r Cyngor ddatblygu gwell dealltwriaeth o sut y bydd gwasanaethau'n cael eu darparu yn sgil COVID-19, bydd angen iddo adolygu ei gynlluniau gweithlu er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu anghenion sy'n newid.

- ym mis Gorffennaf 2021, cytunodd y Cyngor ar Strategaeth Gweithlu pum mlynedd newydd. Mae'r Strategaeth yn cynnwys datganiadau dyheol lefel uchel sy'n nodi'r math o gyflogwr y mae'n dymuno bod a sut mae angen i'r Cyngor edrych yn y dyfodol. Er bod y Strategaeth yn cynnwys adran sy'n nodi sut y bydd y Cyngor yn cyflawni ei uchelgeisiau gweithlu, nid oes ganddi fanylion diriaethol. Mae gan y Strategaeth gynllun gweithredu blynyddol, ond lefel uchel yw hwn hefyd ac nid oes ganddo ddata sylfaenol na thargedau mesuradwy.
- mae'r Strategaeth Gweithlu yn cynnwys rhywfaint o ddata a dadansoddiad o'r gweithlu presennol, megis proffil oedran, hyd y gwasanaeth, a statws cyflogaeth, ond mae rhai agweddau ar goll megis:
 - sgiliau cyfredol ac unrhyw fylchau sgiliau cyfredol neu yn y dyfodol.
 - talent a chynllunio olyniaeth.
 - swyddi sy'n hanfodol i'r Cyngor a risgiau sydd ynghlwm â'r swyddi hynny os byddant yn dod yn wag.

cesglir yr wybodaeth hon drwy gynlluniau gweithlu'r gyfarwyddiaeth ar hyn o bryd. Mae data am y gweithlu a dadansoddiad defnyddiol hefyd y tu allan i'r Strategaeth, er enghraifft, proffilio'r gweithlu a dadansoddi trosiant y staff a swyddi gwag.

- nid yw'r Strategaeth yn nodi sut y mae wedi ei hymwreiddio yng nghynlluniau'r gwasanaeth, ond yn rhan o'r Strategaeth newydd, mae'n rhaid i bob cyfarwyddiaeth gwblhau templed cynllun gweithlu newydd a ddatblygwyd gan yr adran Datblygu Sefydliadol. Mae pob cyfarwyddiaeth yn gyfrifol am ddatblygu a gweithredu'r cynllun, a dylai'r Cyngor sicrhau bod gan reolwyr gwasanaethau ddigon o gapasiti a chefnogaeth i ymgymryd â'r dasg hon yn iawn. Bydd yr adran Datblygu Sefydliadol hefyd yn cefnogi gwasanaethau i ddatblygu ac i sbarduno gweithrediad y cynlluniau yn ôl yr angen. Mae hyn yn bwysig, oherwydd, er y gallai rheolwyr sy'n seiliedig ar wasanaethau fod â gwybodaeth sy'n benodol i wasanaeth/diwydiant ar gyfer llywio'r cynlluniau, mae'n bosibl y byddant yn elwa o gyfraniad gweithwyr proffesiynol Adnoddau Dynol i gyfarwyddo a herio eu meddylfryd, i ddarparu

canllawiau ar faterion cynllunio'r gweithlu sy'n fwy cyffredinol, ac i ddod ag arolygiaeth o safbwynt pob Cyngor.

- roedd peth ystyriaeth o'r egwyddor datblygu cynaliadwy wrth ddatblygu'r Strategaeth. Er enghraifft, bu'r Cyngor yn ymgysylltu â'r undebau llafur ac yn defnyddio ymatebion o arolygon staff i lywio ei Strategaeth. Ond mae angen rhagor o waith i sicrhau bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy wedi ei gwreiddio'n llawn ac yn helpu i lunio strategaethau yn y dyfodol.
- mae'r Cyngor wedi rhoi rhywfaint o ystyriaeth i sut mae ei bolisi gweithio ystwyth yn helpu i gyfrannu at bethau eraill y mae'n ceisio eu cyflawni, ee datgarboneiddio. Ond gallai wneud mwy i ystyried sut y gall y polisi, ei strategaeth gweithlu a chynllunio ei helpu i gyflawni amcanion eraill a sicrhau buddion ehangach.

Mae'r Cyngor yn cefnogi staff i addasu i weithio'n ystwyth, ond nid yw'n deall anghenion ei weithlu yn y dyfodol yn llawn eto, er bod gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu cynlluniau gweithlu ar gyfer gwasanaethau

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

- mae'r Cyngor wedi ymgysylltu'n dda â staff a'r undeb llafur yn ystod y pandemig ac wrth ddatblygu ei fodel gweithredu newydd. Cafodd cynrychiolwyr undebau llafur eu cynnwys mewn trafodaethau o'r cychwyn cyntaf ac maent wedi helpu i lywio'r model a'r Polisi Gweithio Ystwyth.
- lluniodd y Cyngor gynllun ymgysylltu â staff i gyflwyno'r model gweithredu newydd a'r cysyniad o weithio ystwyth i staff. Roedd hyn yn cynnwys grwpiau ffocws, sesiynau â'r Tîm Uwch Arweinyddiaeth, a hyfforddiant i reolwyr ar sut i reoli gweithlu ystwyth.
- mae'r Cyngor yn rhan o'r Shared Resource Service a leolir yng Ngwent, sef gwasanaeth technoleg gwybodaeth cydweithredol rhwng pum partner yn y sector cyhoeddus. Roedd y trefniad hwn yn helpu'r Cyngor i alluogi staff ac aelodau i weithio o bell yn gyflym.
- mae'r Polisi Gweithio Ystwyth yn darparu rhai protocolau i helpu i reoli rhai o'r heriau ymarferol ynghylch staff sy'n gweithio oriau hyblyg ac o bell. Er enghraifft, disgwyliar i staff gadw dyddiaduron electronig yn gyfredol, diffodd gliniaduron a ffonau pan nad ydynt yn gweithio, peidio â chynnal cyfarfodydd gwaith wyneb yn wyneb gartref, a pheidio â rhannu manylion eu cyfeiriad cartref na'u rhif ffôn â chleientiaid na thrydydd partïon.
- roedd y staff rheng flaen nad oedd yn gallu gweithio gartref ac yr oedd eu gwasanaethau'n gweithredu drwy gydol pandemig yn wynebu cyfres wahanol o heriau. Cynhaliodd y Cyngor asesiadau risg a darparodd gyfarpar diogelu personol a newidiodd arferion gweithio i gadw'r staff a'r cyhoedd yn ddiogel. Gwnaeth adleoli staff helpu'r Cyngor i barhau i ddarparu gwasanaethau rheng flaen hanfodol hefyd.

- yn ystod y pandemig, elwodd rhai gwasanaethau rheng flaen ar fodel gweithlu integredig cydnerth a fabwysiadwyd cyn COVID-19. Er enghraifft, mae staff o bob rhan o'r adrannau gwastraff ac ailgylchu, priffyrdd, a mannau gwyrdd yn cael eu hyfforddi i weithio ar draws y gwahanol adrannau i weithredu fel staff llanw yn ôl yr angen. Roedd yr hyblygrwydd hwn i addasu yn golygu bod y Cyngor mewn sefyllfa dda i barhau i ddarparu gwasanaethau hanfodol megis casglu gwastraff yn ystod y pandemig. Dylai'r Cyngor ystyried sut y gall barhau i feithrin sgiliau trosglwyddadwy yn ei weithlu a sut y gall gofnodi sgiliau trosglwyddadwy sydd gan y staff eisoes yn nata ei weithlu fel bod y sgiliau hyn yn cael eu cydnabod ac y gellir eu defnyddio'n effeithiol.
- mae sawl enghraifft o'r Cyngor yn cydweithio ag eraill i ddarparu gwasanaethau, er na chafodd y rhain eu hysgogi gan y pandemig yn benodol. Mae rhai ohonynt, megis y cytundeb diweddar ar gyfer Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili i ddarparu gwasanaethau cyfreithiol ar gyfer Gwasanaethau i Blant, Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent, yn helpu i fynd i'r afael â heriau wrth recriwtio ar gyfer swyddogaethau proffesiynol. Mae eraill, megis Tîm Technegol Gwasanaethau Eiddo y Cyngor yn ymgymryd â gwaith i awdurdodau lleol eraill, sy'n darparu incwm ac yn cryfhau cydnerthedd drwy alluogi'r Cyngor i gynnal tîm mwy. Fodd bynnag, mae lle i gymryd agwedd fwy systematig tuag at gydweithredu, a dylai'r Cyngor ystyried hyn wrth iddo adolygu sut mae gwasanaethau yn cael eu darparu.
- lluniodd y Cyngor asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer ei Bolisi Gweithio Ystwyth, ond ni chafodd aelodau asesiad effaith i lywio'r broses o wneud penderfyniadau ar y model gweithredu ehangach.
- mae'r Cyngor wedi amcangyfrif costau refeniw ei fodel gweithio ystwyth newydd, gan gynnwys y costau sefydlu cychwynnol a lwfans gweithio gartref/ystwyth parhaus ar gyfer oddeutu 750 o aelodau staff. Bydd y Cyngor yn ariannu'r costau hyn drwy ailfwriadu cyllidebau ar gyfer milltiroedd, ac arbedion ar gostau gweithredu'r Ganolfan Ddinesig. Bydd arbedion o'r model gweithredu newydd yn cael eu hadlewyrchu ym mhrosiect trawsnewid rhaglen Pontio'r Bwlch ac fe'u hadroddir i'r aelodau.
- nid yw'r Cyngor wedi nodi unrhyw gostau dangosol ar gyfer cyflawni Strategaeth y Gweithlu. Mae hyn yn unol â strategaethau eraill y Cyngor, lle nad yw costau'n cael eu cyfrifo na'u hymgorffori yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig nes bod agweddau unigol o'r strategaeth yn cael eu datblygu a'u cymeradwyo i'w gweithredu. Fel yr awgrymir uchod mewn cysylltiad â'r Cynllun Rheoli Asedau Strategol, dylai'r Cyngor ystyried amcangyfrif y costau dangosol ar gyfer gweithredu'r Strategaeth gyfan, fel ei fod yn deall y goblygiadau o ran adnoddau.
- mae'r pandemig wedi effeithio ar y cyfraddau salwch ac mae cynllun adfer y Cyngor yn cynnwys nod o leihau cyfraddau absenoldeb. Gostyngodd absenoldeb salwch i ddechrau — yn 2020–21, cyfradd gyfartalog y Cyngor

oedd 11.67 diwrnod fesul cyflogai, sy'n ostyngiad o 2.24 diwrnod o'i chymharu â'r flwyddyn flaenorol. Ond mae cyfraddau wedi codi yn 2021–22, ac mae meincnodau y Cyngor yn awgrymu mai Blaenau Gwent sydd â'r perfformiad gwaethaf yng Nghymru o ran salwch. Dywed y Cyngor nad yw absenoldeb oherwydd salwch â COVID-19 yn broblem sylweddol, ond mae ei dîm Datblygu Sefydliadol yn ceisio deall i ba raddau y mae'r pandemig yn effeithio ar gyfraddau absenoldeb yn anuniongyrchol, ee amseroedd aros hir y GIG, problemau iechyd meddwl ac ati.

- mae heriau recriwtio staff wedi parhau drwy gydol y pandemig. Cydnabyddir y gystadleuaeth ar gyfer gweithwyr cymdeithasol a gweithwyr gofal cartref fel pryder rhanbarthol a chenedlaethol ac mae'r Cyngor yn profi pwysau staffio yn y gwasanaethau cymdeithasol. Mae'r Cyngor yn gweithio'n galed i fynd i'r afael â'r bylchau hyn ac mae cynllun gweithredu swyddi gwag dwy flynedd i'r staff wedi ei ddatblygu gan y Gwasanaethau i Blant i helpu i fynd i'r afael â'r mater. Mae lleoliadau myfyrwyr gwaith cymdeithasol y Brifysgol yn helpu i ddarparu capasiti ychwanegol ac mae gan y Cyngor hanes da o recriwtio'r myfyrwyr hyn pan maent yn gymwys. Mae hefyd yn annog staff presennol nad ydynt wedi cymhwyso i hyfforddi i fod yn weithwyr cymdeithasol ac mae ganddo Strategaeth Datblygu Gweithwyr Cymdeithasol ar y cyd â Chyngor Caerffili.
- mae gwasanaethau eraill y Cyngor wedi cael trafferth recriwtio hefyd, yn enwedig i swyddi proffesiynol a thechnegol. Mae enghreifftiau o'r gwasanaethau hyn yn ceisio datblygu staff presennol neu brentisiaid, i'w hyfforddi a'u cymhwyso hefyd, er mwyn mynd i'r afael â swyddi anodd eu llenwi. Fodd bynnag, nid yw'n glir pa mor eang neu gyson yw'r dull hwn oherwydd nad oes cynllun gweithlu ar draws y Cyngor. Pan fydd gwasanaethau wedi cwblhau eu cynlluniau gweithlu unigol, dylai'r Cyngor ystyried y ffordd orau o ddod â'r wybodaeth honno ynghyd er mwyn cael trosolwg o sefyllfa y Cyngor cyfan a deall pa gamau y mae angen iddo eu cymryd ar lefel gorfforaethol i gryfhau ei weithlu yn yr hirdymor. Hefyd, dylai'r wybodaeth hon gyfrannu at gynllun adfer gweithlu y Cyngor, sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd ac sy'n cynnwys pwyslais ar recriwtio a chadw staff.

Mae'r Cyngor yn gwneud trefniadau i adolygu ei fodel gweithredu newydd, ond nid oes ganddo set glir o feini prawf eto i asesu'r cynnydd o'i gymharu â'i Strategaeth Gweithlu

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

- mae Bwrdd Rhaglen, dan gadeiryddiaeth y Rheolwr Gyfarwyddwr yn goruchwyllo'r gwaith o gyflawni'r model gweithredu newydd. Fel y nodir yn yr adran asedau uchod, mae'r Cyngor yn bwriadu adolygu'r system weithredu newydd yn ffurfiol yn ystod hydref 2022. Caiff y canfyddiadau eu defnyddio i fireinio ac addasu'r model ac fe'u rhennir ag aelodau etholedig.

- mae'r Tîm Arwain Corfforaethol wedi cael yr wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd ar gapasiti'r gweithlu (gan gynnwys absenoldeb oherwydd salwch ac effaith COVID-19) a gallu'r Cyngor i ddarparu gwasanaethau hanfodol (ymateb i COVID-19 a busnes fel arfer) drwy gydol y pandemig.
- Yn dilyn rhai digwyddiadau o darfu ac oedi wrth adrodd ar berfformiad yn ystod brig y pandemig, mae'r aelodau etholedig yn cael adroddiadau ar faterion yn ymwneud â'r gweithlu unwaith eto. Mae adroddiadau diweddar ynghylch materion sy'n ymwneud â'r gweithlu, neu sy'n cynnwys materion gweithlu, yn cynnwys absenoldeb oherwydd salwch, cynlluniau adfer ac adroddiadau cyllid a pherfformiad chwarterol.
- mae gan rai materion sy'n ymwneud â'r gweithlu, megis absenoldeb oherwydd salwch, dargedau clir y gellir mesur a herio perfformiad o'u cymharu â nhw. Fodd bynnag, nid oes gan Strategaeth y Gweithlu drefniadau monitro cadarn a thargedau mesuradwy. Bydd y Tîm Arwain Corfforaethol a'r Pwyllgor Craffu Trosolwg Corfforaethol yn monitro cynllun gweithredu blynyddol ar gyfer y Strategaeth bob blwyddyn. Ond heb dargedau penodol a mesuradwy, nid yw'n glir sut y bydd y cynnydd o'i gymharu â'r cynlluniau hyn yn cael ei fesur neu ei graffu arno'n effeithiol. Mae'r Cyngor yn bwriadu defnyddio cynlluniau gweithlu y gyfarwyddiaeth sy'n cael eu datblygu ar hyn o bryd i lywio cynllun gweithredu blwyddyn 2 Strategaeth y Gweithlu. Wrth wneud hynny, dylai'r Cyngor gynnwys targedau perfformiad CAMPUS.
- mae swyddogion wedi parhau i gwrdd â chymheiriaid drwy rwydweithiau Adnoddau Dynol cenedlaethol yn ystod y pandemig ac mae'r Pennaeth Datblygu Sefydliadol yn rhan o weithgor Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru sy'n edrych ar golofnau cyflog mewn llywodraeth leol.
- mae tîm Datblygu Sefydliadol y Cyngor yn meincnodi data gweithlu cenedlaethol i ddeall ble mae'r Cyngor yn allanolyn. Ar gyfer absenoldeb salwch, lle mae'r Cyngor yn perfformio'n wael, cyfarfu cynrychiolwyr ag awdurdod cyfagos sy'n perfformio'n dda i ddysgu o'i ddull gweithredu.
- mae'r Cyngor wedi ymgysylltu â staff yn rheolaidd drwy gydol y pandemig. Cynhaliwyd arolwg cyflogaion yn ystod hydref 2020 i gael sylwadau ar weithio gartref er mwyn helpu i lywio'r model gweithredu newydd. Hefyd, cynhaliwyd cyfarfodydd unigol â'r holl staff i drafod y model newydd. Yn ystod gwanwyn 2022, bydd y Cyngor yn ymgynghori â'r staff ar yr ymddygiad sy'n gwneud gweithio ystwyth yn llwyddiant, ar sail ei brofiadau hyd yma. Bydd y broses hefyd yn ystyried ymddygiad ar gyfer staff sy'n gweithio gartref, staff gwasanaethau a staff sy'n gweithio yn y gymuned.



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.