



WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Archwilydd Cyffredinol Cymru
Auditor General for Wales

Adolygiad o drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) – **Cyngor Sir Fynwy**

Blwyddyn archwilio: 2018-19

Dyddiad cyhoeddi: Medi 2019

Cyfeirnod y ddogfen: 1484A2019-20



Paratowyd y ddogfen hon ar gyfer defnydd mewnol Cyngor Sir Fynwy fel rhan o waith a gyflawnir yn unol ag Adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 ac adran 18 o Fesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2009.

Ni chymerir unrhyw gyfrifoldeb gan yr Archwilydd Cyffredinol na staff Swyddfa Archwilio Cymru mewn perthynas ag unrhyw aelod, cyfarwyddwr, swyddog neu gyflogai arall yn eu cymhwyster unigol, nac mewn perthynas ag unrhyw drydydd parti.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwyllir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partion perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru yn drydydd partion perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon i Swyddfa 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 hefyd ar gael yn Saesneg.

Roedd y tîm a gyflawnodd y gwaith yn cynnwys Gareth W. Lewis, Allison Rees a Dave Wilson, gyda'r rhaglen yn cael ei rheoli gan Non Jenkins, dan gyfarwyddyd Huw Rees.

Mae'r Cyngor wedi ymateb yn gadarnhaol i'n hadolygiad o Chwythu'r Chwiban yn 2014 i gryfhau ei drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith, a byddai ceisio adborth gan y bobl a fu'n rhan o achosion yn gallu arwain at welliannau pellach.

Crynodeb	4
Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham	4
Yr hyn a ganfuom	4
Cynigion ar gyfer gwella	5

Adroddiad manwl

Mae'r Cyngor wedi ymateb yn gadarnhaol i'n hadolygiad o Chwythu'r Chwiban yn 2014 i gryfhau ei drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith, a byddai ceisio adborth gan y bobl a fu'n rhan o achosion yn gallu arwain at welliannau pellach

Mae'r Cyngor wedi cryfhau ei drefniadau i wneud staff yn ymwybodol o'r polisiau

Ceir proses gwneud penderfyniadau ar y cyd i bennu pa bolisi i'w ddefnyddio gan sicrhau bod cyflogeion sy'n codi pryderon yn cael lle blaenllaw yn y penderfyniad

Mae gan y Cyngor drefniadau effeithiol i ymateb i ddatgeliadau chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion a rheoli'r rhain, ac mae wedi cryfhau ei drefniadau chwythu'r chwiban ers ein gwaith yn 2014

Dangosodd rheolwyr ddealltwriaeth glir am y polisiau a'r gweithdrefnau, gyda'r Adran Adnoddau Dynol yn cynnal cyswllt agos i sicrhau bod pryderon yn cael eu trin yn effeithiol, eu bod yn cael eu storio'n ddiogel ac yr ymdrinnir â hwy'n gyfrinachol

Mae gan y Cyngor broses eglur ar gyfer adolygu'r polisiau'n barhaus ond nid yw'n mynd ati'n weithredol i geisio adborth gan y rhai a fu'n rhan o achosion, ac mae trosolwg aelodau ar y trefniadau'n gyfyngedig

Atodiadau

Atodiad 1 – Diffiniadau o chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth	14
Atodiad 2 – Cynigion ar gyfer gwella'r Polisi a threfniadau Chwythu'r Chwiban a gyhoeddwyd gan Swyddfa Archwilio Cymru yn 2014	16

Crynodeb

Yr hyn y gwnaethom ei adolygu a pham

- 1 Mae'n bwysig i sefydliadau fod â diwylliant agored, galluogol sy'n cynnwys polisïau a threfniadau eglur ar gyfer ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion fel rhan o lywodraethu da, gyda phob un o'r rhain yn canolbwyntio ar ddiben penodol ac yn ymwneud â deddfwriaeth wahanol (**Atodiad 1**).
- 2 Fe gwblhaom ni adolygiad o drefniadau chwythu'r chwiban y Cyngor yn 2014 a chanfuom fod y trefniadau chwythu'r chwiban, ar y cyfan, yn gadarn, ond bod rhai gwendidau mewn polisi, proses a hyfforddiant y mae angen mynd i'r afael â hwy¹. Fe wnaethom naw o gynigion (**Atodiad 2**).
- 3 Ym mis Mai 2019 fe wnaethom:
 - a. archwilio trefniadau'r Cyngor ar gyfer ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban;
 - b. archwilio'r trefniadau ar gyfer ymdrin â chwynion cyflogaeth gan gyflogeion (ymdrinnir â'r trefniadau hyn dan Bolisi Tegwch yn y Gwaith y Cyngor);
 - c. asesu'r trefniadau penderfynu y mae'r Cyngor yn eu defnyddio i benderfynu a ymdrinnir â phryderon dan y gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban ynteu'r gweithdrefnau Tegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth); a
 - d. asesu cynnydd y Cyngor o ran mynd i'r afael â'r cynigion ar gyfer gwella trefniadau Chwythu'r Chwiban a gyhoeddwyd gennym yn 2014.

Yr hyn a ganfuom

- 4 Roedd ein hadolygiad yn ceisio ateb y cwestiwn canlynol: **A all y Cyngor ei sicrhau ei hun bod ganddo drefniadau cadarn ac effeithiol i ymdrin â datgeliadau chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion?**
- 5 Ar y cyfan canfuom fel a ganlyn: **Mae'r Cyngor wedi ymateb yn gadarnhaol i'n hadolygiad o Chwythu'r Chwiban yn 2014 i gryfhau ei drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith, a byddai ceisio adborth gan y bobl a fu'n rhan o achosion yn gallu arwain at welliannau pellach.** Daethom i'r casgliad hwn am y rhesymau canlynol:
 - Mae'r Cyngor wedi cryfhau ei drefniadau i wneud staff yn ymwybodol o'r polisïau;
 - Ceir proses gwneud penderfyniadau ar y cyd i bennu pa bolisi i'w ddefnyddio gan sicrhau bod cyflogeion sy'n codi pryderon yn cael lle blaenllaw yn y penderfyniad;

¹ Adolygiad Swyddfa Archwilio Cymru o Chwythu'r Chwiban a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Archwilio – 4 Rhagfyr 2014

- Mae gan y Cyngor drefniadau effeithiol i ymateb i ddatgeliadau chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion a rheoli'r rhain, ac mae wedi cryfhau ei drefniadau chwythu'r chwiban ers ein gwaith yn 2014;
- Dangosodd rheolwyr ddealltwriaeth glir am y polisiau a'r gweithdrefnau, gyda'r Adran Adnoddau Dynol yn cynnal cyswllt agos i sicrhau bod pryderon yn cael eu trin yn effeithiol, eu bod yn cael eu storio'n ddiogel ac yr ymdrinnir â hwy'n gyfrinachol; ac
- Mae gan y Cyngor broses eglur ar gyfer adolygu'r polisiau'n barhaus ond nid yw'n mynd ati'n weithredol i geisio adborth gan y rhai a fu'n rhan o achosion, ac mae trosolwg aelodau ar y trefniadau'n gyfyngedig.

Cynigion ar gyfer gwella

Arddangosyn 1: cynigion ar gyfer gwella

Mae'r tabl isod yn nodi'r cynigion ar gyfer gwella yr ydym wedi'u hadnabod yn dilyn yr adolygiad hwn.

Cynigion ar gyfer gwella yn 2019	
C1	Cryfhau'r trefniadau i fonitro ac adolygu effeithiolrwydd trefniadau'r Cyngor ar gyfer ymdrin â phryderon chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion trwy fynd ati'n weithredol i geisio adborth gan bawb a fu'n rhan o achosion.
C2	Egluro'r trefniadau gweithredu a monitro ar gyfer y cam gweithredu canlynol yn y Strategaeth Pobl: 'monitro'r broses o weithredu ar argymhellion o achosion cwynion cyflogaeth i sicrhau dysgu a datblygu sefydliadol'.
C3	Egluro gyda'r Pwyllgor Safonau, sut y bydd yn asesu effeithiolrwydd y polisi Chwythu'r Chwiban.

- 6 Mae'r Cyngor wedi mynd i'r afael yn llawn â saith o'r naw cynnig ynghylch Chwythu'r Chwiban a wnaed gennym yn 2014. O'r ddau sy'n weddill, mae'r Cyngor yn parhau i fynd i'r afael ag un ac nid yw'r llall yn berthnasol mwyach. Mae [Arddangosyn 2](#) yn nodi'r un cynnig ar gyfer gwella sy'n dal ar y gweill ac mae [Arddangosyn 3](#) yn nodi'r un cynnig ar gyfer gwella nad yw'n berthnasol mwyach. Nid yw hwn yn berthnasol mwyach am bod y Cyngor o'r farn bod defnyddio amrywiaeth ehangach o dechnegau dysgu a datblygu i ennyn ymgysylltiad staff yn ddull mwy hygyrch.

Arddangosyn 2: Cynnig ar gyfer gwella trefniadau chwythu'r chwiban a gyhoeddwyd yn 2014 y mae gwaith ar y gweill i fynd i'r afael ag ef

Cynnig ar gyfer gwella a gyhoeddwyd yn 2014

C7 Adnabod dulliau o wirio ymwybyddiaeth staff a chynnwys y Polisi Chwythu'r Chwiban yn yr arolwg cyflogeion sydd yn yr arfaeth ar gyfer haf 2014 ac arolygon dilynol.

Arddangosyn 3: Cynnig ar gyfer gwella trefniadau chwythu'r chwiban a gyhoeddwyd yn 2014 nad yw'n berthnasol mwyach

Cynnig ar gyfer gwella a gyhoeddwyd yn 2014

C5 Cwblhau'r gwaith o ddatblygu'r modiwl e-ddysgu a'i sefydlu o fewn rhaglen dysgu a datblygu.

Adroddiad manwl

Mae'r Cyngor wedi ymateb yn gadarnhaol i'n hadolygiad o Chwythu'r Chwiban yn 2014 i gryfhau ei drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith, a byddai ceisio adborth gan y bobl a fu'n rhan o achosion yn gallu arwain at welliannau pellach

Mae'r Cyngor wedi cryfhau ei drefniadau i wneud staff yn ymwybodol o'r polisiau

- 7 Yn 2017, fe ddiwygiodd y Cyngor ei bolisiau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth). Mae'r ddau bolisi'n eglur, yn hawdd i'w dilyn ac yn cynnwys iaith gefnogol a chysurlon.
- 8 Ar yr adeg honno, fe anfonodd y Cyngor neges e-bost at yr holl staff a honno'n cynnwys y polisiau diwygiedig a gofynnodd yn glir i reolwyr rannu'r polisiau gyda'r holl staff. Yn ystod ein gwaith maes, dywedodd rheolwyr, yn ogystal â chael y negeseuon e-bost gyda'r polisiau diwygiedig, y byddai o gymorth cael crynodeb o'r newidiadau i'r naill bolisi a'r llall. Dywedodd rheolwyr hefyd y byddai hyn o gymorth ar gyfer unrhyw newid i bolisi Adnoddau Dynol yn y dyfodol.
- 9 Mae holl gyflogeion newydd y Cyngor yn cael pecyn gwybodaeth sy'n cynnwys y ddau bolisi ochr yn ochr â'r contract cyflogaeth. Mae'r cod ymddygiad a anfonir at yr holl ddechreuwr newydd yn cynnwys y Polisi Chwythu'r Chwiban hefyd.
- 10 Mae gan y Cyngor restr wirio ar gyfer rheolwyr i gynorthwyo rheolwyr i gynnal y rhaglen sefydlu i gyflogeion newydd. Ar adeg eu sefydlu, caiff cyflogeion eu cyfeirio at y tîm Gwasanaethau Pobl a'r adran Gwasanaethau Pobl ar fewnrwyd y Cyngor (yr Hwb), lle mae'r polisiau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) a llifoedd gwaith ategol ar gael. Mae'r llifoedd gwaith yn hygyrch iawn ac yn darparu canllaw cam wrth gam i gyflogeion sy'n dymuno codi pryder, ac i reolwyr ar ymateb i bryderon ac ymdrin â hwy. Dywedodd rheolwyr wrthym fod y llifoedd gwaith yn arbennig o ddefnyddiol.
- 11 I gael sicrwydd y byddai staff yn defnyddio'r polisiau, roedd arolwg staff y Cyngor yn 2018 yn gofyn, 'Fel cyflogai, pa mor hyderus fydddech chi'n teimlo i allu codi pryderon ynghylch camarfer posibl yn eich amgylchedd gwaith (gydag 1 yn golygu 'ddim yn hyderus', a 10 yn golygu 'hyderus')'.
- 12 Aeth y Cyngor ati hefyd i asesu lefelau hyder ei staff o ran defnyddio'r polisiau. Roedd gan 53% o'r ymatebwyr lefelau hyder uchel, gan roi sgôr o 8, 9 neu 10, a rhoddodd 80% sgôr o 5 neu uwch. 20% oedd y gyfradd ymateb ar gyfer yr arolwg staff (o weithlu o tua 3,600).

- 13 Ym mis Ebrill 2019 fe wnaeth adroddiad dilynol y Tîm Archwilio Mewnol ar bolisïau Adnoddau Dynol nodi mân risg mewn perthynas ag ymwybyddiaeth staff o bolisïau Adnoddau Dynol y Cyngor. Mae'r adroddiad yn datgan fel a ganlyn: 'nid oedd gofyniad o gwbl i staff ddynodi a oeddent wedi gweld/ deall polisïau Adnoddau Dynol. Un risg yw y gallai staff weithredu'n groes i'r polisïau yn anfwriadol trwy ddiffyg ymwybyddiaeth neu ddealltwriaeth'. Roedd yr adroddiad Archwilio Mewnol yn nodi: 'Er bod staff yn cael copiâu o'r holl bolisïau newydd ac wedi'u diweddarau, nid oedd mecanwaith yn bodoli i sicrhau bod aelodau o staff wedi darllen a deall cynnwys y dogfennau. Gallai datblygu offeryn i hwyluso'r broses o gofnodi cydnabyddiaeth aelodau o staff eu bod yn deall polisïau newydd neu wedi'u diweddarau helpu i sicrhau gwell cydymffurfiaeth â pholisïau a byddai'n darparu tystiolaeth glir i'w defnyddio mewn achosion disgyblu lle nad oedd staff wedi ymlynu wrth ofynion y polisi wedi hynny. Mae datrysiaid digidol posibl i'r mater hwn yn cael ei ystyried fel rhan o'r gwaith 'creu gweledigaeth' ar gyfer y system Adnoddau Dynol newydd bosibl'.
- 14 Nid oes gan yr holl staff fynediad rheolaidd at un o gyfrifiaduron neu liniaduron y Cyngor ac felly nid oes ganddynt fynediad at yr Hwb. Dywedodd rheolwyr wrthym eu bod yn deall mai eu cyfrifoldeb hwy yw dosbarthu'r polisïau i staff a sicrhau bod copiâu caled o'r polisïau ar gael yn y lleoliadau gwaith hynny lle ceir mynediad cyfyngedig at yr Hwb.
- 15 Dangosodd ein hadolygiad ni o ffeiliau achosion fod y Cyngor wedi cael cwynion cyflogaeth a datgeliadau chwythu'r chwiban gan gyflogeion sy'n gweithio yn y meysydd gwasanaeth mwy pell (yr ardaloedd hynny sydd bellaf i ffwrdd o'r canol corfforaethol lle mae gan staff fynediad cyfyngedig at gyfrifiadur). Roedd rheolwyr yn y Cyngor o'r farn, felly, bod hyn yn dangos bod staff heb fynediad rheolaidd at gyfrifiaduron yn ymwybodol o'r polisïau ac y byddent yn eu defnyddio.

Ceir proses gwneud penderfyniadau ar y cyd i bennu pa bolisi i'w ddefnyddio gan sicrhau bod cyflogeion sy'n codi pryderon yn cael lle blaenllaw yn y penderfyniad

- 16 Rhoddodd pawb y siaradom ni gyda hwy ddisgrifiad eglur o'r gwahaniaeth rhwng datgeliadau Chwythu'r Chwiban a phryderon Tegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth).
- 17 Mae rheolwyr yn cael hyfforddiant trwy'r rhaglen sefydlu i reolwyr corfforaethol ar y gwahaniaeth rhwng pryderon chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth, yn ogystal ag urddas yn y gwaith, ymdrin â chwynion a materion disgyblu.
- 18 Mae'r Polisi Chwythu'r Chwiban a'r llif gwaith sy'n cyd-fynd ag ef yn datgan bod pwy bynnag sy'n cael ei hysbysu ynghylch datgeliad chwythu'r chwiban posibl yn dod yn Swyddog Dynodedig. Y Swyddog Dynodedig sy'n penderfynu a yw'n ofynnol ymchwilio i'r datgeliad. Dywedodd y bobl y siaradom ni gyda hwy wrthym, yn ymarferol, bod Swyddogion Dynodedig yn cysylltu â'r tîm Adnoddau Dynol i gael cyngor i benderfynu a yw pryder a godwyd yn ddatgeliad chwythu'r chwiban, yn

bryder Tegwch yn y Gwaith (Cwyn Gyflogaeth) ynteu'n gŵyn ffurfiol a pha un a oes angen ymchwilio. Mae'r tîm Adnoddau Dynol yn ymateb yn gyflym i'r ceisiadau hyn am gymorth ac yn rhan o benderfynu ar y camau nesaf o ran ymdrin â'r pryder. Mae'r tîm Adnoddau Dynol hefyd yn rhoi cymorth i Swyddogion Dynodedig gynllunio unrhyw ymchwiliad. Dywedodd yr holl reolwyr y siaradom ni gyda hwy y byddent yn cysylltu â'r tîm Adnoddau Dynol ar unwaith pe baent yn cael hysbysiad a oedd yn ddatgeliad chwythu'r chwiban neu'n gŵyn gyflogaeth yn eu tyb hwy.

- 19 Mae'r Cyngor yn ymrwymedig i sicrhau bod chwythwyr chwiban neu gyflogeion sy'n mynd trwy broses cwynion cyflogaeth yn cael cymorth da. Disgrifiodd rheolwyr ddiwylliant grymusol gyda'r ffocws ar ddatrys materion a lles cyflogeion yn ganolog i ymdrin â chwynion cyflogaeth a phryderon chwythu'r chwiban.
- 20 Mae'r Cyngor yn rhoi amrywiaeth o gymorth i gyflogeion, gan gynnwys cwnsela a/neu atgyfeiriad at y gwasanaeth lechyd Galwedigaethol. Mae gwasanaeth cyfryngu ar gael, ac anogir cyflogeion i gysylltu â chynrychiolydd Undeb Llafur. Ceir cymorth gan yr Adran Adnoddau Dynol hefyd a chymorth gan reolwyr llinell (gan ddibynnu ar achos y datgeliad neu'r gŵyn gyflogaeth).
- 21 Cynhelir cyfarfodydd ffurfiol i benderfynu a yw pryderon a godir yn berthnasol i'r polisi chwythu'r chwiban ynteu'r polisi Tegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) os yw natur y pryder yn golygu ei bod yn aneglur pa un o bolisiau'r Cyngor sy'n berthnasol. Mae'r tîm Adnoddau Dynol yn cynnull y rhain gyda'r rheolwr perthnasol/Swyddog Dynodedig.
- 22 Mae'r Cyngor yn sicrhau bod lles cyflogeion sy'n codi pryderon o'r pwys mwyaf. Dywedodd llawer o bobl y siaradom ni gyda hwy yn ystod y gwaith maes y gall rhai achosion chwythu'r chwiban fod wedi bod yn gŵyn gyflogaeth neu'n fater urddas yn y gwaith yn lle hynny. Nid oedd y Cyngor yn dadlau'n groes i'r cyflogeion i ddiogelu eu lles a'u llesiant os oedd cyflogeion yn agored i niwed.
- 23 Dywedodd swyddogion wrthym fod staff yn y gyfarwyddiaeth addysg weithiau'n defnyddio'r polisi Chwythu'r Chwiban i hysbysu ynghylch pryder gan mai dyma'r unig ffordd y maent yn gallu uwchgyfeirio pryderon i'r canol corfforaethol. Y rheswm dros hyn yw na fyddai Corff Llywodraethu Ysgol ond yn ymdrin â chŵyn sy'n ymwneud â'r ysgol ac na ellir uwchgyfeirio cwynion am ysgolion i'r Ombwdsmon.
- 24 Mae'r Cyngor yn parchu dymuniadau cyflogeion i aros yn ddienw. Roedd yn ymdrin â rhai achosion dan ei bolisi chwythu'r chwiban gan na ellir cadw cyflogeion yn ddienw dan y polisi Tegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth). Gyda phob pryder, roedd ffocws y Cyngor ar ddatrys materion trwy gefnogi unigolion ac ymchwilio'n drylwyr i'r mater ni waeth pa bolisi oedd yn cael ei ddefnyddio.

Mae gan y Cyngor drefniadau effeithiol i ymateb i ddatgeliadau chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth gan gyflogeion a rheoli'r rhain, ac mae wedi cryfhau ei drefniadau chwythu'r chwiban ers ein gwaith yn 2014

- 25 Mae gan y Cyngor gronfa o reolwyr sy'n cynnal ymchwiliadau i gwynion cyflogaeth a phryderon chwythu'r chwiban (yn ogystal â chwynion corfforaethol, achosion disgyblu a materion urddas yn y gwaith). Yn 2018, fe benododd y Cyngor swyddog ymchwiliadau dros dro ar gontract cychwynnol am 12 mis. Fe estynnodd hwn am 12 mis pellach yn 2019. Mae'r swyddog hwn yn dod â chapasiti, arbenigedd a gwybodaeth ychwanegol.
- 26 Rydym yn deall bod sawl blwyddyn wedi mynd heibio ers i'r Cyngor roi hyfforddiant ffurfiol i reolwyr ar gyflawni ymchwiliadau. Yn gynnar yn 2019, datblygodd y Cyngor gwrs hyfforddi 'cynnal ymchwiliad'. Ffocws yr hyfforddiant hwn yw gwella technegau holi cyfwelwyr, gwella graddfeydd amser ymchwiliadau, helpu ymchwilwyr i flaenoriaethu cyfweleion a helpu ymchwilwyr i adrodd ar eu canfyddiadau.
- 27 Yn ystod chwarter cyntaf 2019-20, fe wnaeth un maes gwasanaeth dreialu'r hyfforddiant. Ar adeg ein gwaith maes ni, dywedodd y Cyngor wrthym ei fod yn cynllunio ar gyfer datblygu a chyflwyno'r hyfforddiant hwn ymhellach.
- 28 Dywedwyd wrthym y byddai ceisio barn swyddogion ymchwilio cyfredol yn gallu bod yn ddefnyddiol o ran goleuo hyfforddiant newydd y Cyngor ar gynnal ymchwiliadau ac ychwanegu dealltwriaeth werthfawr amdano.
- 29 Mae'r Cyngor wedi penderfynu peidio â gwneud hyfforddiant ar bolisïau a gweithdrefnau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) yn orfodol i'r holl reolwyr. Dywedodd rheolwyr wrthym y byddent yn cysylltu'r tîm Adnoddau Dynol ar gyfer 'hyfforddiant mewn union bryd' pe baent yn cael cynwys gyflogaeth neu ddatgeliad chwythu'r chwiban. Yn ôl yr hyn a ddywedodd y tîm Adnoddau Dynol wrthym, cyn gynted ag y maent yn clywed am bryder gan reolwyr, maent yn trefnu i gefnogi a hyfforddi'r rheolwr neu'r Swyddog Dynodedig ar y polisi perthnasol a'r broses berthnasol y dylent eu dilyn.

Dangosodd rheolwyr ddealltwriaeth glir am y polisïau a'r gweithdrefnau, gyda'r Adran Adnoddau Dynol yn cynnal cyswllt agos i sicrhau bod pryderon yn cael eu trin yn effeithiol, eu bod yn cael eu storio'n ddiogel ac yr ymdrinnir â hwy'n gyfrinachol

- 30 O ran y rheolwyr a'r swyddogion y siaradom ni gyda hwy:
 - a. roeddent ar wahanol lefelau o ran bod yn gyfarwydd â'r ddau bolisi, ond roeddent yn gwybod ble i ddod o hyd i'r polisïau ar yr Hwb;
 - b. roeddent yn teimlo'n hyderus ac yn gadarnhaol ynglŷn ag ymdrin â datgeliad chwythu'r chwiban neu gŵyn gyflogaeth gan bod y polisïau a'r llifoedd

gwaith yn hygyrch iawn ac wedi'u hysgrifennu'n dda gyda chymorth ardderchog ar gael gan y tîm Adnoddau Dynol;

- c. roeddent o wahanol feysydd gwasanaeth yn y Cyngor ac fe siaradodd pob un ohonynt am ddull corfforaethol cyson ar gyfer ymdrin â chwynion cyflogaeth a phryderon chwythu'r chwiban;
 - d. fe ddwedon nhw wrthym fod Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn weladwy o fewn y sefydliad. Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn mynychu cyfarfodydd timau adrannol yn rheolaidd ac yn cwrdd bob tymor gyda phenaethiaid ysgolion. Rhoddodd yr holl gyfweleion ganmoliaeth uchel i'r cymorth a'r arweiniad gan y partneriaid busnes Adnoddau Dynol a'u hymateb cyflym i faterion Adnoddau Dynol sy'n dod i'r amlwg mewn perthynas â chyflogeion.
- 31 Yn y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r Cyngor wedi ymdrin â phum datgeliad chwythu'r chwiban ac 20 o gwynion cyflogaeth ffurfiol gan gyflogeion. Fel rhan o'r gwaith maes, fe wnaethom adolygu chwech o gwynion cyflogaeth a thair ffeil achosion chwythu'r chwiban.
- 32 Caiff yr holl ffeiliau achosion eu storio'n ddiogel ar ffeiliau electronig gyda mynediad cyfyngedig ar gyfer staff. Dim ond tri uwch gyflogai sydd â mynediad at y ffeiliau achosion chwythu'r chwiban a gall y Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol gael mynediad at y ffeiliau achosion cwynion cyflogaeth.
- 33 Mae'r polisïau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) yn datgan yn eglur beth yw'r graddfeydd amser i'r Cyngor gydnabod unrhyw bryderon a godwyd. Ar y cyfan, roedd y ffeiliau achosion yn dynodi bod y Cyngor yn ymlynu wrth y graddfeydd amser. Yn y rhan fwyaf o ffeiliau achosion cwynion cyflogaeth a adolygwyd, roedd y Cyngor wedi cydnabod derbyn cwyn cyflogaeth o fewn un diwrnod gwaith.
- 34 Yn yr holl ffeiliau achosion a adolygwyd, roedd cyflogeion wedi cael cyfathrebiad gyda manylion y cyfarfod gyda'r Cyngor i drafod eu cwyn cyflogaeth neu ddatgeliad chwythu'r chwiban (os nad oedd yn ddatgeliad dienw). Os nad oedd yn bosibl cwrdd â chyflogai neu ddechrau ymchwiliad o fewn y graddfeydd amser a nodir yn y polisi, roedd y ffeiliau achosion yn cynnwys gohebiaeth at y cyflogeion gydag esboniad ynghylch oedi posibl, er enghraifft ymrwymïadau gwyliau blynyddol swyddogion, gwyliau ysgol neu argaeledd cynrychiolwyr undebau llafur.
- 35 Yn yr holl ffeiliau achosion a adolygwyd, roedd hawl y cyflogeion i ddod â rhywun gyda hwy i gyfarfodydd gyda'r Cyngor i drafod eu pryder wedi'i ddatgan yn eglur. Ar y cyfan, dangosodd ein hadolygiad o ffeiliau achosion fod cofnodion Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) yn gyfoes ac wedi'u cynnal yn dda.
- 36 Nid yw polisi Chwythu'r Chwiban y Cyngor yn datgan yn benodol bod rhaid i'r Swyddogion Dynodedig hysbysu'r tîm Adnoddau Dynol ynghylch unrhyw ddatgeliad chwythu'r chwiban. Fodd bynnag, dywedodd Swyddogion Dynodedig wrthym ni y byddent yn hysbysu'r tîm Adnoddau Dynol ar unwaith. Dywedodd y tîm Adnoddau Dynol wrthym eu bod yn hyderus eu bod yn ymwybodol o'r holl

ddatgeliadau er nad yw'n ofynnol i Swyddogion Dynodedig wneud hynny. Fodd bynnag, ceir risg na fydd Swyddogion Dynodedig sy'n cyfeirio at y polisi a'r llif gwaith i gael arweiniad yn cysylltu â'r tîm Adnoddau Dynol o bosibl. Felly, efallai na fydd y Swyddog Dynodedig a'r Chwythwr Chwiban yn cael cymorth gan yr Adran Adnoddau Dynol ac efallai na fydd datgeliadau chwythu'r chwiban yn cyrraedd y canol corfforaethol.

Mae gan y Cyngor broses eglur ar gyfer adolygu'r polisiâu'n barhaus ond nid yw'n mynd ati'n weithredol i geisio adborth gan y rhai a fu'n rhan o achosion, ac mae trosolwg aelodau ar y trefniadau'n gyfyngedig

- 37 Ym mis Mehefin 2017, fe gymeradwyodd y Cabinet fersiwn ddiwygiedig o Bolisi Chwythu'r Chwiban y Cyngor. Fersiwn 3 yw'r fersiwn gyfredol o'r polisi. Y dyddiad adolygu nesaf ar gyfer y polisi hwn yw 2020.
- 38 Ym mis Medi 2017, fe gymeradwyodd y Cabinet fersiwn ddiwygiedig o Bolisi Tegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) y Cyngor. Fersiwn 3 yw'r fersiwn gyfredol o'r polisi. Y dyddiad adolygu nesaf ar gyfer y polisi hwn yw 2020.
- 39 Ar 18 Mawrth 2019, cafodd y Pwyllgor Safonau adroddiad byr ar nifer yr achosion chwythu'r chwiban. Hwn oedd yr adroddiad ffurfiol cyntaf ar achosion chwythu'r chwiban i gael ei gyflwyno i aelodau. Nid oedd yr adroddiad yn cynnwys themâu a chrynodeb o bryderon a godwyd, na'r gyfarwyddiaeth/ysgol fel sy'n ofynnol yn ôl y Polisi Chwythu'r Chwiban.
- 40 Gofynnodd y Pwyllgor am ragor o wybodaeth am yr achosion chwythu'r chwiban (heb danseilio diogelwch gwybodaeth bersonol a chyfrinachedd cyflogeion) er mwyn iddo allu craffu mewn mwy o fanylder. Gofynnodd y Pwyllgor am raglen waith a fyddai'n cynnwys gwaith pellach ar ddatgeliadau chwythu'r chwiban. Mae hon yn eitem ar agenda'r Pwyllgor Safonau ar gyfer mis Medi 2019.
- 41 Gofynnodd aelodau'r Pwyllgor Safonau am hyfforddiant neu sesiwn frifio ar y Polisi Chwythu'r Chwiban, gan nad oedd cyfle iddynt gael hyn ar y pryd.
- 42 Mae'r Cyfansoddiad yn datgan mai rôl y Pwyllgor Safonau yw sicrhau bod Polisi Chwythu'r Chwiban y Cyngor yn gweithredu'n effeithiol. Gofynnodd aelodau o'r Pwyllgor i swyddogion sut y mae'r Pwyllgor yn cyflawni'r rôl hon ac yn asesu pa un a yw'r polisi'n gweithio'n effeithiol. Bydd disgwyliadau'r Cyngor o ran sut y bydd y Pwyllgor Safonau'n asesu'r polisi'n effeithiol yn cael eu trafod yng nghyfarfod y Pwyllgor sydd wedi'i amserlennu ar gyfer mis Medi 2019 fel rhan o'r eitem ar agenda'r Pwyllgor sy'n ymwneud â'i raglen waith flynyddol.
- 43 Yn 2017, fe wnaeth y tîm Archwilio Mewnol adolygu polisiâu Adnoddau Dynol ac ym mis Mawrth 2018 adroddodd ar 'Sicrwydd Cyfyngedig' wrth y Pwyllgor Archwilio, sy'n golygu 'wedi'u rheoli'n wael gyda lefelau annerbyniol o risg'. Cafodd y Pwyllgor Archwilio adroddiad dilynol y tîm Archwilio Mewnol ar bolisiâu

Adnoddau Dynol ym mis Ebrill 2019. Roedd yr adroddiad yn nodi cynnydd da gyda barn archwilio ar y cyfan o 'sicrwydd sylweddol'².

- 44 Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn cofnodi gwersi a ddysgwyd, themâu a/neu dueddiadau yn yr holl achosion mewn modd anffurfiol trwy'r 'diweddariadau gweithredol wythnosol' ('HR Huddle') a chyfarfodydd tîm manwl bob mis. Nid oes gweithdrefn ffurfiol i adolygu pob achos a gofyn i'r bobl sydd wedi bod trwy'r broses chwythu'r chwiban neu gwynion cyflogaeth am adborth. Byddai ceisio adborth i ddeall sut y mae'r polisïau a'r gweithdrefnau'n gweithio o'u safbwynt hwy yn gallu bod yn ffynhonnell wybodaeth ddefnyddiol (os nad yw'r chwythwr chwiban yn ddiennw) wrth adolygu trefniadau ategol y polisïau.
- 45 Ni ofynnir i swyddogion ymchwilio am adborth ar y broses ymchwilio na sut y mae'r polisïau a'r gweithdrefnau'n gweithio'n ymarferol. Dywedodd swyddogion ymchwilio wrthym y byddent yn gwerthfawrogi adborth ar eu perfformiad o ran cynnal yr ymchwiliadau.
- 46 Mae Strategaeth Pobl y Cyngor a gymeradwywyd gan y Cabinet ym mis Gorffennaf 2018 yn cynnwys y cam gweithredu 'monitro'r broses o weithredu ar argymhellion o achosion cwynion cyflogaeth i sicrhau dysgu a datblygu sefydliadol'. Nid yw'n glir pa argymhellion y mae'r 'cam gweithredu' hwn yn cyfeirio atynt na sut y mae'r Cyngor yn monitro'r broses o weithredu arnynt.
- 47 Ni ofynnir i'r rhan fwyaf o bobl y siaradom ni gyda hwy am adborth ac ni roddir cyfle iddynt awgrymu argymhellion i wella trefniadau a goleuo gwersi a hyfforddiant yn y dyfodol. Mae hwn yn gyfle sy'n cael ei golli i wella'r trefniadau sy'n ategu pryderon chwythu'r chwiban a chwynion cyflogaeth ac, ar hyn o bryd, nid yw'r cam gweithredu hwn yn y Strategaeth Pobl yn cael ei gyflawni.

² Mae swyddogaeth Archwilio Mewnol y Cyngor yn diffinio 'sicrwydd sylweddol' fel a ganlyn 'canfuwyd fod y systemau ariannol a gweinyddol a adolygwyd yn cael eu rheoli'n dda ar y cyfan er bod rhai risgiau wedi'u hadnabod y dylid mynd i'r afael â hwy'. (Adroddiad Archwilio Mewnol, 'Adolygiad Dilynol o Bolisïau Adnoddau Dynol, Ebrill 2019).

Atodiad 1

Diffiniadau o Chwythu'r Chwiban a Chwynion Cyflogaeth

Chwythu'r Chwiban

Dan Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd 1998 (PIDA), gall cyflogai wneud datgeliad wrth ei gyflogwr – chwythu'r chwiban yw'r enw ar hyn. Mae chwythu'r chwiban yn galluogi cyflogai i drosglwyddo gwybodaeth am ddrwgweithred, risg neu gamarfer yn y gweithle y mae'n ymwybodol ohono/ohoni, a chael ei ddiogelu gan y Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd. I gael ei ddiogelu, rhaid i gyflogai sy'n gwneud datgeliad gredu'n rhesymol bod dau beth yn wir. Y cyntaf yw ei fod yn gweithredu er lles y cyhoedd. Yr ail yw bod y datgeliad yn tueddu i ddangos drwgweithred yn y gorffennol, y presennol neu un debygol yn y dyfodol sy'n perthyn i un neu fwy o'r categorïau canlynol:

- tramgwyddau troseddol (gall hyn gynnwys, er enghraifft, mathau o amhriodoldeb ariannol megis twyll);
- methu â chydymffurfio â rhwymedigaeth a nodir mewn cyfraith;
- camweinyddiad cyfiawnder;
- peryglu iechyd a diogelwch rhywun;
- difrod i'r amgylchedd; a hefyd
- celu drwgweithred yn y categorïau uchod.

Fel cyflogwr mae'n arfer da creu amgylchedd gwaith agored, tryloyw a diogel lle mae cyflogeion yn teimlo'u bod yn gallu codi eu llais. Er nad yw'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr fod â pholisi chwythu'r chwiban, mae bodolaeth polisi chwythu'r chwiban yn dangos ymrwymiad cyflogwr i wrando ar bryderon gweithwyr.

Mae'r Cyngor hefyd yn 'berson rhagnodedig' dan y Ddeddf Datgelu Er Lles y Cyhoedd, h.y. gellir gwneud datgeliadau wrth y Cyngor dan yr amgylchiadau canlynol pan nad y Cyngor yw'r cyflogwr:

- cydymffurfiaeth â gofynion deddfwriaeth diogelu defnyddwyr;
- cydymffurfiaeth â gofynion deddfwriaeth diogelwch bwyd;
- materion a allai effeithio ar iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn yn y gwaith; a
- materion a allai effeithio ar iechyd a diogelwch unrhyw aelod o'r cyhoedd sy'n deillio o weithgareddau pobl yn y gwaith neu mewn cysylltiad â hwy.

Cwynion Cyflogaeth

Mae gwahaniaeth rhwng cwyn gyflogaeth a gwneud datgeliad chwythu'r chwiban. Mater cwbl bersonol yw cwyn gyflogaeth yn hytrach na mater sydd o bwys yn ehangach, neu un sy'n effeithio ar fuddiannau pobl eraill.

Mae cwyn gyflogaeth yn golygu pryder, problem neu fater sy'n ymwneud â chyflogaeth cyflogai y mae'n ei g/chodi gyda'i gyflogwr. Gall unrhyw un sy'n gweithio mewn sefydliad

Tudalen 14 o 18 - Adolygiad o drefniadau Chwythu'r Chwiban a Thegwch yn y Gwaith (Cwynion Cyflogaeth) – Cyngor Sir Fynwy

fod â phroblem, mater neu bryder, ar unrhyw adeg, ynglŷn â'i waith y mae am iddo/iddi gael sylw a chael ei d(d)atrys. Gall cwyn gyflogaeth ymwneud â'r canlynol:

- y pethau y gofynnir i gyflogai eu gwneud fel rhan o'i waith;
- telerau ac amodau'r contract cyflogaeth;
- y ffordd y mae cyflogai'n cael ei drin yn y gwaith;
- iechyd a diogelwch;
- gwahaniaethu yn y gwaith;
- anghytundebau gyda chydweithwyr; ac
- aflonyddu, bwlio neu fictimeiddio.

Daeth y Ddeddf Cyflogaeth (2008) i rym ym mis Ebrill 2009 a dilëodd y prosesau statudol blaenorol ar gyfer gweithdrefnau disgyblu, cwynion cyflogaeth a diswyddo. Fe'u disodlwyd gan god ymarfer y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) ar Weithdrefnau Disgyblu a Chwynion Cyflogaeth ('Cod ACAS') a ddiweddarwyd wedyn ym mis Mawrth 2015.

Mae'r Cod yn nodi'r egwyddorion ar gyfer ymdrin â sefyllfaoedd disgyblu a chwynion cyflogaeth yn y gweithle. Nid yw methu â dilyn y Cod, ynndo'i hun, yn golygu bod person neu sefydliad yn agored i achos cyfreithiol. Fodd bynnag, dylai cyflogwyr a chyflogeion ddilyn y Cod i sicrhau safon ymddygiad resymol, ac mae'n ofynnol yn gyfreithiol i dribiwnlysoedd cyflogaeth ystyried y Cod wrth ystyried achosion perthnasol.

Mae Cod ACAS yn nodi'r camau canlynol i gyflogwyr unwaith y mae'r cyflogai wedi rhoi gwybod iddynt am natur y gŵyn gyflogaeth:

- ceisio datrys y gŵyn gyflogaeth yn anffurfiol;
- os nad yw'n bosibl datrys cwyn gyflogaeth yn anffurfiol dylai cyflogeion godi'r mater yn ffurfiol a heb oedi afresymol;
- cynnal cyfarfod ffurfiol gyda'r cyflogai i drafod y gŵyn cyn gynted â phosibl;
- caniatáu i'r cyflogai ddod â rhywun i'r cyfarfod;
- penderfynu ar gam gweithredu priodol a chyfleu'r canlyniad i'r cyflogai yn ysgrifenedig; a hefyd
- caniatáu i'r cyflogai fynd â'r gŵyn gyflogaeth ymhellach trwy broses apêl ddiuedd.

Mae'n bwysig bod gan sefydliad weithdrefnau eglur i ddatrys cwynion cyflogaeth neu anghydfodau a'r rheiny'n cael eu chyfleu i'r holl gyflogeion. Rhaid i reolwyr llinell ac unrhyw un sy'n gysylltiedig â rheoli a gwrandao cwynion cyflogaeth gael hyfforddiant priodol a chael mynediad at arweiniad. Y sefydliad sy'n gyfrifol am sicrhau bod yr holl anghydfodau a chwynion cyflogaeth yn cael eu trin mewn modd teg a chyson ar draws y sefydliad.

Atodiad 2

Cynigion ar gyfer gwella'r Polisi a threfniadau Chwythu'r Chwiban a gyhoeddwyd yn 2014

1. Cryfhau'r Polisi Chwythu'r Chwiban ymhellach er mwyn:
 - symleiddio a darparu mwy o eglurder ynghylch pw y gellir gwneud datgeliadau wrthynt;
 - egluro rôl y swyddog cyfrifol mewn perthynas â chynnal ymchwiliadau;
 - egluro a yw'r polisi'n cynnwys cyflogeion mewn ysgolion;
 - egluro ei bod yn well cael datgeliadau dienw na pheidio â chael datgeliadau o gwbl;
 - ychwanegu rhifau ffôn; ac
 - ehangu'r rhestr o gysylltiadau allanol.
2. Ffurfioli rôl aelodau etholedig yn y trefniadau trosolygu.
3. Adolygu'r trefniadau storio a diogelwch ar gyfer gwybodaeth am lwyth achosion.
4. Datblygu, trwy hyfforddiant, yr wybodaeth i wahaniaethu rhwng y polisi chwythu'r chwiban a pholisïau Adnoddau Dynol eraill.
5. Cwblhau'r gwaith o ddatblygu'r modiwl e-ddysgu a'i sefydlu o fewn rhaglen dysgu a datblygu.
6. Cynnwys paragraffau 3.5 a 5.6 o fersiwn 2004 yn fersiwn 2013.
7. Adnabod dulliau o wirio ymwybyddiaeth staff a chynnwys y Polisi Chwythu'r Chwiban yn yr arolwg cyflogeion sydd yn yr arfaeth ar gyfer haf 2014 ac arolygon dilynol.
8. Adnabod y dull mwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth o'r polisi hwn a'i roi ar waith yn y Cyngor.
9. Adolygu effeithiolrwydd y polisi a'r trefniadau.

Wales Audit Office
24 Cathedral Road
Cardiff CF11 9LJ

Tel: 029 2032 0500

Fax: 029 2032 0600

Textphone: 029 2032 0660

E-mail: info@audit.wales

Website: www.audit.wales

Swyddfa 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