Archwilio Cymru
Audit Wales

Adolygiad o’r Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol – Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam

Blwyddyn archwilio: 2019-20

Dyddiad cyhoeddi: Awst 2020

Cyfeirnod y ddogfen: 1868A2020-21

Paratowyd y ddogfen hon at ddefnydd mewnol Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn rhan o waith a gyflawnwyd yn unol ag adran 18 o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009, adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004), adran 41 o Ddeddf 2004, ac adran 15 o Ddeddf Llesiant 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 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 partïon perthnasol. Mewn cysylltiad â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partïon 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.

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

Cynnwys

Mae gan y Cyngor fodel Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gweddnewidiol, ond mae rhagor i'w wneud cyn iddo gefnogi'n llawn y broses o gyflawni dyheadau'r Cyngor.

Adroddiad cryno 4

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor fodel Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gweddnewidiol, ond mae rhagor i'w wneud cyn iddo gefnogi'n llawn y broses o gyflawni dyheadau'r Cyngor 6

- Mae gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gyfeiriad strategol clir 6
- Mae'r Cyngor yn cefnogi rheolwyr yn dda drwy ei fodel partner busnes Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, ond mae ganddo ragor o waith i'w wneud o ran cynllunio'r gweithlu a rheoli gwybodaeth 7
- Gallai'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wneud rhagor i roi darlun llawnach o'i berfformiad a defnyddio'r wybodaeth hon i ysgogi gwelliant 10

Adroddiad cryno

Crynodeb

Yr hyn a adolygwyd a pham

1 Fe wnaethom adolygu gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol y Cyngor. Fe wnaethom ni ganolbwyntio ar y canlynol:

- gweledigaeth a chyfeiriad strategol y Gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wrth gefnogi'r Cyngor i gyflawni ei amcanion;
- dull y Cyngor o reoli Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol drwy:
  - ei fodel partner busnes;
  - cynllunio'r gweithlu;
  - cyfathrebu a chymorth i reolwyr ymgysylltu â grwpiau staff anoddach eu cyrraedd; a
- mesur, monitro ac adrodd ar berfformiad Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol.

2 Roeddem yn ceisio cael sicrwydd bod gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol y Cyngor yn diwallu anghenion y Cyngor yn effeithiol a'i fod wedi gwneud cynnydd ers ein hadolygiadau blaenorol[1].

3 Fe wnaethom gynnal yr adolygiad yn y cyfnod rhwng mis Ionawr 2020 a mis Ebrill 2020.

Yr hyn a ganfuwyd

4 Ceisiodd ein hadolygiad ateb y cwestiwn: A yw gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol y Cyngor yn diwallu anghenion y Cyngor yn effeithiol?

5 Yn gyffredinol, canfuom fod gan y Cyngor fodel Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gweddnewidiol, ond bod rhagor i'w wneud cyn iddo gefnogi'n llawn y broses o gyflawni dyheadau'r Cyngor. Daethom i'r casgliad hwn oherwydd:

- bod gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gyfeiriad strategol clir;
- bod y Cyngor yn cefnogi rheolwyr yn dda drwy ei fodel partner busnes Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, ond mae ganddo ragor o waith i'w wneud o ran cynllunio'r gweithlu a rheoli gwybodaeth; a
- gallai'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wneud rhagor i roi darlun llawnach o'i berfformiad a defnyddio'r wybodaeth hon i ysgogi gwelliant.

[1] Asesiad Corfforaethol Swyddfa Archwilio Cymru 2015, Adolygiad Dilynol o Drefniadau Absenoldeb oherwydd Salwch Swyddfa Archwilio Cymru 2018.

Cynigion ar gyfer Gwella

Arddangosyn 1: cynigion ar gyfer gwella

Mae'r tabl isod yn nodi'r cynigion ar gyfer gwella a nodwyd gennym yn sgil yr adolygiad hwn.

Cynigion ar gyfer gwella
Gweithredu'r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol C1 Ysgogi'r gwaith o ehangu ymarferoldeb y System Gwybodaeth Adnoddau Dynol: • llunio a chyfleu cynllun clir (gyda dyddiadau, cerrig milltir a manteision posibl i reolwyr) er mwyn gweithredu'r modiwlau sy'n weddill o'r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol; • gweithredu'r modiwlau sy'n weddill o'r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol yn gyflym er mwyn lleihau'r ddibyniaeth ar brosesau papur o reoli pobl; ac • archwilio'r rhesymau pam mae rhai rheolwyr yn cadw eu taenlenni eu hunain er mwyn cadw gwybodaeth am gyflogeion.
Cynllunio'r Gweithlu C2 Adolygu'r broses bresennol ar gyfer cynllunio'r gweithlu er mwyn: • sicrhau bod rheolwyr drwy'r sefydliad cyfan yn ymwneud â'r gwaith o gynllunio'r gweithlu; a • sicrhau bod yr holl becynnau cymorth a gyflwynir yn cael eu cwblhau yn llwyr a'u bod yn cyflawni meincnod penodol o ran ansawdd.
Ymgysylltiad Cyflogeion C3 Llunio cynllun gweithredu i'r Cyngor cyfan er mwyn gwella'r sgôr ymgysylltiad cyflogeion ar yr arolwg blynyddol o gyflogeion.

Adroddiad manwl

Mae gan y Cyngor fodel Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gweddnewidiol, ond mae rhagor i'w wneud cyn iddo gefnogi'n llawn y broses o gyflawni dyheadau'r Cyngor

Mae gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gyfeiriad strategol clir

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

- mae gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol strategaeth glir ar waith (Strategaeth Gweithlu a Datblygu Sefydliadol 2017-22) (y Strategaeth).
- mae gwaith y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi ei gyfochri'n glir ag amcanion y Cyngor. Mae'r Strategaeth yn nodi ei bod yn cyfrannu at gyflawni Cynllun y Cyngor drwy ganolbwyntio ar ddau o amcanion llesiant y Cyngor, sef 'parhau i foderneiddio gwasanaethau' a 'chefnogi Cyngor cydnerth'.
- mae gan y Strategaeth bedair thema – cyfeiriad y Cyngor; diwylliant y Cyngor; strwythuro'r gweithlu; a datblygu'r gweithlu. Caiff pob thema ei thanategu gan nifer o amcanion a dangosyddion perfformiad sydd wedi eu diffinio'n glir. Fodd bynnag, nid oedd pawb y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol o'r Strategaeth na'r manylion y mae'n eu cynnwys.
- mae gan y Cyngor bwyslais sydd wedi ei ddiffinio'n dda ar fodel gweithredu Partner Busnes Adnoddau Dynol, lle mae'r Pennaeth Gwasanaeth Adnoddau Dynol yn adrodd yn uniongyrchol i'r Prif Weithredwr. Mae'r Pennaeth Gwasanaeth ar gyfer Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn aelod o'r Uwch Dîm Arwain, ac mae'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau Adnoddau Dynol yn rheolaidd i'r tîm.
- mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn trefnu ei waith trwy ddefnyddio cynllun gweithredu manwl sy'n eistedd y tu ôl i'r Strategaeth. Nid ydym wedi gweld y cynllun gweithredu manwl hwn i roi sylwadau arno.
- mae'r Cyngor wedi datblygu Rhaglen Ffyrdd Modern o Weithio dan arweiniad y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol. Mae'r rhaglen hon yn canolbwyntio ar weddnewid y Cyngor o dan faner 'gwneud mwy gyda llai'. Nod Rhaglen Ffyrdd Modern o Weithio y Cyngor yw gweddnewid arferion gweithio trwy ddarparu amgylcheddau gwaith gwell, mabwysiadu atebion digidol newydd, a herio'r diwylliant o ran sut y mae'r Cyngor yn gweithio ar hyn o bryd.

Mae’r Cyngor yn cefnogi rheolwyr yn dda drwy ei fodel partner busnes Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, ond mae ganddo ragor o waith i’w wneud o ran cynllunio’r gweithlu a rheoli gwybodaeth

7 Wrth ddod i’r casgliad hwn, nodwyd y canlynol:

- mae’r model ‘Partner Busnes’ yn gweithio’n dda o ran cefnogi rheolwyr i gyflawni'r agweddau Adnoddau Dynol ar eu swyddogaeth:
  - mae rheolwyr yn siarad yn gadarnhaol am y cymorth a gânt oddi wrth Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol a Swyddogion Adnoddau Dynol;
  - Mae gan Bartneriaid Busnes Adnoddau Dynol a Swyddogion Adnoddau Dynol ddealltwriaeth dda o’r meysydd busnes y maent yn gyfrifol amdanynt;
  - mae rheolwyr yn ysgwyddo’r cyfrifoldeb am yr elfennau Adnoddau Dynol yn eu timau ac yn gwybod pwy yw’r cyswllt i gael arweiniad gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol; a
  - gall rheolwyr gael gafael ar bolisïau Adnoddau Dynol a’r offer a’r templedi cysylltiedig yn rhwydd.
- mae’r Cyngor wedi adolygu a gwella eu dull o gynllunio’r gweithlu, ond nid yw’r dull wedi ei ymwreiddio ym mhob rhan o’r sefydliad:
  - mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn defnyddio eu pecyn cymorth cynllunio gweithlu manwl i gasglu gwybodaeth o feysydd gwasanaeth. Fodd bynnag, mae ansawdd yr ymatebion a gyflwynir yn amrywio.
  - yn 2019, gwerthusodd y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ei ddull o gynllunio’r gweithlu trwy ddefnyddio offeryn archwilio Rhwydwaith y Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol/CLILC. Mae'r gwaith hwn wedi arwain at welliannau; fel mwy o bwyslais ar gynllunio olyniaeth ar gyfer 2020-21 a gwybodaeth ariannol well o ran materion cynllunio’r gweithlu. Mae’r gwaith hefyd wedi tynnu sylw at feysydd i’w gwella; fel dangos sut y mae cynllunio’r gweithlu yn cefnogi adrannau i gyflawni newid a gwella’r fframwaith ar gyfer adolygu cynllun y gweithlu ar lefel Prif Swyddog.
  - cydnabu gwerthusiad y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol y gallai wella’r data y mae’n eu defnyddio i gynllunio’r gweithlu. Ar hyn o bryd, mae’r data’n bodoli mewn gwahanol systemau nad ydynt yn siarad â’i gilydd, ac mae’r gwasanaeth wedi sefydlu prosesau â llaw er mwyn cyfuno’r data ar gyfer y defnyddwyr terfynol.
  - mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi llunio canllawiau ar faterion cynllunio’r gweithlu i reolwyr, fel nodi swyddi hanfodol a thalent yn ystod adolygiadau perfformiad.

- mae dull y Cyngor o gynllunio’r gweithlu yn datgan y bydd Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn cynnal gweithdai wedi’u hwyluso gydag adrannau, ond nid oedd rhai rheolwyr yn ymwybodol o’r broses o gynllunio’r gweithlu, sy’n awgrymu mai ar lefel uwch-reolwyr yn unig y cyflawnir yr ymarfer.
- cyn y pandemig COVID-19, roedd y Cyngor yn gweithio ar lunio cynllun gweithlu ar gyfer y Cyngor cyfan. Ar adeg ein gwaith maes (Mawrth 2020), nid oedd y cynllun wedi ei gwblhau.

- mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn defnyddio ystod eang o ddulliau i ymgysylltu’n effeithiol â grwpiau staff ‘anoddach eu cyrraedd’ ar draws y Cyngor:
  - mae’r Cyngor yn cyhoeddi e-bost Bwletin Gwener wythnosol i roi’r wybodaeth ddiweddaraf am faterion allweddol i swyddogion. Mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn ymwybodol nad yw pob cyflogai yn gallu cael gafael ar gyfrifiadur, felly mae’n ehangu cyrhaeddiad y dull hwn trwy gyfathrebu’n uniongyrchol â chysylltiadau allweddol mewn timau gwasgaredig, llunio posteri dwyieithog, ymweld â safleoedd anghysbell, cyfathrebu’n rheolaidd â chynrychiolwyr Undebau Llafur, a sicrhau bod cyfrifiaduron ar gael y gellir eu rhannu.
  - mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi canolbwyntio ar wella cyfranogiad yn yr arolwg blynyddol o gyflogeion trwy ddosbarthu copïau papur a mannau cyflwyno sy’n debyg i flychau pleidleisio; nodi cysylltiadau allweddol er mwyn cyrraedd timau gwasgaredig; a chynnig cyfweliadau wyneb yn wyneb â dyfeisiau tabled.
  - er mwyn gwneud prosesau hanfodol yn haws i dimau ‘anoddach eu cyrraedd’, mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi addasu dulliau ac offer ar gyfer grwpiau penodol fel adolygiadau perfformiad wedi’u teilwra ar gyfer cyflogeion y Gwasanaethau Stryd.
  - darparodd y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gyfres o ddigwyddiadau ‘marchnad’ diddorol ac effeithiol er mwyn cyfleu cynlluniau Ffyrdd Modern o Weithio a gofyn am sylwadau a syniadau'r cyflogeion.
  - mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wedi cyflwyno ystod eang o fentrau diddorol i hybu iechyd meddwl a lles yn y gweithlu.
- mae cyflymder cynyddu ymarferoldeb y System Gwybodaeth Adnoddau Dynol wedi gwella’n ddiweddar, ond mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn dibynnu’n fawr ar brosesau papur o reoli pobl:
  - er mwyn canolbwyntio ar ehangu gallu’r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol, mae’r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu

Sefydliadol wedi adleoli aelodau o’r tîm gan ddarparu rheolwr prosiect a gweinyddwr system penodedig.

- mae gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol gynllun lefel uchel ar gyfer cyflwyno modiwlau amrywiol ei System Gwybodaeth Adnoddau Dynol, ond roedd rhai dyddiadau wedi’u gohirio’n sylweddol, er enghraifft, symudwyd gweithrediad y modiwl recriwtio ar y we o dymor yr hydref 2018 i fis Hydref 2019; a symudwyd y modiwl slipiau cyflog ar-lein o fis Hydref 2018 i fis Medi 2019. Mae’r Cyngor yn ymwybodol o faterion technegol a’r gofynion i gydymffurfio â Safonau’r Gymraeg, sydd wedi eu datrys.
- nid oedd mwyafrif y rheolwyr y buom yn siarad â nhw yn ymwybodol o gynlluniau’r Cyngor i ehangu’r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol yn y dyfodol, o ran amserlenni a galluoedd y system. Trwy weithredu’r holl allu posibl a geir ym modiwlau’r System Gwybodaeth Adnoddau Dynol, byddai gan reolwyr y gallu i weithio’n fwy effeithlon. Er enghraifft:
  - dywedodd rheolwyr wrthym eu bod yn teimlo’n rhwystredig â faint o waith papur y mae’n rhaid iddynt ei gwblhau ar gyfer prosesau rheoli pobl sylfaenol fel gwyliau blynyddol, rheoli absenoldeb oherwydd salwch, a recriwtio.
  - mae’r ddibyniaeth ar systemau papur yn arwain at lawer o dasgau gweinyddol y mae angen i’r Ganolfan Gwasanaethau Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol eu cyflawni. Gall llenwi data â llaw arwain at wallau ac mae rheolwyr yn sôn am rwystredigaethau â’r Ganolfan Gwasanaethau oherwydd gwallau yng ngwaith papur Adnoddau Dynol a chyfraddau ymateb araf.
  - dywedodd rheolwyr wrthym eu bod wedi cael anawsterau wrth gael gwybodaeth oddi wrth y Ganolfan Gwasanaethau Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol. O ganlyniad, mae nifer o reolwyr yn cadw eu taenlenni eu hunain sy’n cynnwys gwybodaeth hanfodol am aelodau eu tîm, fel rhifau ffôn a manylion y perthynas agosaf. Ceir risg bod yr wybodaeth hon wedi dyddio ac na chedwir gofynion y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR).

Gallai'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol wneud rhagor i roi darlun llawnach o'i berfformiad a defnyddio'r wybodaeth hon i ysgogi gwelliant

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

- mae gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol amrywiaeth o ddulliau adrodd ar waith er mwyn monitro ac adrodd ar ei berfformiad. Mae'r gwasanaeth yn cyfrannu at fframwaith adrodd ar berfformiad y Cyngor, 'Canolbwyntio ar Ein Perfformiad', ar feysydd Cynllun y Cyngor sy'n ymwneud â gweithgareddau Adnoddau Dynol (h.y. Amcanion Llesiant A1 'Parhau i foderneiddio gwasanaethau' ac A2 'Cefnogi Cyngor cydnerth').
- mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol hefyd yn adrodd i sawl bwrdd rhaglen, gan ganolbwyntio ar brosiectau penodol fel gweithredu'r system Adnoddau Dynol a Chyflogres, creu'r Cyngor modern a chydnerth, a hyrwyddo iechyd a lles da. Mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn darparu 'Adroddiadau ar y Prif Bwyntiau' â sgoriau Coch, Oren neu Wyrdd ar gyfer y byrddau hyn sy'n crynhoi statws y prosiectau, yn nodi materion allweddol, yn rhestru'r camau nesaf, ac yn trafod ystyriaethau o ran adnoddau.
- mae strategaeth y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol (y Strategaeth) yn cynnwys 16 o fesurau perfformiad. Fodd bynnag, dim ond canlyniadau 2016-17 y mae'r ddogfen strategaeth yn eu cynnwys. Ceir bylchau ar gyfer arddangos canlyniadau 2017-18, ond nid yw'r rhain wedi eu llenwi. Nid ydym yn eglur ynghylch ble neu sut yr adroddir ar y cynllun gweithredu manwl sy'n eistedd y tu ôl i'r Strategaeth.
- mae'r Cyngor yn cynnal arolwg blynyddol o gyflogeion ac mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn llunio crynodeb clir a gwybodus o'r canlyniadau. Un o'r mesurau allweddol yn yr arolwg y mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn eu defnyddio i fonitro'i berfformiad yw'r 'Sgôr Ymgysylltu', sef 14 cwestiwn ar gyfartaledd sy'n mesur ymgysylltiad ar draws swyddogaeth, rheolwr llinell, tîm a sefydliad:
  - mae'r mesur hwn wedi aros o fewn yr ystod gul o 59% i 64%, a'r targed a restrir yn y Strategaeth yw ei gynnal ar 62%.
  - mae'r targed yn anuchelgeisiol ac mae'r canlyniadau yn isel yn gyson. Mae'r dadansoddiad manwl ar gyfer arolwg 2019 yn dangos bod y sgôr gyfartalog yn cael ei lleihau gan sgoriau isel iawn o lai na 50% mewn tri maes (mae gan uwch-reolwyr ddiddordeb mewn gwrando ar farn cyflogeion; mae'r Cyngor yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r cyflogeion am faterion allweddol; ac mae gan y Cyngor syniad clir ynghylch cyfeiriad ei daith), ac mae'r tair sgôr o lai na 60% (argymell y Cyngor fel lle da i weithio; cydnabod y gwaith y mae pobl yn ei wneud; cyfleoedd i ddatblygu a gwella i botensial llawn) yn lleihau'r ffigur cyffredinol hefyd.

- mae crynodeb yr arolwg yn cynnwys adran ar gynllun gweithredu ac mae'n cyfarwyddo adrannau unigol i rannu'r canfyddiadau mewn cyfarfodydd rheoli. Mae hyn er mwyn gallu trafod a chymryd cyfrifoldeb dros gamau gweithredu lleol â'r bwriad o gynnal ymgysylltiad a mynd i'r afael â meysydd dirywiad. Er hynny, nid yw'n glir a yw'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn casglu ac yn adolygu'r cynlluniau gweithredu adrannol neu'n creu cynllun Cyngor cyfan er mwyn datrys y materion hyn.

- mae partneriaid busnes Adnoddau Dynol a swyddogion Adnoddau Dynol yn gofyn yn anffurfiol i reolwyr llinell am sylwadau ac mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn arolygu pob ysgol sy'n rhan o'r Cytundeb Lefel Gwasanaeth. Fodd bynnag, nid oes gan y gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol ddull ffurfiol o gasglu sylwadau gan ddefnyddwyr gwasanaethau ynghylch sut y mae'n perfformio ar raddfa Cyngor cyfan.
- mae'r gwasanaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol yn cymryd rhan mewn gweithgareddau meincnodi. Mae'r gwasanaeth yn dilyn y Rhwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol cenedlaethol ac mae'n rhan o'r is-grŵp o'r chwe Chyngor yng ngogledd Cymru. Mae'r chwe Chyngor yng ngogledd Cymru wedi dod at ei gilydd i ddarparu fframwaith hyfforddi a mentora hefyd.

Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd CF11 9LJ

Ffôn: 029 2032 0500
Ffacs: 029 2032 0600
Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: info@audit.wales
Gwefan: www.audit.wales/cy

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