

Llyfrgell Genedlaethol Cymru

Adolygiad allanol
annibynnol

Gorffennaf 2015

TERFYNOL



Cynnwys

| | |
|---|----|
| Crynodeb gweithredol | 3 |
| Canfyddiadau | 6 |
| Argymhellion | 14 |
| Atodiad 1: Trefn digwyddiadau..... | 15 |
| Atodiad 2: Trefn digwyddiadau fanwl | 16 |
| Atodiad 3: Methodoleg | 22 |

Crynodeb gweithredol

Cefndir

Yn ei gyfarfod ar 13 Mawrth 2015 cytunodd Bwrdd Ymddiriedolwyr Llyfrgell Genedlaethol Cymru (y Llyfrgell) i gomisiynu adolygiad allanol annibynnol mewn perthynas â gweithredu polisi disgyblu'r Llyfrgell a arweiniodd at wrandawriad gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth a diswyddo dau aelod o staff yn annheg.

Diben yr adolygiad oedd asesu'n feirniadol y prosesau a'r penderfyniadau a wnaed gan staff a chynrychiolwyr y Llyfrgell a arweiniodd at ddyfarniad y tribiwnlys o blaid y ddau hawliwr. Yn benodol, amcanion yr adolygiad oedd:

- Gwerthuso dyfarniad a barn y Tribiwnlys gan roi sylw penodol i (1) gweithdrefnau'r Llyfrgell a (2) ymddygiad ei swyddogion cyflogedig.
- Asesu ymchwiliadau'r Llyfrgell a'r ffordd y cafodd ei pholisi disgyblu ei gymhwyso a'i ddehongli gan y swyddogaeth Adnoddau Dynol a'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd.
- Ystyried y cyngor a gafodd y Llyfrgell gan ei chynghorwyr cyfreithiol yng ngoleuni sylwadau a barn y Barnwr Cyflogaeth.
- Gwneud argymhelliad/argymhellion ynglŷn ag unrhyw fater(ion) lle mae angen i'r Llyfrgell, fel cyflogwr, adolygu ei pholisi disgyblu a/neu ei gweithdrefnau cyfredol.
- Asesu digonolrwydd perfformiad a threfniadau archwilio mewnol y Llyfrgell.
- Asesu digonolrwydd sgiliau a galluoedd rheolwyr o ran ymdrin â materion o'r fath.
- Asesu gweithdrefnau rheoli perfformiad ac arfarnu staff y Llyfrgell yn feirniadol.

Penodwyd PricewaterhouseCoopers i gynnal yr adolygiad ac mae'r adroddiad hwn yn nodi ein canfyddiadau. Penododd Bwrdd yr Ymddiriedolwyr weithgor hefyd i gydgyssylltu a hwyluso'r adolygiad arfaethedig. Disgrifir ein methodoleg yn Atodiad 3.

Canfyddiadau allweddol

Mae ein hadolygiad wedi nodi y gellid bod wedi ymdrin â'r broses ddisgyblu a'r hawliadau canlynol a'r Tribiwnlys Cyflogaeth yn fwy effeithiol. Nodir materion yn yr adolygiad sy'n ymwneud â threfniadau llywodraethu a diwylliant y Llyfrgell a all atal y Llyfrgell rhag symud ymlaen os na fydd yn ymdrin â hwy.

Ni lwyddodd polisiâu na gweithdrefnau'r Llyfrgell i hwyluso proses o ymdrin â'r materion a nodwyd yn effeithiol

Roedd diffyg polisiâu a gweithdrefnau cyfredol a chlir yn ffactor a gyfrannodd at y ffordd yr ymdriniwyd â'r materion a nodwyd mewn perthynas â'r ddau gyflogai gan y Llyfrgell.

Mae polisi a gweithdrefn ddisgyblu'r Llyfrgell yn aneglur mewn sawl ffordd. Nid yw'n gwahaniaethu'n glir rhwng y prosesau ar gyfer rheoli materion disgyblu sy'n ymwneud ag aelodau o'r uwch dîm rheoli a'r rhai sy'n ymwneud ag aelodau eraill o staff. O ganlyniad, yn achos y ddau gyflogai, cafodd elfennau o'r polisi disgyblu sy'n ymwneud ag uwch reolwyr eu cyfuno ag elfennau sy'n ymwneud ag aelodau eraill o staff. Arweiniodd y dull gweithredu cymysg hwn at amryfusedd, yn enwedig i'r ddau gyflogai a chafodd y Llyfrgell ei hamlygu i her. Byddai wedi bod yn well pe bai'r diffyg eglurder hwn wedi cael ei gydnabod a phe bai'r dull gweithredu a fabwysiadwyd a'r rhesymeg drosto wedi cael eu hesbonio'n glir i'r cyflogaion. Ni ddigwyddodd hyn bob amser.

Mae angen diffinio rôl y panel disgyblu. Arweiniodd y diffyg eglurder at anawsterau a thensiynau sylweddol yn y broses.

Nid yw'r Polisi Disgyblu yn nodi'n benodol y meysydd lle mae Cod Ymarfer ACAS - Gweithdrefnau Disgyblu a Chwyno a chanllawiau ACAS ar Ddisgyblu a Chwynion yn y gweithle yn gymwys a sut y dylai'r rhain gael eu hystyried yn ystod y broses.

Nid oes gan y Llyfrgell Bolisi Twyll cyfredol. Mae gan y Llyfrgell bolisi Gwrth-Lwgrwobrwyo ac mae Rheoliadau Ariannol y Llyfrgell yn amlinellu'r broses i'w dilyn pan fydd achos o afreoleidd-dra sy'n ymwneud ag arian parod, storfeydd neu eiddo arall i'r Llyfrgell wedi digwydd neu y credir ei fod wedi digwydd. Fodd bynnag, nid oes proses glir i'w dilyn pan amheuir achos posibl o dwyll.

Lle roedd gan aelodau o'r staff a'r rheolwyr bryderon ynglŷn â'r prosesau a ddilynwyd a'r camau a gymerwyd, ni ddefnyddiwyd polisi chwythu'r chwiban y Llyfrgell ganddynt i fynegi eu pryderon. Yn wir, ni fu unrhyw weithgarwch chwythu'r chwiban yn y Llyfrgell yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Gall y defnydd o bolisi chwythu'r chwiban i fynegi pryderon fod wedi arwain at her arall i'r camau a oedd yn cael eu cymryd.

Cafodd polisi'r Llyfrgell ei ddatblygu ym mis Tachwedd 2010 ac roedd disgwyl iddo gael ei ddiweddarau ym mis Tachwedd 2013. Ni ddigwyddodd hyn. Nid yw'r polisi cyfredol wedi cael ei ddiweddarau i adlewyrchu newidiadau deddfwriaethol. Rydym ar ddeall bod polisi chwythu'r chwiban y Llyfrgell wrthi'n cael ei ddiwygio.

Mae angen datblygu sgiliau a galluoedd rheolwyr ymhellach

Nid yw'r Llyfrgell eto wedi'i llywodraethu na'i rheoli mewn ffordd sy'n gyson â chymhwyso arfer gorau. Mae'r Llyfrgell yn sefydliad balch a diwylliannol, y mae angen iddi symud yn ei blaen bellach er mwyn ateb yr heriau a wynebir ganddi. Mae cydnabyddiaeth ymhlith y Tîm Gweithredol a Bwrdd yr Ymddiriedolwyr o'r cyfeiriad y mae angen ei ddilyn fel y'i nodwyd yn y cynllun strategol ar gyfer 2014-17, '*Gwybodaeth i Bawb*', ond canfu ein hadolygiad fod angen i'r Llyfrgell ddatblygu sgiliau a galluoedd rheoli ei staff er mwyn sicrhau y gall gyflawni ei chynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Canfu ein hadolygiad na chafodd opsiynau amgen a oedd ar gael ar bob cam na'r risgiau cysylltiedig eu hystyried na'u hasesu bob amser. Nid ymgynghorwyd â'r uwch dîm rheoli ar y cyd bob amser ac ni chafodd ei gynnwys yn y drafodaeth hon.

Ni ddilynwyd proses adrodd ac ôl-drafod Archwilio Mewnol arferol. Gellid bod wedi ymdrin â'r adroddiad Archwilio Mewnol drafft mewn ffordd a fyddai wedi'i gwneud yn bosibl i argymhellion gael eu gweithredu'n gynt.

O ystyried bod canfyddiadau'r adolygiad Archwilio Mewnol yn cael eu hystyried yn rhai mor arwyddocaol fel eu bod yn cyfiawnhau ymchwiliad a phroses ddisgyblu, mae'n achos pryder nad aethpwyd i'r afael â'r argymhellion risg uchel eu trin yn ddi-oed er budd y Llyfrgell.

Ceisiwyd cyngor drwy gydol y broses gan Geldards, cynghorwyr cyfreithiol y Llyfrgell. Fodd bynnag, nid ymgynghorodd y Prif Weithredwr â'i dim rheoli na Bwrdd yr Ymddiriedolwyr ac ni cheisiodd gyngor ganddynt cyn gwneud penderfyniadau allweddol.

Gwnaeth y Prif Weithredwr nifer o benderfyniadau a chymerodd nifer o gamau a oedd yn golygu bod y Llyfrgell yn agored i her. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Atal y ddau gyflogai dros dro ychydig cyn y panel disgyblu a'r ffordd y cawsant eu hysbysu am y penderfyniad i'w hatal dros dro. Er mai'r rheswm dros atal y ddau unigolyn dros dro ar ôl y gwrandawriad disgyblu oedd er mwyn rhoi amser iddynt baratoi ar gyfer y panel disgyblu yn ôl pob golwg, ni chafodd hyn ei gyfleu yn y llythyr at yr unigolion. Hefyd, roedd un o'r cyflogeion eisoes yn absennol o'r Llyfrgell oherwydd salwch. O edrych yn ôl, mae'r Prif Weithredwr yn cydnabod y gallai cyfnod o absenoldeb fod wedi bod yn fwy priodol.
- Nid oedd unrhyw asesiad ysgrifenedig cadarn o'r gwahanol gosbau y gellid bod wedi'u rhoi, na'u risgiau cysylltiedig, ar ôl penderfyniad y panel disgyblu i beidio â dyfarnu o blaid achos o gamymddwyn difrifol.
- Er bod y Prif Weithredwr yn hyderus bod gan y Llyfrgell achos cadarn, bu diffyg ystyriaeth ddifrifol ac ymgynghori ynglŷn â'r opsiynau posibl i setlo'r hawliad a gwneud gwrthgynigion i'r unigolion cyn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

- Bu diffyg asesiad cadarn o risgiau a buddiannau penderfyniadau ac opsiynau er budd y Llyfrgell. Er i'r Prif Weithredwr roi rhai diweddariadau ar lafar, ni fu unrhyw adroddiadau ffurfiol yn breifat i'r Bwrdd rhwng yr hawliad i'r Tribiwnlys Cyflogaeth a dyfarniad y Tribiwnlys Cyflogaeth.
- Yr unig gyngor cyfreithiol a roddwyd i'r Llyfrgell oedd drwy Geldards ac, ar ôl i'r ymchwiliad disgyblu gael ei gwblhau, yn bennaf gan un cynrychiolydd o Geldards. Nid ymgynghorwyd ag unrhyw gynghorydd cyfreithiol ar wahân ac ni phenodwyd cynghorydd cyfreithiol ar wahân i gynrychioli'r Llyfrgell yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Ni chaiff prosesau rheoli perfformiad ac arfarnu staff eu cymhwyso'n gadarn nac yn gyson er mwyn sicrhau gwelliant

Anghyson fu ansawdd a thryloywder y broses o arfarnu perfformiad. Er bod y system rheoli perfformiad yn dda, nid yw'n cael ei defnyddio'n effeithiol drwy'r sefydliad cyfan i fynd i'r afael â pherfformiad gwael ac anghenion datblygu. Mae angen i'r asesiadau ansawdd gan Adnoddau Dynol o arfarniadau perfformiad fod yn fwy cadarn.

Mae'n amlwg trwy ein adolygiad na chafodd pryderon ynglŷn â pherfformiad unigolion penodol eu cofnodi ar system rheoli perfformiad y Llyfrgell nac ar gofnodion personél. Nid oes camau wedi cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r pryderon hyn.

Nid yw gweithdrefn safonau perfformiad y Llyfrgell yn adlewyrchu'r newidiadau sylweddol y mae'r Llyfrgell wedi'u gwneud i'w threfniadau rheoli perfformiad ac arfarnu staff. Nid yw'r weithdrefn hon yn cael ei defnyddio'n effeithiol i ymdrin â phryderon ynglŷn â pherfformiad.

Mae angen i'r diwylliant newid er mwyn i'r Llyfrgell symud ymlaen

Mae'r Llyfrgell yn sefydliad clos. Er y gall diwylliant clos fod yn fanteisiol, mae'n effeithio ar ei gallu i weithredu diwylliant rheoli perfformiad cadarn. Rydym ar ddeall bod nifer o bryderon wedi cael eu mynegi am rai materion yn ymwneud ag ymddygiad ond ni allem weld unrhyw dystiolaeth bod y rhain wedi cael eu cofnodi gan Adnoddau Dynol na bod unrhyw gamau gweithredu dilynol priodol wedi cael eu cymryd.

Dylai'r diwylliant presennol yn y Llyfrgell gael ei ystyried yn ofalus i weld a yw'n cefnogi cynaliadwyedd parhaus y Llyfrgell. Mae'r diwylliant yn cael ei greu gan haen uchaf y sefydliad ac mae ein hadolygiad o'r broses ddisgyblu wedi canfod bod diffyg ymgynghori â'r Tîm Gweithredol, sef yr Uwch Dîm Rheoli gynt. Ni chafodd y tîm ei annog i ddod ynghyd ac ystyried y materion mewn ffordd gyfunol.

Y ffordd ymlaen

Mae penderfyniad ymhlith Ymddiriedolwyr y Bwrdd a'r Tîm Gweithredol i sicrhau bod y Llyfrgell yn dysgu gwersi o'r broses ddisgyblu a arweiniodd at ddyfarniad o ddiswyddo dau aelod o staff yn annheg. Maent yn awyddus i sicrhau bod y trefniadau llywodraethu yn cael eu gwella. Mewn ymateb i'r adroddiad hwn mae'r Llyfrgell yn datblygu cynllun gweithredu er mwyn mynd i'r afael â'r argymhellion. Mae'n beth cadarnhaol bod y Llyfrgell yn mynd ati'n rhagweithiol i wneud hyn. Mae'n rhaid iddi sicrhau bod systemau ac adnoddau effeithiol yn cael eu rhoi ar waith er mwyn hwyluso'r gwaith o fonitro'r cynllun gweithredu hwn a'i roi ar waith. Er mwyn datblygu'r gwelliannau yn unol â'r argymhellion bydd angen ymdrech ac ymrwymiad o du'r holl Ymddiriedolwyr a'r staff.

Canfyddiadau

Ni lwyddodd polisiâu na gweithdrefnau'r Llyfrgell i hwyluso proses o ymdrin â'r materion a nodwyd yn effeithiol

Mae'r Polisi a'r Weithdrefn Ddisgyblu yn aneglur ac nid yw'n adlewyrchu egwyddorion Cod Ymarfer na chanllawiau ACAS yn ddigonol

Mae polisi a gweithdrefn ddisgyblu'r Llyfrgell yn aneglur mewn sawl ffordd. Nid yw'n gwahaniaethu'n glir rhwng y prosesau ar gyfer rheoli materion disgyblu sy'n ymwneud ag aelodau o'r uwch dîm rheoli a'r rhai sy'n ymwneud ag aelodau eraill o staff. O ganlyniad, yn achos y ddau gyflogai, cafodd elfennau o'r polisi disgyblu sy'n ymwneud ag uwch reolwyr eu cyfuno ag elfennau sy'n ymwneud ag aelodau eraill o staff. Er enghraifft, cynhaliwyd gwrandawriad disgyblu. Ni nodir hyn yn benodol fel opsiwn o ran uwch reolwyr ond fe'i nodir yn y polisi disgyblu fel rhan o'r broses ar gyfer aelodau eraill o staff.

Mae geiriad y polisi yn agored i ddehongliad. Mae hyn yn amlwg iawn ym mhenderfyniad y Prif Weithredwr i gynnal gwrandawriad disgyblu yn hytrach na gwneud penderfyniad yn seiliedig ar asesiad o ganfyddiadau adroddiad yr ymchwiliad, ac yna hefyd gynnwys panel disgyblu. Er ein bod yn deall i'r Prif Weithredwr gynnal gwrandawriad disgyblu er mwyn rhoi cyfle arall i'r cyflogaion ddadlau eu hachos, achosodd y dull gweithredu cymysg hwn amryfusedd, yn enwedig i'r ddau gyflogai a chafodd y Llyfrgell ei hamlygu i her. Gellid dadlau iddo hefyd ddyblygu proses yr ymchwiliad disgyblu, a oedd eisoes wedi rhoi cyfle i'r cyflogaion gyflwyno eu hachos. Byddai wedi bod yn well pe bai'r diffyg eglurder yn y polisi disgyblu wedi cael ei gydnabod a phe bai'r dull gweithredu a fabwysiadwyd a'r rhesymeg drosto wedi cael eu hesbonio'n glir i'r cyflogaion. Ni ddigwyddodd hyn bob amser.

Nid yw'r paragraffau (paragraff 5.5) sy'n ymwneud ag aelodau'r Uwch Dîm Rheoli yn sôn am wrandawriad disgyblu, ond mae'r polisi disgyblu yn cynnwys adran ar wahân (paragraff 5.2) sy'n sôn yn benodol am wrandawriad disgyblu. Nid yw'n amlwg a all paragraff 5.2 gael ei gymhwyso at uwch reolwyr ac aelodau eraill o staff. Mae angen i'r opsiynau a'r broses i'w dilyn gan y Swyddog Dynodedig, sef y Llyfrgellydd/Prif Weithredwr yn achos materion disgyblu sy'n ymwneud ag aelod o'r uwch dîm rheoli, gael eu nodi'n glir. Byddai'n ddefnyddiol pe bai'r Polisi Disgyblu yn cynnwys diagramau llif ar wahân sy'n dangos y broses ar gyfer uwch reolwyr ac aelodau eraill o staff.

Mae'r Polisi Disgyblu yn nodi, pan fydd mater disgyblu posibl yn codi o ran aelod o'r Uwch Dîm Rheoli, y bydd aelod arall o'r Uwch Dîm Rheoli yn gweithredu fel Swyddog Ymchwilio. O ystyried maint bach yr Uwch Dîm Rheoli a'r ymdeimlad o gymuned o fewn y sefydliad, mae hyn yn eithaf cyfyngol ac yn codi materion o ran cymhwysedd ac annibyniaeth. Bu hyn yn fater penodol o ran yr ymchwiliadau disgyblu i'r ddau aelod o staff. Cynhaliwyd yr ymchwiliadau disgyblu gan y Cyfarwyddwraig Casgliadau, sy'n gyfrifol am yr adran fwyaf yn y Llyfrgell ac a oedd wedi gweithio gyda'r Cyfarwyddwr Adnoddau Cyhoeddus am amser maith.

Awgrymodd y cyngor a roddwyd gan Geldards opsiynau amgen ynghylch pwy a allai fod yn swyddog ymchwilio yn yr achos hwn. Cwestiynodd p'un a ddylai aelod arall o'r Uwch Dîm Rheoli gynnal yr ymchwiliad. Bu trafodaethau hefyd rhwng y Prif Weithredwr a Geldards ynglŷn â gallu a sgiliau'r Cyfarwyddwraig Casgliadau i gynnal yr ymchwiliad. Byddai unrhyw wyriad oddi wrth y Polisi Disgyblu i ddefnyddio rhywun o'r tu allan i'r Uwch Dîm Rheoli i gynnal yr ymchwiliad wedi gofyn am drafodaeth gyda'r ddau gyflogai a'u cytundeb o bosibl. Nid oedd y Cyfarwyddwraig Casgliadau na'r Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant yn ymwybodol o'r cyngor cyfreithiol a roddwyd i'r Llyfrgell a oedd yn cynnwys materion a oedd yn ymwneud â phenodi swyddog ymchwilio nes bod yr ymchwiliadau wedi hen ddechrau.

Roedd yr ymchwiliadau disgyblu a gynhaliwyd gan y Cyfarwyddwraig Casgliadau yn gynhwysfawr ac yn drylwyr. Fodd bynnag, cymerwyd deufis i'w cwblhau. Cynhaliodd y Cyfarwyddwraig Casgliadau yr ymchwiliadau yn ychwanegol at ei swyddogaethau a'i chyfrifoldebau arferol. Dylai ymchwiliad disgyblu gael ei gynnal mor fuan ac mor effeithiol â phosibl. Felly, rydym yn awgrymu y dylid diwygio'r Polisi Disgyblu i ganiatáu i bobl eraill gynnal yr ymchwiliad lle mae'n ymwneud ag aelodau o'r uwch dîm rheoli. Byddai hyn hefyd yn lleihau'r risg o herio annibyniaeth ac yn hwyluso'r broses o gynnal ymchwiliad heb oedi afresymol.

At hynny, nid yw'r broses ddisgyblu yn nodi cylch gorchwyl y panel disgyblu na'r ffordd y dylai gael ei gynnal. Arweiniodd y diffyg eglurder ynglŷn â rôl a phwerau'r panel disgyblu at anawsterau a thensiynau sylweddol yn y broses.

Prif ddiben y panel disgyblu, i bob diben, yw penderfynu a yw diswyddo'n briodol. Mae hyn yn unol â rôl y panel diswyddo a amlinellir ym mharagraff 5.3.4 o'r polisi disgyblu, sy'n ymwneud ag aelodau eraill o staff. Felly, mae teitl y panel disgyblu yn gamarweiniol (ac yn achos aelodau eraill o staff, cyfeirir at y panel fel y panel diswyddo). Er bod y polisi disgyblu yn nodi nifer o gamau gweithredu neu gosbau posibl y gellir eu hystyried mewn achos disgyblu, nid yw'n amlwg pwy na pha gorff sydd â'r pŵer i wneud y penderfyniad ynglŷn â chosbau. Dylai rôl a chyleh gwaith y panel disgyblu a'r ffordd y caiff ei gynnal gael eu nodi'n glir yn y Polisi Disgyblu.

Mae'r Polisi Disgyblu'n cyfeirio'n gwbl briodol at ddeddfwriaeth Cyflogaeth a'r disgwyliad y bydd cyflogwyr yn cydymffurfio â Chod Ymarfer Statudol ACAS ar faterion disgyblu a chwynion. Fodd bynnag, nid yw'r polisi yn nodi'n benodol y meysydd lle mae Cod Ymarfer a chanllawiau ACAS yn gymwys a sut y dylai'r rhain gael eu hystyried yn ystod y broses. Er enghraifft, mae'r polisi disgyblu yn nodi diraddio fel cosb bosibl. Fodd bynnag, nid yw'n esbonio nad oes gan y Llyfrgell bŵer unochrog i ddiraddio ac yn unol â chyfraith achosion, ymarfer cwsmeriaid a chanllawiau ACAS ar ddisgyblu a chwynion yn y gwaith gall cosbau, megis diraddio ond gael eu rhoi os caniateir hynny yng nghontract y cyflogai neu gyda chytundeb y cyflogai. Mae angen i'r polisi disgyblu gael ei adolygu a'i ddiweddarau er mwyn adlewyrchu cyfraith achosion a'r egwyddorion a nodir yng nghod a chanllawiau ACAS, yn enwedig o ran priodoldeb cosbau a'r ffactorau y mae angen eu hystyried wrth roi'r cosbau hyn.

Mae'n galonogol bod y Llyfrgell eisoes wedi dechrau adolygu ei pholisi disgyblu.

Nid oes gan y Llyfrgell Bolisi Twyll cyfredol y cytunwyd arno

Nid oes gan y Llyfrgell Bolisi Twyll cyfredol. Mae gan y Llyfrgell bolisi Gwrth-Lwgrwobrwyo ac mae Rheoliadau Ariannol y Llyfrgell yn amlinellu'r broses i'w dilyn pan fydd achos o afreoleidd-dra sy'n ymwneud ag arian parod, storfeydd neu eiddo arall i'r Llyfrgell wedi digwydd neu y credir ei fod wedi digwydd. Fodd bynnag, mae'n arfer da bod gan sefydliad Bolisi a Gweithdrefn benodol ynglŷn â Thwyll.

Byddai polisi twyll penodol yn hwyluso'r broses o ddatblygu rheolaethau a fydd yn helpu i ganfod ac atal twyll yn erbyn y Llyfrgell. Byddai hefyd yn rhoi canllawiau clir ac yn neilltuo cyfrifoldeb am ddatblygu rheolaethau a chynnal ymchwiliadau, gan gynnwys cyfrifoldebau ymchwilio, cyfrinachedd, awdurdodi ymchwiliadau i achosion o dwyll a amheuir, trefniadau adrodd a therfynu.

Nid yw polisi chwythu'r chwiban cyfredol y Llyfrgell yn adlewyrchu'r newidiadau deddfwriaethol mwyaf diweddar ac ni chaiff ei ddefnyddio gan staff

Nid yw polisi chwythu'r chwiban cyfredol y Llyfrgell yn mynd i'r afael â newidiadau diweddar mewn deddfwriaeth. Mae Deddf Datgelu er Budd y Cyhoedd 1998 yn ddarn allweddol o ddeddfwriaeth ynglŷn â chwythu'r chwiban. Mae hon wedi cael ei diwygio gan ddeddfwriaeth arall, gan gynnwys Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddio 2013. Fel enghraifft, mae polisi'r Llyfrgell yn dal i gyfeirio at ddatgeliadau yn ddiwyll yn hytrach na datgeliadau er budd y cyhoedd. Cafodd polisi'r Llyfrgell ei ddatblygu ym mis Tachwedd 2010 ac roedd disgwyl iddo gael ei ddiweddarau ym mis Tachwedd 2013. Ni ddigwyddodd hyn. Rydym ar ddeall bod polisi chwythu'r chwiban y Llyfrgell wrthi'n cael ei ddiwygio.

Mae pwysigrwydd trefniadau chwythu'r chwiban effeithiol wedi cael ei danlinellu gan nifer o ddiwyddiadau nodedig yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf, gan gynnwys ymchwiliad NHS Mid Staffordshire.

Ni fu unrhyw weithgarwch chwythu'r chwiban yn y Llyfrgell yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Rydym yn ymwybodol bod pryderon ynglŷn â'r ffordd yr ymdriniwyd â'r achos disgyblu ond ni chafodd y pryderon hyn eu mynegi drwy ddefnyddio gweithdrefnau chwythu'r chwiban.

Mae polisi chwythu'r chwiban y Llyfrgell ar gael ar fewnwyd y Llyfrgell. Caiff aelodau newydd o staff eu hysbysu am fodolaeth y polisi fel rhan o'r broses sefydlu. Nid oes dim wedi cael ei wneud i godi ymwybyddiaeth o fodolaeth y polisi ymhlith aelodau eraill o staff.

Mae angen i weithdrefn safonau perfformiad y Llyfrgell gael ei diwygio ac mae angen mwy o wahaniaethu rhwng y weithdrefn hon a'r polisi disgyblu

Mae gan y Llyfrgell weithdrefn safonau perfformiad a ddatblygwyd ym mis Hydref 2008. Mae'r Llyfrgell wedi gwneud newidiadau sylweddol i'r trefniadau rheoli perfformiad ers i'r weithdrefn hon gael ei llunio, gan gynnwys gweithredu system rheoli perfformiad ar-lein sy'n seiliedig ar gymhwysedd. Nid yw'r weithdrefn yn adlewyrchu'r trefniadau hyn. Cawsom ein hysbysu y caiff y weithdrefn ei hadolygu yn ystod 2015/16.

Mae'n beth cadarnhaol bod gan y Llyfrgell weithdrefn safonau perfformiad lle mae'n nodi ymrwymiad a chyfrifoldebau staff i gyrraedd safonau perfformiad uchel. Fodd bynnag, mae'r adolygiad wedi tynnu sylw at y ffaith nad yw'r weithdrefn hon yn cael ei defnyddio'n effeithiol i ymdrin â phryderon ynglŷn â pherfformiad. Mae'r adolygiad hefyd wedi tynnu sylw at yr angen i atgyfnerthu rôl a phwysigrwydd y weithdrefn hon a'r cysylltiad rhyngddi a pholisi disgyblu'r Llyfrgell ac, yn wir, y gwahaniaeth rhwng y ddau.

Mae angen datblygu sgiliau a gymwyseddau rheolwyr ymhellach

Mae brwdfrydedd ac ymrwymiad y staff yn y Llyfrgell wedi cael eu nodi gan lawer o'r bobl a gyfwelwyd fel rhan o'r adolygiad. Fodd bynnag, mynegwyd y farn hefyd bod angen datblygu sgiliau rheoli ehangach staff er mwyn helpu i hyrwyddo dyfodol y Llyfrgell. Mae ein hadolygiad o'r broses a'r digwyddiadau a arweiniodd at ddiswyddo dau aelod o staff yn annheg yn cefnogi'r farn hon. Rydym ar ddeall bod y Llyfrgell yn rhoi cynlluniau ar waith i wella sgiliau rheoli ei staff a rhoi cyfleoedd i aelodau iau o staff gael profiad sy'n berthnasol i rôl rheoli. Byddai'n fuddiol i'r Llyfrgell pe bai'n nodi'r meysydd mwyaf arwyddocaol a gwneud yr hyfforddiant hwn yn orfodol. Byddai hyn yn helpu i nodi'r hyn a ddisgwylir gan reolwyr yn unol â'r cymwyseddau sydd wedi'u datblygu eisoes. Dylid monitro'r ffordd y caiff yr hyfforddiant hwn ei gwblhau a'i effaith fel rhan o weithdrefn rheoli perfformiad y Llyfrgell. Mae ein hadolygiad hefyd wedi nodi'r angen i ddatblygu sgiliau a gymwyseddau rheoli rhai aelodau o'r Tîm Gweithredol.

Mae'n amlwg nad yw'r Llyfrgell eto wedi'i llywodraethu na'i rheoli mewn ffordd sy'n gyson â chymhwyso arfer gorau. Mae'r Llyfrgell yn sefydliad balch a diwylliannol, y mae angen iddi symud yn ei blaen bellach er mwyn ateb yr heriau a wynebir ganddi. Ceir cydnabyddiaeth ymhlith y Tîm Gweithredol a Bwrdd yr Ymddiriedolwyr o'r cyfeiriad y mae angen ei ddilyn, ond mae ein hadolygiad wedi canfod bod angen i'r Llyfrgell ddatblygu sgiliau a gymwyseddau rheoli ei staff er mwyn sicrhau y gall gyflawni ei chynlluniau ar gyfer y dyfodol. Canfu'r adolygiad na chafodd opsiynau amgen a oedd ar gael ar bob cam na'r risgiau cysylltiedig eu hystyried na'u hasesu bob amser. Nid ymgynghorwyd â'r uwch dîm rheoli ar y cyd bob amser ac ni chafodd ei gynnwys yn y drafodaeth hon. Ni chafodd y cyngor a gynigiwyd ei ystyried yn briodol bob amser neu ni weithredwyd arno. Canfu'r adolygiad nifer o enghreifftiau lle nad ymgynghorodd yr arweinyddiaeth ag uwch reolwyr eraill cyn gwneud penderfyniadau. Er enghraifft, o ran penderfyniadau i gynnal gwrandawriad disgyblu a phanel disgyblu. Ni chafodd y risgiau i'r sefydliad eu hasesu'n gadarn bob amser.

Awgryma ein hadolygiad y gellid bod wedi ymdrin â'r holl fater yn wahanol ar ôl i'r adroddiad Archwilio Mewnol drafft ddod i law er mwyn osgoi amryfusedd a'i gwneud yn bosibl i'r argymhellion gael eu gweithredu'n gynt ac i adroddiad ffurfiol gael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio. Yn sgil pryderon ynglŷn â diffyg rheolaethau wrth awdurdodi anfoneb a oedd yn ymwneud â chylchgrawn yr heddlu Blue Line, y canfuwyd ei bod yn gysylltiedig â thwyll ar ôl ymchwiliad, gofynnodd y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro i'r Archwilwyr Mewnol gynnal adolygiad o gaffael yn yr adran farchnata. Gofynnwyd am yr adolygiad fel rhan o Gynllun Archwilio Mewnol 2013-14. Fodd bynnag, roedd y contract â'r Archwilwyr Mewnol wedi gorffen ar ddiwedd 2012-13 ac nid oedd yr

archwilwyr mewnol ar gyfer y cyfnod 2013-14 wedi'u penodi. Er i archwiliad safonol yn seiliedig ar systemau yn canolbwyntio ar reolaethau a chydymffurfiaeth â'r rheolaethau hyn gael ei gynnal gan yr Archwilwyr Mewnol, mae amseriad ac amgylchiadau comisiynu'r adolygiad yn awgrymu bod ymdeimlad bod angen ei gynnal ar fyrder.

Yn sgil y pryderon a nodwyd gan yr Archwilwyr Mewnol yn eu hadroddiad drafft cyntaf, roedd y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro yn pryderu y gallai gweithgarwch twyllodrus fod wedi digwydd. Gofynnodd i'r Archwilwyr Mewnol gynnal gwiriadau ychwanegol, a hynny'n gwbl briodol. Mae hyn yn gyson â Rheoliadau Ariannol y Llyfrgell sy'n nodi pryd bynnag y bydd unrhyw fater yn codi sy'n ymwneud ag achos o afreoleidd-dra ynglŷn ag arian parod, storfeydd neu eiddo arall i'r Llyfrgell neu y credir ei fod yn ymwneud â hynny bydd y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol yn cymryd y cyfryw gamau ag sy'n angenrheidiol yn ei farn ef i ymchwilio i'r mater a chyflwyno adroddiad arno, a'r tebyg yw y bydd yn galw ar wasanaethau'r Archwilwyr Mewnol.

Roedd gweithredoedd y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro ar ôl cael yr adroddiad archwilio mewnol drafft cyntaf yn debyg i ymchwiliad rhagarweiniol i achos o dwyll. Fodd bynnag, nid oes gan y Llyfrgell Bolisi Twyll cyfredol sy'n nodi'r gweithdrefnau a fyddai'n cael eu dilyn ar gyfer ymchwiliad o'r fath. Ni chafodd y gwaith ychwanegol a gynhaliwyd gan yr Archwilwyr Mewnol ei amlinellu yn yr adroddiad archwilio mewnol terfynol.

Dechreuwyd ar ymchwiliad i ganfod y ffeithiau ym mis Gorffennaf 2013 ar ôl i'r adroddiad Archwilio Mewnol drafft gael ei drafod yn y Pwyllgor Archwilio ar 8 Gorffennaf 2013. Bu cryn oedi rhwng derbyn yr adroddiad archwilio mewnol drafft ar ddechrau mis Mai a chyfarfodydd yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau ym mis Gorffennaf 2013. Ni welodd y ddau gyflogai y fersiwn drafft ar yr adroddiad archwilio mewnol a fodolai ar y pryd nes bod yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau wedi dechrau.

Roedd yr adroddiad Archwilio Mewnol yn cynnwys nifer o ganfyddiadau ac argymhellion nad oeddent yn ymwneud yn benodol ag ymddygiad y ddau gyflogai. Ar ôl i'r ymchwiliad i ganfod y ffeithiau ddod i ben, gallai argymhellion yr Archwilwyr Mewnol nad oeddent yn ymwneud â materion ymddygiad fod wedi cael eu llunio'n derfynol, eu rhoi ar waith a'u hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio.

Roedd dyddiad gweithredu'r saith argymhelliad risg uchel a nodwyd yn yr adroddiad Archwilio Mewnol terfynol yn amrywio o rhwng mis Ionawr i fis Ebrill 2014; ychydig yn llai na blwyddyn ar ôl i ddrafft cyntaf yr adroddiad Archwilio Mewnol gael ei rannu gyda'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro. O ystyried bod canfyddiadau'r adolygiad Archwilio Mewnol yn cael eu hystyried yn rhai mor arwyddocaol fel eu bod yn cyfiawnhau ymchwiliad a phroses ddisgyblu, mae'n syndod nad aethpwyd i'r afael â hwy lawer yn gynt er budd y Llyfrgell.

Ni chyflwynwyd yr adroddiad Archwilio Mewnol terfynol dyddiedig 30 Ionawr 2014 i'r Pwyllgor Archwilio tan fis Ebrill 2015 mewn gwirionedd.

Dechreuodd y Prif Weithredwr presennol yn ei swydd ym mis Awst 2013, ar ôl bod yn un o Ymddiriedolwyr y Bwrdd ac yn fwy diweddar, yn Is-Lywydd. Yn ystod ei wythnos gyntaf yn ei swydd bu'n rhaid iddo ymdrin â'r pryderon a godwyd ynglŷn â dau aelod o staff, yr oedd un ohonynt yn aelod o'i uwch dîm rheoli. Y mater hwn oedd rôl gyntaf y Prif Weithredwr fel Prif Weithredwr. Er ei fod wedi cael profiad o fod yn rhan o ymchwiliadau disgyblu yn ei gyflogaeth flaenorol gan gynnwys rhai a oedd wedi mynd gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth, gwnaeth y Prif Weithredwr nifer o benderfyniadau a chymerodd nifer o gamau a oedd yn golygu bod y Llyfrgell yn agored i her.

Er iddo ofyn am gyngor gan Geldards yn aml, ni wnaeth y Prif Weithredwr fanteisio ar sgiliau a phrofiad ei dîm ei hun ac nid ymgynghorodd â hwy na cheisio eu cyngor, na chyngor ei Ymddiriedolwyr, cyn gwneud penderfyniadau allweddol, yn enwedig ar ôl yr ymchwiliad disgyblu. Er enghraifft, gwnaeth Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant y Llyfrgell, sy'n ymarferydd Adnoddau Dynol siartredig a chymwysedig, hysbysu'r Prif Weithredwr am y gofyniad cyfreithiol i sicrhau cytundeb y naill ochr a'r llall i ddiraddio yn unol â chanllawiau ACAS a chyfraith cyflogaeth gyfredol. Rydym ar ddeall i'r Prif Weithredwr drafod hyn gyda Geldards ond cynghorwyd bod cosbau'r Weithdrefn Ddisgyblu yn 'cael eu caniatáu' yng nghontract cyflogaeth y Llyfrgell. Fodd bynnag, anghytunodd barnwr y Tribiwnlys Cyflogaeth â hyn.

Ni chyflwynwyd unrhyw adroddiadau ffurfiol i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr nac i'r Tîm Gweithredol ynglŷn â'r Tribiwnlys Cyflogaeth, y risgiau a oedd yn gysylltiedig ag ef a'r opsiynau i setlo'r achos.

Er nad yw polisi disgyblu'r Llyfrgell yn glir, ni wnaeth y Prif Weithredwr ddogfennu na chyfleu'n glir ei resymau dros wneud y penderfyniadau a wnaeth. Mae ei benderfyniad i gynnal gwrandawriad disgyblu yn nodedig o hynny. Yn ôl dehongliad y Prif Weithredwr o'r Polisi Disgyblu, roedd cynnal gwrandawriad disgyblu o fewn ei bwerau.

At hynny, y rheswm dros atal y ddau unigolyn dros dro ar ôl y gwrandawriad disgyblu oedd er mwyn rhoi amser iddynt baratoi ar gyfer y panel disgyblu yn ôl pob golwg, ond ni chafodd y rheswm hwn ei gyfleu yn y llythyr at yr unigolion. O edrych yn ôl, mae'r Prif Weithredwr yn cydnabod y gallai cyfnod o absenoldeb fod wedi bod yn fwy priodol. Mae cod ACAS yn pwysleisio y dylai cyfnod o atal dros dro fod mor fyr â phosibl ac y dylai gael ei adolygu'n barhaus. Mae Polisi Disgyblu'r Llyfrgell hefyd yn nodi y dylai cyfnod o atal dros dro gael ei adolygu'n barhaus. Mewn llythyr at gyfreithwyr yr unigolion ym mis Rhagfyr 2013 nodwyd, er bod oedi cyn trefnu cyfarfodydd y panel disgyblu, fod y Llyfrgell yn dal i gredu y dylai'r cyfnod o atal dros dro barhau gan ei bod yn teimlo y byddai effaith ar allu'r unigolion i weithio yn y ffordd arferol.

Ar ôl y gwrandawriad disgyblu, penderfynodd y Prif Weithredwr gyfeirio'r mater at Banel Disgyblu am ei fod yn teimlo ei bod yn briodol diswyddo'r ddau unigolyn. Rydym eisoes wedi nodi nad yw polisi disgyblu'r Llyfrgell yn nodi rôl na chylch gwaith y panel hwn na'r ffordd y câi ei gynnal. Mae'r llythyrau at yr unigolion yn amlinellu bod panel disgyblu yn cael ei gynnull am fod y Prif Weithredwr o'r farn y gall diswyddo fod yn briodol. Fodd bynnag, ni soniodd y llythyr yn benodol ei fod yn teimlo bod honiadau posibl o gamymddwyn difrifol. Soniwyd am hyn yn benodol am y tro cyntaf yn ystod ei gyflwyniad llafar i'r panel disgyblu.

Roedd cyflwyniad llafar y Prif Weithredwr i'r panel disgyblu yn fyr. Rydym ar ddeall bod aelodau'r panel yn teimlo na chyflwynodd achos cynhwysfawr ac nad ymhelaethodd ar yr honiadau er mwyn esbonio pam bod y rhain yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol. Mae honiad o gamymddwyn difrifol yn un difrifol iawn a dylai'r rhesymau drosto gael eu nodi'n glir i bob parti gan gynnwys yr unigolion y gwnaed yr honiadau yn eu herbyn. Ni ddigwyddodd hynny.

Ni roddwyd asesiad ysgrifenedig cadarn o'r cosbau i'r panel disgyblu. Nid yw'n glir pam nad ystyriwyd bod rhybuddion ysgrifenedig terfynol yn ddigonol. Ni chafodd difrifoldeb posibl y gosb hon ei ystyried yn llawn nac ychwaith yr opsiwn i gyfuno hyn â gweithdrefnau rheoli perfformiad.

Bu diffyg ystyriaeth ddifrifol hefyd o'r posibilrwydd o setlo'r hawliad a gwneud gwrthgynigion i'r unigolion cyn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Er y credid bod gan y Llyfrgell achos cadarn, ni chynhaliwyd unrhyw ddadansoddiad risg na chost a budd, er enghraifft i ystyried risgiau i enw da'r sefydliad.

Byddai wedi bod disgwyliad bod angen i'r Llyfrgell gael cymeradwyaeth Llywodraeth Cymru cyn y gellid cyflwyno cynnig i setlo. Fodd bynnag, er y cafwyd trafodaeth gychwynnol â Llywodraeth Cymru ynglŷn â'r achos ac er i'r Llyfrgell gael ei chynghori y byddai trafod setliad posibl â chynrychiolydd yr Undeb Llafur yn bragmatig, ni fu unrhyw ymgynghori ffurfiol â Llywodraeth Cymru ynglŷn â setlo'r achos tan ar ôl dyfarniad y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Ni chaiff prosesau rheoli perfformiad ac arfarnu staff eu cymhwyso'n gadarn nac yn gyson er mwyn sicrhau gwelliant

Mae'n amlwg trwy ein adolygiad na chafodd pryderon ynglŷn â perfformiad unigolion penodol eu cofnodi ar system rheoli perfformiad y Llyfrgell nac ar gofnodion personél. Nid oes camau wedi cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r pryderon hyn. Mae'n amlwg hefyd na chafodd y broses arfarnu perfformiad ei chwblhau'n briodol i bawb y llynedd. Roedd hyn yn bennaf o ganlyniad i'r tân, y gwaith ailstrwythuro a chyfranogiad yr uwch dîm reoli yn y broses o ddisgyblu dau gyn-aelod o staff. Rydym wedi cael sicrwydd bod y broses yn cael ei hailsefydlu.

Yn gyffredinol, awgryma hyn na all y Llyfrgell ymdrin â phryderon ynglŷn â pherfformiad yn effeithiol. Mae disgwyliadau mwy gan Lywodraeth Cymru ynglŷn â rôl y Llyfrgell ac mae wedi pennu targedau heriol i'r Llyfrgell eu cyflawni. Bydd datblygu diwylliant cadarn o reoli perfformiad yn allweddol i wneud hyn yn llwyddiannus. Mae angen i'r Ymddiriedolwyr a'r rheolwyr fod yn barod i gynnal sgysiau anodd â staff, a gallu

gwneud hynny, pan fo angen. Mae angen hefyd i anghenion hyfforddiant a datblygu gael eu trafod, eu nodi a'u diwallu. Tanlinellwyd pwysigrwydd hyn gan y broses ddisgyblu mewn perthynas â'r ddau gyn-aelod o staff.

Rhoddodd y Llyfrgell fframwaith yn seiliedig ar gymhwysedd yn 2012 a chyflwynwyd pecyn meddalwedd, *TalentLab*, hefyd. Mae'r system electronig hon yn hwyluso'r gwaith o olrhain a monitro cwblhau arfarniadau perfformiad a nodi anghenion hyfforddiant. Mae adolygiadau perfformiad chwe-misol yn rhan o'r system ac mae rheolwyr yn cael eu hatgoffa i gynnal yr adolygiadau hyn. Caiff adroddiadau sy'n nodi'r aelodau hynny o staff nad ydynt wedi cwblhau eu harfarniadau perfformiad eu cyflwyno i'r Uwch Dîm Rheoli.

Mae hyfforddiant ar gymwyseddau, pennu targedau a *TalentLab* wedi cael eu rhoi i'r staff. Mae'r tîm Adnoddau Dynol wedi cynnal gwiriadau ar hap ac wedi adolygu sampl o arfarniadau er mwyn canfod pa mor dda mae staff yn ymdopi â'r system. Rydym ar ddeall i'r adolygiad hwn hefyd gynnwys gwiriadau i weld a oedd materion a ddygwyd i sylw'r tîm Adnoddau Dynol yn flaenorol wedi cael eu cofnodi drwy'r broses arfarnu. Er gwaethaf hyn, y farn gyffredinol a fynegwyd yn ystod ein gwaith maes oedd mai cymysg fu ansawdd a chadernid y broses o weithredu arfarniadau perfformiad. Mae angen i'r asesiadau ansawdd a gynhelir gan Adnoddau Dynol fod yn fwy cadarn. Mae angen i wersi a ddysgwyd a meysydd i'w gwella yn ogystal ag arfer da gael eu rhannu er mwyn sicrhau bod y system yn cael effaith i ysgogi gwelliant mewn gwirionedd. Rydym ar ddeall bod cynlluniau'n cael eu datblygu i roi hyfforddiant ychwanegol i reolwyr ac i dargedu a theilwra hyfforddiant er mwyn harneisio talent yn y sefydliad fel modd i gynllunio olyniaeth.

Rydym yn cydnabod bod adnoddau'r tîm Adnoddau Dynol wedi lleihau'n sylweddol dros y 18 mis diwethaf. Caiff arbenigedd Adnoddau Dynol ei ddarparu drwy ymgynghorydd allanol a chynghorwyr cyfreithiol yn ôl yr angen. Rydym ar ddeall bod agweddau strategol ar Adnoddau Dynol yn dod o dan gylch gwaith yr Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant bellach.

Mae angen i'r diwylliant newid er mwyn i'r Llyfrgell symud ymlaen

Mae'r Llyfrgell yn sefydliad bach a chyfeillgar. Mae'r ymdeimlad o gymuned glos yn y Llyfrgell yn effeithio ar ei gallu i weithredu diwylliant rheoli perfformiad cadarn. Mae'r system rheoli perfformiad ac arfarnu staff sydd ar waith yn y Llyfrgell yn un dda ond nid yw'n cael ei defnyddio'n effeithiol ar gyfer pob aelod o staff, ac felly tansailir holl ddiben y system. Mae amharodrwydd i gynnal sgysiau anodd ynglŷn â pherfformiad gwael ac anghenion datblygu.

Mae'n hanfodol bod camau yn cael eu cymryd i ddatblygu diwylliant lle y caiff sgysiau gonest ynglŷn â pherfformiad eu hannog a lle mae rheolwyr yn cael eu paratoi a'u cefnogi i fynd i'r afael â pherfformiad gwael a hyrwyddo perfformiad da. Mae diwylliant rheoli perfformiad o'r fath yn hollbwysig er mwyn galluogi'r sefydliad i gyflawni'r targedau a bennwyd gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr a Llywodraeth Cymru. Rydym ar ddeall bod rhaglen o hyfforddiant yn cael ei rhoi ar waith ond mae angen i uwch reolwyr greu'r amgylchedd iawn ar yr haen uchaf ac arwain drwy esiampl, gan gymhwyso'r system arfarnu perfformiad yn drylwyr ac yn gyson.

Canfu ein hadolygiad nad yw'r diwylliant yn y sefydliad yn briodol ar hyn o bryd i ymateb i'r heriau a'r newidiadau a wynebir gan y Llyfrgell. Mae'r diwylliant yn cael ei greu gan haen uchaf y sefydliad ond mae ein hadolygiad o'r broses ddisgyblu wedi dangos na chafodd y Tîm Gweithredol ei gynnwys ar y cyd yn y broses.

Drwy gydol ein hadolygiad, mynegwyd pryderon ynglŷn â llywodraethu, ymddygiad, penderfyniadau a pherfformiad. Mae aelodau o staff wedi mynegi pryderon ynglŷn â materion ymddygiad nad ydynt wedi cael eu cofnodi'n briodol gan Adnoddau Dynol ac nid oes camau gweithredu priodol wedi cael eu cymryd i fynd i'r afael â'r materion hyn. At hynny, o ystyried nifer y pryderon a fynegwyd, mae'n syndod nad oes neb wedi ceisio chwythu'r chwiban. Nid yw polisi chwythu'r chwiban y Llyfrgell yn gyfredol ar hyn o bryd ac ni roddir cyhoeddusrwydd da iddo drwy'r sefydliad cyfan er mwyn hwyluso chwythu'r chwiban. Er bod y Llyfrgell yn amlwg yn sefydliad balch a chlos, nid oes diwylliant o fod yn agored.

Ceir gwendidau mewn agweddau allweddol ar drefniadau llywodraethu'r sefydliad

Nodir trefniadau llywodraethu'r Llyfrgell yn bennaf yn ei Siarter Frenhinol atodol yn 2006. Mae'r Siarter yn cyfeirio at rôl Swyddogion a Bwrdd y Llyfrgell ynghyd ag aelodaeth a phwerau'r Llyfrgell. Mae hyn wedi'i hategu gan Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol a gymeradwywyd gan y Bwrdd ym mis Medi 2013, sy'n diffinio rôl y swyddogion, y Llywydd, yr Is-lywydd a'r Trysorydd yn fanylach. Ceir disgrifiad cyffredinol o rôl aelodau'r Bwrdd hefyd.

Ni chaiff datganiadau o fuddiant eu nodi'n glir yng nghofnodion cyfarfodydd y Bwrdd

Mae'n ofynnol i Ymddiriedolwyr lofnodi datganiad o fuddiant ar ddechrau bob blwyddyn a datgan unrhyw fuddiannau ar ddechrau cyfarfodydd y Bwrdd a'r Pwyllgor Archwilio lle y bo hynny'n berthnasol i'r eitemau ar yr agenda. Er bod achosion lle mae aelodau o'r Bwrdd wedi datgan buddiant wedi cael eu nodi yng nghofnodion y cyfarfod, nid yw natur y buddiant wedi'i nodi bob amser. Defnyddir yr ymadrodd 'y buddiant arferol' yn aml. Efallai na fydd unigolion y tu allan i'r Llyfrgell yn gwybod beth yw'r buddiant hwn. Er mwyn bod yn fwy tryloyw a lleihau'r risg o her i'r eithaf, byddai'n arfer da nodi natur y buddiant yn benodol yng nghofnodion y cyfarfod. At hynny, ar gyfer pob buddiant datganedig, dylai fod asesiad risg wedi'i ddogfennu a chynllun lliniaru ar waith er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â buddiannau'n effeithiol.

Mae effeithiolrwydd y Bwrdd yn dibynnu'n rhannol ar ewyllys da aelodau'r Bwrdd, eu sgiliau a'u profiadau. Gall achosion o wrthdaro buddiannau effeithio ar hyn hefyd. Mae llawer o'r materion allweddol y mae'r Llyfrgell wedi eu hwynebu dros y ddwy flynedd ddiwethaf, megis y tân a'r broses ddisgyblu, wedi gofyn am gryn dipyn o gyngor cyfreithiol allanol, a roddwyd gan Geldards. Mae un o Ymddiriedolwyr y Bwrdd yn bartner yn Geldards. Nid yw'r Bwrdd wedi ystyried ei gymysgedd sgiliau ar adeg pan fyddai dealltwriaeth ac arbenigedd cyfreithiol ychwanegol wedi bod yn ddefnyddiol o bosibl. Dylai'r Bwrdd asesu sgiliau'r Bwrdd yn rheolaidd wrth i faterion newydd godi er mwyn penderfynu a oes angen arbenigedd ychwanegol neu benodol. Rydym ar ddeall bod y Bwrdd bellach wedi gweithredu proses arfarnu i'r Bwrdd a bod y cyfweiliadau diwethaf ar gyfer aelodau'r Bwrdd wedi ystyried cymysgedd sgiliau'r Bwrdd.

Nid yw egwyddorion rheoli risg wedi'u hymgorffori yn y sefydliad

Mae gan y Llyfrgell gofrestr risg a chanfu Adolygiad Mewnol o drefniadau llywodraethu'r sefydliad fod hon yn cael ei hadolygu'n rheolaidd gan y Pwyllgor Archwilio. Mae cofrestrau risg y Llyfrgell dyddiedig 31 Mai 2014 a 31 Mawrth 2015 yn cynnwys y Tribiwnlys Cyflogaeth fel risg i enw da. Fodd bynnag, o ystyried y digwyddiadau a arweiniodd at ddyfarniad y Tribiwnlys Cyflogaeth, mae'n amheus a yw rheoli risg wedi'i ymgorffori'n wirioneddol yn y sefydliad. Canfu ein hadolygiad fod diffyg asesiad cadarn o risgiau a buddiannau penderfyniadau ac opsiynau er budd y Llyfrgell. Er i'r Prif Weithredwr roi rhai diweddariadau ar lafar, ni fu unrhyw adroddiadau ffurfiol yn breifat i'r Bwrdd rhwng yr hawliad i'r Tribiwnlys Cyflogaeth a dyfarniad y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Efallai y byddai wedi bod yn fuddiol i'r Llyfrgell pe bai wedi ceisio cyngor cyfreithiol ychwanegol fel ffordd o gael mwy o annibyniaeth a safbwynt newydd ar y broses ddisgyblu

Geldards yw cynghorwyr y Llyfrgell. Cawsant eu hailbenodi'n llwyddiannus drwy ymarfer caffael agored ar y cyd â'r Amgueddfa Genedlaethol yn 2011. Ceisiodd y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro gyngor ganddynt ar ôl cael adroddiad archwilio mewnol drafft ac yna drwy gydol y broses. Roedd y Prif Weithredwr yn arbennig yn dibynnu'n fawr ar eu cyngor.

Ar ôl yr ymchwiliad disgyblu, penderfynwyd newid y person a oedd yn cynrychioli Geldards yn y broses, er mwyn gwahanu rhwng y cam ymchwilio a'r cam disgyblu. Wedyn rhoddwyd cyngor cyfreithiol i'r Llyfrgell ar y gwrandawriad disgyblu, y panel disgyblu, panel apêl a thribiwnlys cyflogaeth gan un o bartneriaid Geldards. Cafodd y Llyfrgell ei chynrychioli yn y Tribiwnlys Cyflogaeth gan yr un partner o Geldards. Cawsom wybod bod Geldards wedi codi'r posibilrwydd bod y Llyfrgell yn cael ei chynrychioli yn y Tribiwnlys Cyflogaeth gan fargyfreithiwr allanol ond roedd y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd o'r farn ei bod yn briodol parhau â'r

gynrychiolaeth gan yr un partner o Geldards; eiriolwr tribiwnlys profiadol iawn. Ni cheisiwyd unrhyw gyngor cyfreithiol annibynnol ychwanegol na her er mwyn ystyried rhinweddau'r achos cyn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Nid ystyriwyd yn llawn y cyfle i gael pâr o lygaid newydd ac elfen o annibyniaeth ar yr adeg hon o'r broses.

Mae'r llythyr rhinweddau a ddarparwyd gan Geldards i'r Prif Weithredwr ynglŷn â'r risgiau a pha mor debygol y byddai'r achos yn llwyddo yn y Tribiwnlys Cyflogaeth yn gyson â'r ffordd roedd wedi ymdrin â'r mater drwy gydol y broses. Teimlai unigolion a roddodd dystiolaeth ar ran y Llyfrgell yn y Tribiwnlys Cyflogaeth eu bod wedi cael eu briffio'n dda gan Geldards.

Roedd barnwr y Tribiwnlys Cyflogaeth wedi anghytuno â rhai agweddau o'r y cyngor cyfreithiol a gynigiwyd i'r Llyfrgell. Un enghraifft yw, er bod y polisi disgyblu yn cynnwys cosb diraddio fel opsiwn, nad oes pŵer cytundebol clir i ddiraddio. Fel arfer, cynigir diraddio fel dewis yn lle diswyddo ond mae cyfraith achosion wedi tanlinellu bod angen cytundeb y naill ochr a'r llall er mwyn ystyried hyn. Adlewyrchir hyn hefyd yng nghanllawiau ACAS ar Ddisgyblu a Chwynion yn y gweithle. Codwyd y pwynt hwn hefyd yn ystod y broses ddisgyblu mewn gohebiaeth at y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd oddi wrth yr Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant.

Gellid atgyfnerthu'r trefniadau archwilio mewnol ymhellach

RSM Tenon, Baker Tilly bellach, yw'r archwilwyr mewnol yn y Llyfrgell. Cawsant eu hailbenodi'n archwilwyr mewnol yn ddiweddar yn weithredol o fis Ebrill 2013 drwy dendr ar y cyd â'r Amgueddfa Genedlaethol.

Gofynnwyd am adolygiad archwilio mewnol o drefniadau caffael yr adran farchnata gan y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro yn y Llyfrgell yn sgil pryderon ynglŷn ag awdurdodi anfoneb ar gyfer hysbyseb yng nghylchgrawn yr heddlu Blue Light a diffyg ymwybyddiaeth ymddangosiadol o'r rheolaethau.

Ar ôl ymgymryd â'u gwaith cychwynnol a pharatoi eu hadroddiad drafft cyntaf, gofynnwyd i'r Archwilwyr Mewnol ymgymryd â gwaith ymchwilio pellach oherwydd pryderon ynglŷn â gweithgarwch twyllodrus posibl a oedd yn ymwneud â dyfarnu contract yn yr adran Farchnata. Ni chafodd y gwaith ychwanegol hwn a wnaed, a oedd yn cynnwys gwiriadau cyflogaeth a gwiriadau cydberthnasau â'r endid y dyfarnwyd y contract iddo, ei ddogfennu yn fersiwn terfynol adroddiad yr Archwilwyr Mewnol. Byddem wedi disgwyl i holl waith yr Archwilwyr Mewnol gael ei nodi yn yr adroddiadau a baratowyd, hyd yn oed lle roedd y gwaith wedi deillio o newid i'r cylch gwaith gwreiddiol.

Roedd y newidiadau rhwng y fersiynau o'r adroddiad drafft yn sylweddol. Roedd ail ddrafft yr Archwilwyr Mewnol wedi cynnwys argymhelliad i ystyried camau disgyblu oherwydd tor-rheoliad ariannol. Yn ein barn ni, mae'n anarferol i Archwilwyr Mewnol argymhell camau o'r fath mewn adroddiad Archwilio Mewnol. Rhoddwyd diweddariad o ganfyddiadau adroddiad drafft yr Archwilwyr Mewnol ar lafar mewn sesiwn gaeedig o'r Pwyllgor Archwilio gan yr Archwilwyr Mewnol ar ddechrau mis Gorffennaf 2013. Roedd hyn cyn i'r adroddiad drafft gael ei rannu gyda'r ddau gyflogai ac nid oedd wedi cyfrif am unrhyw sylwadau y gallai'r cyflogeion hynny fod wedi'u gwneud ar gywirdeb ffeithiol yr adroddiad drafft. O safbwynt llywodraethu ehangach, nid yw'r Llyfrgell wedi pennu unrhyw ddangosyddion perfformiad allweddol (DPA) ffurfiol i fonitro perfformiad yr Archwilwyr Mewnol yn ffurfiol. Gallai DPAAu o'r fath gynnwys materion megis: cytuno ar y cylch gorchwyl yn brydlon; canran yr archwiliadau sy'n cynnwys cyfarfod ymadael; canran yr argymhellion y cytunir arnynt; adroddiadau drafft a gyhoeddir yn brydlon; presenoldeb yn y pwyllgor archwilio; sgôr boddhad unigol cyfartalog gan noddwyr gwaith archwilio. Fodd bynnag, mae Siarter Archwilio Mewnol ar waith sy'n nodi cyfres o safonau. Yn 2012-13, cynhaliodd yr Archwilwyr Mewnol adolygiad o'i phrosesau er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio â Safonau Archwilio Mewnol y Sector Cyhoeddus cyn i'r safonau hynny gael eu cyflwyno yn 2013-14. Bwriedir cynnal yr adolygiad nesaf o effeithiolrwydd yn 2016.

Fel rhan o ymarfer ailstrwythuro, mae cynlluniau ar y gweill i sicrhau bod holl gyfathrebu Archwilio Mewnol ac adroddiadau Archwilio Mewnol yn mynd drwy'r Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant bellach yn hytrach na'r Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol. Yn ein barn ni, mae hyn yn briodol.

Argymhellion

Er mwyn helpu'r Llyfrgell i wneud y gwelliannau sydd eu hangen o ganlyniad i'n canfyddiadau, rydym wedi nodi rhai argymhellion yn y tabl isod. Rydym ar ddeall bod y Llyfrgell yn bwriadu paratoi datganiad am unrhyw gamau y mae'n bwriadu eu cymryd o ganlyniad i'r adroddiad hwn, a'i hamserlen arfaethedig ar gyfer cymryd y camau hynny.

Rydym yn argymhell bod y Llyfrgell yn gwneud y canlynol:

- A1 Adolygu a gwella ei Pholisi Disgyblu a'i gweithdrefn ddisgyblu er mwyn:
- Nodi'n glir y prosesau y dylid eu dilyn ar gyfer materion sy'n ymwneud ag uwch reolwyr.
 - Amlinellu cylch gwaith a phwerau'r panel disgyblu a'r ffordd y dylai gael ei gynnal.
 - Sicrhau bod ei phrosesau a'i chosbau yn unol ag egwyddorion Cod Ymarfer a chanllawiau ACAS ar ddisgyblu a chwynion yn y gweithle.
 - Cynnwys y gallu i amrywiaeth ehangach o bobl gynnal ymchwiliadau disgyblu sy'n ymwneud ag uwch reolwyr.
 - Nodi'r angen i amlinellu honiadau yn glir ym mhob gohebiaeth at unigolion. Dylai canlyniad penderfyniadau hefyd gael ei amlinellu gydag esboniadau ynghylch pa honiadau sy'n cael eu cadarnhau a pha rai nad ydynt yn cael eu cadarnhau.
- A2 Datblygu Polisi Twyll cyfredol. Dylai hwn fod ar gael i bob aelod o staff.
- A3 Diweddarau ei pholisi ynglŷn â chwythu'r chwiban er mwyn adlewyrchu newidiadau mewn deddfwriaeth. Dylai'r Llyfrgell hefyd gymryd camau i godi ymwybyddiaeth o fodolaeth y polisi hwn.
- A4 Diweddarau ei gweithdrefn safonau perfformiad er mwyn adlewyrchu ei phroses bresennol o arfarnu staff yn gywir. Dylai'r Llyfrgell hefyd atgoffa staff o fodolaeth ac arwyddocâd y weithdrefn hon.
- A5 Atgoffa staff o bwysigrwydd a budd defnyddio proses arfarnu staff y Llyfrgell a dogfennu meysydd i'w datblygu yn ffurfiol. Dylid hefyd roi hyfforddiant ychwanegol er mwyn rhoi'r sgiliau a'r hyder sydd eu hangen ar staff i cynnal trafodaethau anodd.
- A6 Cofnodi'n glir natur buddiant a ddatganwyd yng nghofnodion cyfarfodydd y Bwrdd a'r Pwyllgor Archwilio. Dylid hefyd gynnal asesiad risg o'r buddiannau hyn er mwyn ystyried sut y gellir rheoli a lliniaru'r buddiannau hyn yn ymarferol.
- A7 Sicrhau bod gweithdrefnau sy'n ymwneud ag arfarnu perfformiad y Prif Weithredwr yn unol â'r rhai ar gyfer aelodau eraill o staff.
- A8 Adolygu gallu swyddogaeth Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau ei bod yn briodol er mwyn ymateb i gyfeiriad a heriau'r sefydliad yn y dyfodol.
- A9 Ystyried sut y gall atgyfnerthu effeithiolrwydd rhwng Bwrdd yr Ymdiriedolwyr a'r uwch reolwyr. Dylai rhaglen ffurfiol i ddatblygu uwch reolwyr a'r Bwrdd gael ei rhoi ar waith er mwyn gwella trefniadau llywodraethu'r sefydliad.
- A10 Rhoi trefniadau a dangosyddion perfformiad ar waith er mwyn monitro perfformiad yr Archwilwyr Mewnol.
- A11 Datblygu rhaglen graidd o hyfforddiant a datblygu ar gyfer ei rheolwyr. Dylai hyn gynnwys hyfforddiant penodol ar gaffael a llywodraethu. Dylai meysydd pwysig o hyfforddiant fod yn orfodol.

Atodiad 1: Trefn digwyddiadau

| Dyddiad | 03/13 | 05/13 | 07/13 | 07/13 - 09/13 | 09/13 – 11/13 | 11/13 | 01/14 | 02/14 | 08/14 & 10/14 |
|---|--------------------------------|---|-----------------------|---------------------------------------|---|--------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Digwyddiad | Pryderon cychwynnol | Adroddiad yr Archwilwyr Mewnol | Pwyllgor Archwilio | Ymchwiliad i Ganfod y Ffeithiau | Ymchwiliad Disgyblu | Gwrandawriad Disgyblu | Panel Disgyblu | Panel Apêl | Tribiwnlys Cyflogaeth |
| Llyfrgell Genedlaethol Cymru | SCDD | SCDD | SCDD | SCDD | CGC Cyng. AD | PWaLl Cyng. AD | PWaLl Cyng. AD PD | PWaLl Cyng. AD PA | PWaLl Cyng. AD PD (C) PA (C) |
| Cynghorydd allanol | AM | AM | AM | C-BAD CC: Cyf AM | CC: Cyf | CC: Ptr | CC: Ptr | CC: Ptr | CC: Ptr |
| Hawlwyr | | | | Hawlwyr | Hawlwyr ULI | Hawlwyr ULI | Hawlwyr ULI | Hawlwyr ULI | Hawlwyr ULI Cwnsler |
| Allwedd: | | | | | | | | | |
| SCDD | Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro | | | AM | Archwilwyr Mewnol | | | | |
| CGC | Cyfarwyddwraig Casgliadau | | | C-BAD | Cyn-Bennaeth Adnoddau Dynol | | | | |
| Cyng. AD | Cynghorydd Adnoddau Dynol | | | CC Cyf | CC - Cyfarwyddwr | | | | |
| PWaLl | Prif Weithredwr a Llyfrgellydd | | | CC - Partner | Cynghorwyr Cyfreithiol - Partner | | | | |
| PD | Aelodau'r Panel Disgyblu | | | ULI | Cynrychiolydd Undeb Llafur | | | | |
| PA | Aelodau'r Panel Apêl | | | Hawlwyr | Y ddau gyn-aelod o staff/hawlwyr | | | | |
| PD (C) | Cadeirydd y Panel Disgyblu | | | Cwnsler | Cynrychiolydd yr hawlwyr yn y Tribiwnlys Cyflogaeth | | | | |
| PA (C) | Cadeirydd y Panel Apêl | | | | | | | | |

Atodiad 2: Trefn digwyddiadau fanwl

Adroddiad archwilio mewnol drafft

- Gofynnwyd am adolygiad Archwilio Mewnol gan y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro yn y Llyfrgell, ar ddechrau mis Ebrill 2013 i'w gynnwys yng Nghynllun Archwilio Mewnol 2013/14 yn sgil pryderon ynglŷn ag awdurdodi anfoneb ar gyfer hysbyseb yn sgâm cylchgrawn yr heddlu Blue Light a diffyg rheolaethau ymddangosiadol. Gofynnwyd i'r Archwilwyr Mewnol gynnal adolygiad cyn gynted ag y bo modd er nad oedd y Cynllun Archwilio Mewnol wedi'i gymeradwyo eto gan y Pwyllgor Archwilio. Ni chafodd cynllun Archwilio Mewnol 2013/14 ei gymeradwyo tan fis Hydref 2013 oherwydd oedi yn y broses o benodi'r Archwilwyr Mewnol a oedd yn golygu trefniant tendro ar y cyd â'r Amgueddfa Genedlaethol. Roedd Cynllun Archwilio Mewnol 2013/14 yn cael ei ddrafftio pan ofynnwyd am yr adolygiad gan yr Archwilwyr Mewnol.
- Cymeradwywyd y cylch gorchwyl yn manylu ar gwmpas yr adolygiad, gan y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro ar 23 Ebrill 2013. Amcan yr adolygiad oedd gwerthuso proses yr adran Farchnata o gaffael nwyddau a gwasanaethau gan sicrhau bod trefniadau rheoli risg priodol yn y system a'r graddau yr oedd y rheolaethau wedi cael eu cymhwyso. Er i archwiliad safonol yn seiliedig ar systemau yn canolbwyntio ar reolaethau a chydymffurfiaeth â'r rheolaethau hyn gael ei gynnal gan yr Archwilwyr Mewnol, mae amseriad ac amgylchiadau comisiynu'r adolygiad yn awgrymu bod ymdeimlad bod angen ei gynnal ar fyrder. Gofynnwyd am yr adolygiad fel rhan o Gynllun Archwilio Mewnol 2013-14. Fodd bynnag, roedd eu contract wedi dod i ben ar ddiwedd 2012-13 ac nid oedd yr archwilwyr mewnol ar gyfer y cyfnod 2013-14 wedi cael eu penodi.
- Gwnaed y gwaith maes yn ystod yr wythnos yn dechrau 6 Mai 2013. Cynhaliodd yr Archwilwyr Mewnol gyfarfod ôl-drafod ar 10 Mai 2013 â'r Cyfrifydd Cynorthwyol yn y Llyfrgell yn absenoldeb y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro y diwrnod hwnnw. Rhoddodd y Cyfrifydd Cynorthwyol grynoded o'r canfyddiadau i'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro ar yr un diwrnod.
- Cyflwynwyd Adroddiad drafft yr Archwilwyr Mewnol i'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro ar 23 Mai 2013. Roedd yr Archwilwyr Mewnol wedi nodi nifer o bryderon mawr yr oeddent hefyd wedi'u rhannu ar lafar gyda Chadeirydd y Pwyllgor Archwilio.
- Teimlai'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro ei bod wedi dod yn amlwg bod materion difrifol wedi cael eu nodi a oedd yn cyfiawnhau gweithredu pellach. Yn ei farn ef, nid oedd y Llyfrgell wedi cael adroddiad mor feirniadol erioed.
- Yn ei rôl fel Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro, gofynnodd i'r Archwilwyr Mewnol ymgymryd â gwaith ymchwilio pellach oherwydd pryderon ynglŷn â gweithgarwch twyllodrus posibl a oedd yn ymwneud â dyfarnu contract yn yr adran Farchnata. Ni chafodd y gwaith ychwanegol hwn yn cynnwys, er enghraifft, gwiriadau cyflogaeth a gwiriadau cydberthnasau â'r endid y dyfarnwyd y contract iddo, ei ddogfennu yn fersiwn terfynol adroddiad yr Archwilwyr Mewnol.
- Roedd y newidiadau rhwng y fersiynau o'r adroddiad yn sylweddol. Nodwn fod ail ddrafft adroddiad yr Archwilwyr Mewnol wedi cynnwys argymhellid i reolwyr ystyried camau disgyblu. Mae'n anarferol i Archwilwyr Mewnol argymhell camau o'r fath mewn adroddiad Archwilio Mewnol.
- Gallai'r adroddiad archwilio mewnol drafft cyntaf fod wedi ysgogi ymchwiliad twyll rhagarweiniol ond mae polisïau a gweithdrefnau'r Llyfrgell ar ymchwiliad o'r fath yn aneglur. Nid oes Polisi Twyll cyfredol ychwaith.
- Rhoddwyd diweddariad o ganfyddiadau adroddiad drafft yr Archwilwyr Mewnol ar lafar mewn sesiwn gaeedig o'r Pwyllgor Archwilio gan yr Archwilwyr Mewnol ar 8 Gorffennaf 2013. Roedd hyn cyn i'r adroddiad drafft gael ei rannu gyda'r ddau gyflogai ac nid oedd wedi cyfrif am unrhyw sylwadau y gallai'r cyflogeion hynny fod wedi'u gwneud ar gywirdeb ffeithiol yr adroddiad drafft.
- Ni chafodd fersiwn terfynol o adroddiad yr Archwilwyr Mewnol ei lunio tan fis Ionawr 2014, er y cytunwyd ar gywirdeb ffeithiol y canfyddiadau fel rhan o'r ymchwiliad i ganfod y ffeithiau isod ym mis Gorffennaf 2013. Nid oedd fersiwn terfynol adroddiad yr Archwilwyr Mewnol yn adlewyrchu'r holl waith ychwanegol a wnaed ganddynt.

- Roedd yr adroddiad Archwilio Mewnol yn cynnwys nifer o ganfyddiadau ac argymhellion nad oeddent yn ymwneud yn benodol ag ymddygiad y ddau gyflogai. Ar ôl i'r ymchwiliad i ganfod y ffeithiau ddod i ben, gallai argymhellion yr Archwilwyr Mewnol nad oeddent yn ymwneud â materion ymddygiad fod wedi cael eu llunio'n derfynol, eu rhoi ar waith a'u hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio.
- Ni chafodd yr adroddiad terfynol ei gyflwyno wedyn i'r Pwyllgor Archwilio i'w gymeradwyo tan fis Ebrill 2015, bron ddwy flynedd ar ôl i'r gwaith maes gael ei gynnal. Dylai adroddiad terfynol yr Archwilwyr Mewnol fod wedi cael ei lunio'n llawer cynt.

Ymchwiliad i ganfod y ffeithiau

- Mewn sesiwn gaeedig arbennig o'i gyfarfod ar 8 Gorffennaf 2013, rhoddodd yr Archwilwyr Mewnol friffiad ar lafar ar ganfyddiadau eu hadolygiad archwilio mewnol. Cytunodd aelodau'r Pwyllgor Archwilio i arddel yr egwyddor hyd braich tra bod y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro, a'r rhai a oedd yn ei gynorthwyo, yn ymchwilio i'r mater ymhellach ac yn ystyried goblygiadau cynnwys yr adroddiad.
- Ystyriwyd bod adroddiad yr Archwilwyr Mewnol yn ddogfen waith; man cychwyn i'w drafod â'r unigolion dan sylw er mwyn rhoi cyfle iddynt wneud sylwadau a chywiuro/egluro'r canfyddiadau a nodwyd. Roedd yn cynnwys nifer o feysydd yr oedd angen eu deall a'u hegluro drwy broses canfod y ffeithiau.
- Diben yr adolygiad oedd cadarnhau
 - Pa faterion, os o gwbl, a godwyd yn yr adroddiad archwilio mewnol drafft a oedd yn gofyn am weithredu pellach.
 - Os oedd angen gweithredu pellach, a ddylid ymdrin â'r rhain ar sail anffurfiol neu ffurfiol; ac
 - Os felly, a ddylid defnyddio Polisi a Gweithdrefn Ddisgyblu'r Llyfrgell a/neu'r Weithdrefn Safonau Perfformiad.
- Byddai'r llwybr disgyblu yn cael ei ddilyn pe bai achos o gyflawni dyletswyddau'n esgeulus yn cael ei amau, yr oedd polisi disgyblu'r Llyfrgell yn darparu ar ei gyfer. Byddai adroddiad drafft terfynol yr Archwilwyr Mewnol, ynghyd â'r ymchwiliad i ganfod y ffeithiau yn sail ar gyfer penderfynu ar unrhyw honiadau disgyblu a byddent yn ffurfio cwmpas a chylch gorchwyl ar gyfer ymchwiliad disgyblu.
- Roedd yn briodol bod y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro wedi cadarnhau'r ffeithiau gyda'r unigolion ond, yn dilyn yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau, gellid bod wedi gwahaniaethu rhwng y materion yn yr adroddiad archwilio mewnol y gellid penderfynu arnynt yn derfynol a chyflwyno adroddiad arnynt fel rhan o broses clirio ac adrodd archwiliad mewnol arferol a'r materion hynny a oedd yn destun camau disgyblu pellach.
- Cynhaliwyd yr ymarfer canfod y ffeithiau gan y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro, gyda chymorth yr ymgynghorydd Adnoddau Dynol allanol (y cyn-Bennaeth Adnoddau Dynol yn y Llyfrgell) a'r Archwilwyr Mewnol. Roedd Geldards wedi awgrymu opsiynau amgen ynglŷn â phwy ddylai gynnal yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau a dylent fod wedi cael eu hystyried yn fwy penodol. Roedd achos canfyddedig o wrthdaro buddiannau gyda'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro yn cynnal yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau o ystyried bod drafft cyntaf adroddiad yr Archwilwyr Mewnol wedi cynnwys canfyddiadau a oedd yn ymwneud ag adran o fewn ei gylch gwaith. Gellid bod wedi comisiynu'r Archwilwyr Mewnol i gynnal yr ymchwiliad hwn neu fel arall gallai Ysgrifennydd a Phennaeth Llywodraethiant y Llyfrgell fod wedi cynnal yr ymchwiliad.
- Ar y pryd nid oedd gan y Llyfrgell Bennaeth Adnoddau Dynol nac adnodd Adnoddau Dynol priodol. Nid oedd swydd Pennaeth Adnoddau Dynol y Llyfrgell wedi cael ei hail-lenwi a chomisiynodd y Llyfrgell gyngor Adnoddau Dynol allanol gan ymgynghorwyr yn ôl yr angen. Roedd cynrychiolaeth Adnoddau Dynol yn yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau yn briodol ond ni chyflëwyd ffurfioldeb y broses i'r unigolion tan ddechrau cyfarfodydd yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau. Er nad oedd yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau yn rhan o Weithdrefn Ddisgyblu'r Llyfrgell, dylid bod wedi cynnig yr opsiwn i'r unigolion gael cynrychiolaeth o ystyried difrifoldeb y pryderon a godwyd yn adroddiad yr Archwilwyr Mewnol. Cawsom wybod y byddai cais am gynrychiolaeth gan yr unigolion wedi cael ei dderbyn.
- Roedd yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau yn bwynt allweddol lle ystyriwyd penderfyniad i atal yr unigolion dros dro. Mae'r Polisi Disgyblu yn nodi y gall cyflogai gael ei atal dros dro ar gyflog llawn tra cynhelir ymchwiliad i drosedd honedig. Fodd bynnag, tybiwyd nad oedd y seiliau dros atal dros dro o dan y Polisi Disgyblu wedi'u bodloni i raddau helaeth;

- ni theimlai'r Archwilwyr Mewnol na'r Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro y byddai unrhyw ymchwiliad yn cael ei rwystro gan bresenoldeb y cyflogaion yn y gweithle;
 - nid oedd unrhyw amheuaeth ar y pryd y byddai'r ddau unigolyn yn gallu gweithio yn y ffordd arferol ac yn barod i wneud hynny;
 - nid oes unrhyw achos troseddol; ac
 - roedd eu presenoldeb yn annhebygol o fod yn annerbyniol i eraill.
- Wedi dweud hynny, mae'n gadarnhaol bod camau wedi cael eu cymryd i liniaru unrhyw gamymddwyn honedig arall gyda chytundeb yr unigolion, sef eu gwahardd rhag awdurdodi anfonebau a rhag ymwneud â chontract Elfen.
 - Cynhaliwyd cyfweiliadau â'r ddau unigolyn yn ystod mis Gorffennaf 2013, y cafodd y nodiadau eu hadolygu a'u cadarnhau'n ffeithiol gywir gan bob un. At hynny, ar 1 Awst 2013, cyhoeddodd yr Archwilwyr Mewnol fersiwn diwygiedig o'r adroddiad archwilio drafft, dyddiedig 25 Gorffennaf 2013, a ymgorfforodd y ffeithiau a roddwyd yn ystod y cyfweiliadau hyn. Er i'r ddau unigolyn wneud sylwadau ar yr adroddiad a chywiro ac egluro rhannau ohono, cytunodd y ddau fod cynnwys a chanfyddiadau'r adroddiad yn gywir ar y cyfan.
 - Trosglwyddwyd adroddiad yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau gan y Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro i'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd newydd ym mis Medi 2013 gyda'r argymhelliad y dylid cynnal ymchwiliad disgyblu ffurfiol. Mae'n nodi'n glir na ddylai'r weithdrefn safonau perfformiad gael ei defnyddio i ymdrin â materion perfformiad sy'n ymwneud â chyflawni dyletswyddau'n esgeulus. Mae'r weithdrefn safonau perfformiad yn nodi ymhellach y dylai'r rhain a chamau eraill sy'n groes i reolau'r Llyfrgell gael eu hystyried yn faterion ymddygiad ac y dylid ymdrin â hwy o dan y Weithdrefn Ddisgyblu.

Ymchwiliad disgyblu

- Darllenodd y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd adroddiad yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau a daeth i'r casgliad bod yr amgylchiadau yn cyfiawnhau ymchwiliad disgyblu arall yn unol â Pholisi Disgyblu'r Llyfrgell. Yr honiadau a restrwyd yn adroddiad yr ymchwiliad i ganfod y ffeithiau oedd cylch gorchwyl yr ymchwiliad disgyblu.
- Mae'r Polisi Disgyblu yn nodi mai aelod arall o'r Uwch Dîm Rheoli ddylai gynnal yr ymchwiliad. Cynhaliwyd yr ymchwiliad disgyblu gan yr aelod arall a oedd yn weddill o'r Uwch Dîm Rheoli, y Cyfarwyddwraig Casgliadau. Roedd y Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol wedi bod yn rhan o'r Ymchwiliad i Ganfod y Ffeithiau pan oedd yn Swyddog Cyfrifyddu Dros Dro. Roedd y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyhoeddus yn un o'r ddau unigolyn a oedd yn destun yr ymchwiliad a byddai angen i'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd gael ei ddynodi'n Swyddog Dynodedig pe bai'r broses ddisgyblu yn arwain at gamau pellach. Cododd Geldards gwestiynau ynglŷn â gallu aelod arall o'r Uwch Dîm Rheoli i gynnal yr ymchwiliad. Byddai angen cydbwysu ei rôl fel Cyfarwyddwr yr adran fwyaf yn y Llyfrgell â'r rôl fel Swyddog Ymchwilio lle mae ymchwiliadau disgyblu yn ôl eu natur yn mynd ag amser.
- Awgrymodd Geldards opsiynau amgen, gan gynnwys trydydd partïon allanol, a chwestiynwyd a ddylai aelod arall o'r Uwch Dîm Rheoli gynnal yr ymchwiliad ac a fyddai'n meddu ar y sgiliau priodol i ymgymryd â'r dasg hon. Ni chafodd y Cyfarwyddwraig Casgliadau wybod am y nodyn cyngor cyfreithiol hwn nes bod yr ymchwiliadau disgyblu wedi dechrau. Dylai'r polisi disgyblu gael ei newid i alluogi pobl eraill i gynnal yr ymchwiliad.
- Rydym ar ddeall gan y Prif Weithredwr mai'r prif ffactor y tu ôl i'w benderfyniad i benodi'r Cyfarwyddwraig Casgliadau yn Swyddog Ymchwilio oedd ei phroffesiynoldeb i gynnal yr ymchwiliad. Byddai unrhyw wyriad oddi wrth y Polisi Disgyblu i ddefnyddio rhywun o'r tu allan i'r Uwch Dîm Rheoli i gynnal yr ymchwiliad wedi gofyn am drafodaeth gyda'r ddau gyflogai a'u cytundeb o bosibl. Cymerodd yr ymchwiliadau disgyblu ormod o amser er eu bod yn gynhwysfawr ac yn drylwyr. Cymerodd ddeufis i gwblhau'r prosesau. Roedd y rhesymau dros yr oedi yn cynnwys cyfweiliadau ychwanegol yr oedd eu hangen, cael gwybodaeth a thystiolaeth ychwanegol a'r ffaith bod y Swyddog Ymchwilio yn cynnal yr adolygiad yn ychwanegol at ei swyddogaethau a'i chyfrifoldebau arferol.
- Daeth adroddiadau'r ymchwiliadau disgyblu i'r casgliad bod achos i'w ateb ac y dylai camau disgyblu ffurfiol gael eu cymryd, yn y ddau achos, yn unol â Pholisi Disgyblu'r Llyfrgell ar gyfer pob honiad ar wahân i'r methiant i roi strategaeth farchnata briodol ar waith i'r Llyfrgell.

Gwrandawriad disgyblu

- Rhoddwyd adroddiadau'r ymchwiliadau disgyblu i'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd.

- Y cam nesaf o'r broses ddisgyblu i aelodau eraill o staff, ar ôl yr ymchwiliad disgyblu, yw gwrandawriad disgyblu ac, yn achos camymddwyn difrifol, banel diswyddo sy'n cynnwys dau aelod o'r Uwch Dîm Rheoli ac un aelod Band 6. Ar gyfer aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli, y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd yw'r Swyddog Dynodedig yn yr ymchwiliad disgyblu a gall roi cosb ddisgyblu hyd at a chan gynnwys rhybudd ysgrifenedig terfynol a bydd yn cyfeirio'r mater at Banel Disgyblu os teimla y gallai diswyddo fod yn briodol.
- Nid yw'r polisi disgyblu yn gwahaniaethu'n glir rhwng y ffordd y caiff aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli eu trin a'r ffordd y caiff aelodau eraill o staff eu trin o ran y prosesau y mae angen ymgymryd â hwy.
- Defnyddiodd y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd gymysgedd o'r ddau ac ni wnaeth ddogfennu na chyfleu'n glir ei resymau dros gynnal gwrandawriad disgyblu.
- Dylai'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd fod wedi gwneud penderfyniad yn seiliedig ar adroddiad yr ymchwiliad disgyblu naill ai i roi'r gosb fwyaf y gallai ei rhoi, sef rhybudd ysgrifenedig terfynol, neu gynnwyl panel disgyblu i ystyried diswyddo.
- Y rheswm dros y penderfyniad i gynnal gwrandawriad disgyblu oedd er mwyn rhoi ail gyfle i'r unigolion ateb yr honiadau. Fodd bynnag, roedd hyn yn dyblygu'r ymchwiliad disgyblu.
- Teimlai'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd fod achos dros gefnogi camymddwyn difrifol, ar sail cyfaddefiadau'r unigolion mewn perthynas â'r honiadau, a phenderfynodd gyfeirio'r penderfyniad i'r panel disgyblu i ystyried diswyddo.
- Dylai canlyniad y gwrandawriad disgyblu fod wedi cael ei egluro'n well i'r unigolion o ran y ffaith bod yr honiadau wedi cael eu cadarnhau. Nid yw'n amlwg ar ba sail yr oedd camymddwyn difrifol a diswyddo yn cael eu hystyried.

Panel Disgyblu

- Ar yr adeg hon, penderfynodd y Prif Weithredwr atal yr unigolion dros dro. Y rheswm yn ôl pob golwg oedd rhoi amser iddynt baratoi ar gyfer y panel disgyblu. Fodd bynnag, ni chafodd hyn ei gyfleu yn y llythyr at yr unigolion. Esboniodd y llythyr yn hysbysu'r unigolion o'r penderfyniad i gyfeirio'r achos at y panel disgyblu eu bod yn cael eu hatal dros dro ar y sail, oherwydd gallai diswyddo fod yn gosb briodol, y gallai hyn effeithio ar eu gallu i weithio yn y ffordd arferol. Roedd hyn yn un o'r amgylchiadau lle y gellid atal aelod o staff dros dro a restrwyd yn y polisi disgyblu. Nid ystyriwyd cyfnod o absenoldeb.
- Cafodd y panel disgyblu ei aildrefnu ar ôl sawl cais gan gynrychiolydd yr unigolion am i'r panel gyfarfod ar ddyddiad a oedd yn rhoi cyfle i'r unigolion gael aelod o'u hundeb yn bresennol i gynrychioli eu buddiannau. Cafwyd anawsterau hefyd i drefnu amseroedd a oedd yn gyfleus i bawb gan fod cymaint yn byw ryw bellter o Aberystwyth.
- Nid yw'r broses ddisgyblu yn nodi cylch gorchwyl y panel disgyblu na'r ffordd y dylai gael ei gynnal. O ganlyniad, mae ei gylch gwaith yn agored i her.
- Panel diswyddo yw'r panel disgyblu yn y pen draw, yn debyg i'r hyn y cyfeiriwyd ato yn y polisi disgyblu ar gyfer aelodau o staff nad ydynt yn aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli ac fel y'i hesboniwyd uchod.
- Rhoddwyd datganiad llafar byr gan y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd. Rydym ar ddeall bod aelodau'r Panel yn teimlo na chyflwynodd achos cynhwysfawr ac nad ymhelaethodd ar yr honiadau er mwyn esbonio pam bod y rhain yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol.
- Ni chytunodd y panel disgyblu ei fod yn gyfystyr â chamymddwyn difrifol ac felly nad oedd diswyddo yn briodol. Fodd bynnag, teimlai fod yr honiadau yn rhai difrifol iawn ac roedd o'r farn nad oedd rhybuddion ysgrifenedig terfynol yn ddigonol. Ni chyfeiriodd y panel y penderfyniad yn ôl at y Prif Weithredwr. Yn niffyg cylch gorchwyl clir, penderfynodd y panel ar y cosbau i'w rhoi ei hun yng ngoleuni'r cyngor gan Adnoddau Dynol a'r cyngor cyfreithiol a oedd ar gael iddo.
- Canfu'r panel fod diraddio un radd yn gosb briodol. Roedd hwn yn opsiwn yn y polisi disgyblu ond nid oes pŵer cytundebol clir i ddiraddio. Fel arfer, cynigir diraddio fel dewis yn lle diswyddo ond mae cyfraith achosion wedi tanlinellu y dylid sicrhau cytundeb y naill ochr a'r llall er mwyn ystyried hyn. Mae canllawiau ACAS ar Ddisgyblu a Chwynion yn y gweithle hefyd yn nodi, wrth drafod cosbau megis diraddio, colli uwch statws a cholli cynyddrannau, gall y cosbau hyn ond gael eu rhoi os caniateir hynny yng nghontract y cyflogai neu gyda chytundeb y cyflogai. Tynnwyd sylw'r Prif Weithredwr a'r cynghorydd Adnoddau Dynol at hyn gan yr Ysgrifenydd a Phennaeth Llywodraethiant. Mae'n ansicr a oedd gan y panel yr awdurdod i ddod i'r casgliad hwn o ystyried y diffyg cylch gorchwyl a chylch gwaith yn y broses ddisgyblu.

- Nid yw'n glir pam nad ystyriwyd bod rhybuddion ysgrifenedig yn ddigonol. Roedd diffyg dealltwriaeth o ddifrifoldeb y gosb hon gydag opsiwn i gynnwys camau rheoli perfformiad. Mae hyn hefyd yn gyson â chanllawiau ACAS.
- Oherwydd y ffaith nad yw'r polisi disgyblu yn cyfeirio o gwbl at rôl y panel disgyblu, nid yw'n glir a oes gan y panel disgyblu gylch gwaith i wneud y penderfyniadau ynglŷn â chosbau. Roedd hyn yn cymylu rôl aelodau'r Bwrdd a ddaeth yn rhan o benderfyniadau a oedd yn ymwneud â rheoli'r Llyfrgell felly. Os nad oeddent yn cytuno â'r cynnig a gyflwynwyd iddynt yna gellid bod wedi dychwelyd yr achos i'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd i'w hailystyried. Cawsom wybod nad dyna oedd y cyngor a roddwyd i'r panel ar y pryd.
- Rydym ar ddeall y cafwyd trafodaeth faith ynglŷn â'r gwahanol gosbau posibl. Fodd bynnag, ni wnaed unrhyw asesiad ysgrifenedig cadarn o'r cosbau a oedd ar gael ac wedi'u rhestru yn y polisi disgyblu. At hynny, ni ddogfennwyd yn glir beth oedd y rhesymeg dros lefel y diraddio a ystyriwyd.
- Ceir cyfeiriadau anghyson at wrandawriad disgyblu yn nheithl nodiadau cyfarfod y panel disgyblu a'r llythyrau at yr unigolion ar ôl y panel disgyblu.
- Yn debyg i'r llythyr ar ôl y gwrandawriad disgyblu, ni nodwyd canlyniad y panel disgyblu yn glir o ran pahoniadau oedd wedi cael eu cadarnhau. Nid yw'n amlwg ar ba sail y penderfynwyd ar ddyfarniad o gamymddwyn difrifol.

Panel Apêl

- Roedd cylch gorchwyl y panel apêl yn seiliedig ar y seiliau dros apelio a gyflwynwyd gan gynrychiolydd Undeb Llafur yr unigolion.
- Roedd yn amlwg nad oedd y Panel Apêl yn gallu ail-gynnal y gwrandawriad disgyblu na'r panel disgyblu a bod yn rhaid iddo ganolbwyntio ar y seiliau dros apelio.
- Yr unig ganlyniadau oedd ar gael i'r Panel Apêl oedd cadarnhau penderfyniad y panel disgyblu neu ei wrthod. Yn yr achos olaf, gallai'r gosb a gynigiwyd gan y panel disgyblu gael ei lleihau neu ei rhoi i'r neilltu, ond nid ei chynyddu.
- Ystyriodd y Panel Apêl ddifrifoldeb yr honiadau. Ystyriwyd canfyddiadau adroddiad caffael 2005 yr Archwilwyr Mewnol.
- Ar ôl ystyried y dadleuon a gynigwyd yn y gwrandawriad ac ar ôl cael cyngor proffesiynol, ni dderbyniodd y Panel Apêl fod y broses ddisgyblu wedi cael ei chymhwyso'n amhriodol neu ei bod yn ddiffygiol yn ei hanfod.
- Dyfarnodd y Panel Apêl fod lefel y diraddio yn llym a bod unrhyw swyddi a gynigiwyd yn ymddangos yn llai priodol i sgiliau a phrofiad yr unigolion. Felly, gofynnodd y Panel Apêl i'r rheolwyr ddod o hyd i swyddi mwy addas a diogelu eu cyflog i ryw raddau hefyd.
- Ni chafodd y Panel Apêl gyngor ynglŷn â risgiau diraddio o ystyried y ffaith nad oedd cytundeb gan y ddwy ochr. Ni chyfeiriwyd at God Ymarfer ACAS na chanllawiau ACAS.

Tribiwnlys Cyflogaeth

- Cafodd y broses gyfan ei rheoli, ei threfnu a'i chydlynu gan y Prif Weithredwr a Geldards.
- Nid oedd unrhyw adroddiadau ffurfiol i'r Bwrdd na'r Uwch Dîm Rheoli ynglŷn â'r Tribiwnlys Cyflogaeth a'r risgiau cysylltiedig. Rydym ar ddeall mai dim ond diweddariadau ar lafar a roddwyd ar y mater. Gwnaeth y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd yr holl benderfyniadau ar ei ben ei hun mewn ymgynghoriad â'r cynghorwyr cyfreithiol.
- Teimlai'r unigolion, a gynrychiolodd y Llyfrgell yn y Tribiwnlys Cyflogaeth eu bod wedi cael eu briffio'n dda a'u paratoi ar gyfer y gwrandawriad. Galwyd ar Gadeiryddion y ddau brif banel gwneud penderfyniadau: y panel disgyblu a'r panel apêl i roi tystiolaeth fel tystion. Galwyd hefyd ar y Prif Weithredwr i roi tystiolaeth o ystyried ei rôl helaeth yn y broses. Fodd bynnag, nid yw'n glir pam na ofynnwyd i rai aelodau o'r Uwch Dîm Rheoli a oedd wedi bod yn rhan o'r broses ddisgyblu fod yn dystion ar ran y Llyfrgell.
- Mae'r llythyr rhinweddau a ddarparwyd gan Geldards i'r Prif Weithredwr a Llyfrgellydd yn gyson â'r ffordd roedd wedi ymdrin â'r mater a'r cyngor a roddwyd drwy gydol y broses ddisgyblu.
- Cafodd y Llyfrgell ei chynrychioli gan yr un unigolyn o Geldards yn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Cawsom wybod bod Geldards wedi codi'r posibilrwydd bod y Llyfrgell yn cael ei chynrychioli yn y gwrandawriad gan fargyfreithiwr allanol ond roedd y Prif Weithredwr a Llyfrgellydd o'r farn ei bod yn briodol parhau â'r gynrychiolaeth gan yr un partner o Geldards; eiriolwr tribiwnlys profiadol iawn. Nid ystyriwyd yn llawn y cyfle i gael pâr o lygaid newydd ac elfen o annibyniaeth.

- Roedd barnwr y Tribiwnlys Cyflogaeth wedi anghytuno â'r cyngor cyfreithiol a gynigiwyd i'r Llyfrgell. O ganlyniad i hyn, ni ddaeth Geldards i'r casgliad, hyd yn oed pe bai apêl wedi llwyddo ar yr agweddau technegol, na fyddai wedi arwain at ganlyniad llwyddiannus yn gyffredinol o ystyried pa mor gryf oedd y dyfarniad yn erbyn y Llyfrgell. Cyngorodd Geldards na ddylid apelio yn erbyn y penderfyniad o ystyried bod y Barnwr eisoes wedi penderfynu yn erbyn y Llyfrgell mewn perthynas â'r asesiad sylfaenol o degwch.
- Bu diffyg ystyriaeth ddifrifol hefyd o'r posibilrwydd o setlo'r hawliad a gwneud gwrthgynigion i'r unigolion y tu allan i'r llys cyn i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ddigwydd. Ni chynhaliwyd unrhyw ddadansoddiad risg na chost a budd, er enghraifft i ystyried y niwed i enw da sefydliad sy'n gysylltiedig â cholli achos proffil uchel.
- Byddai wedi bod disgwyliad bod angen i'r Llyfrgell gael cymeradwyaeth Llywodraeth Cymru cyn y gellid cyflwyno cynnig i setlo. Fodd bynnag, er y cafwyd trafodaeth gychwynnol â Llywodraeth Cymru ynglŷn â'r achos ac er i'r Llyfrgell gael ei chynghori y byddai trafod setliad posibl â chynrychiolydd yr Undeb Llafur yn bragmatig, ni fu unrhyw ymgynghori ffurfiol â Llywodraeth Cymru ynglŷn â setlo'r achos tan ar ôl dyfarniad y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Atodiad 3: Methodoleg

Rydym wedi mynd ati i gynnal yr adolygiad fel a ganlyn:

- Dechrau ar y prosiect - sefydlu cychwynnol, dod i adnabod tîm y Llyfrgell, a threfniadau rheoli prosiect a llywodraethu.
- Rhoi'r timau ar waith – gweithdy rhwng timau PwC a'r Llyfrgell er mwyn penderfynu ar y dull gweithredu i'w fabwysiadu'n derfynol.
- Casglu a dadansoddi data – er mwyn creu sylfaen tystiolaeth ar gyfer ein hargymhellion. Bydd hyn yn cynnwys gwerthuso'r dystiolaeth ddogfennol o ddyfarniad a barn y Tribiwnlys, o ymchwiliadau a phrosesau disgyblu mewnol y Llyfrgell ac o'r cyngor cyfreithiol a roddwyd i'r Llyfrgell.
- Cyfweld a herio - er mwyn cael mwy o ddealltwriaeth a herio'r canfyddiadau cychwynnol o'r ymarfer casglu a dadansoddi data er mwyn asesu digonolrwydd trefniadau llywodraethu a threfniadau eraill a llunio argymhellion ar gyfer y dyfodol. Caiff rhanddeiliaid allweddol yn y Llyfrgell eu cyfweld fel rhan o'r cam hwn.
- Dod i gasgliadau cychwynnol – byddwn yn dod i gasgliadau ar sail y dystiolaeth er mwyn gwneud argymhellion ar gyfer newid. Byddwn yn cyflwyno'r casgliadau cychwynnol hyn mewn gweithdy â rhanddeiliaid allweddol o'r Llyfrgell.
- Mireinio – ar ôl adborth gan rhanddeiliaid allweddol byddwn yn gweithio gyda thîm y Llyfrgell i fireinio ein hargymhellion.
- Cyflwyno adroddiad terfynol – caiff cyfres derfynol o ganfyddiadau ac argymhellion ei chyflwyno i'r Llyfrgell ar ddiwedd ein rhaglen waith.

Rhoddyd cyfle hefyd i Aelodau'r Bwrdd rannu unrhyw wybodaeth neu safbwyntiau a oedd yn berthnasol i gwmpas yr adolygiad.

Cyfweliadau

Mae'r canlynol yn rhestr o gyfweliadau a gynhaliwyd fel rhan o'r adolygiad:

Prif Weithredwr a Llyfrgellydd

Cyfarwyddwraig Casgliadau

Cyfarwyddwr Adnoddau Corfforaethol

Llywydd Bwrdd yr Ymddiriedolwyr/Cadeirydd Panel Apêl

Archwilwyr Mewnol

Cynrychiolwyr cyfreithiol

Cynghorydd Adnoddau Dynol

Cyn-Bennaeth Adnoddau Dynol

Cadeirydd y Panel Disgyblu

Cynrychiolydd Undeb Llafur a'r ddau gyn-aelod o staff/hawlwyr

Cadeirydd y Pwyllgor Archwilio

Archwilwyr Allanol*

Y ddau aelod arall o'r Panel Disgyblu*

* Cynhaliwyd cyfweliadau ychwanegol ar gais y Llyfrgell.

Nid yw PricewaterhouseCoopers LLP yn derbyn nac yn cymryd unrhyw atebolrwydd, cyfrifoldeb na dyletswydd gofal os bydd unrhyw un, ac eithrio (i) y derbynnydd bwriadedig i'r graddau y cytunwyd arnynt yn y contract perthnasol ar gyfer y mater y mae'r ddogfen hon yn ymwneud ag ef (os o gwbl), neu (ii) fel y cytunwyd arno'n benodol gan PricewaterhouseCoopers LLP yn ôl ei ddisgresiwn ei hun yn unig yn ysgrifenedig ymlaen llaw, yn defnyddio'r ddogfen hon neu'n dibynnu arni.

Os bydd yn ofynnol i chi ddatgelu unrhyw wybodaeth a geir yn yr adroddiad hwn, yn dilyn cais a dderbynnir o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (fel y'i diwygir neu fel y'i hail-ddeddfir o bryd i'w gilydd) neu unrhyw is-ddeddfwriaeth a wneir oddi tani (yn gyfunol, y "Ddeddfwriaeth"), gofynnwn i chi ein hysbysu yn ddi-oed ac ymgynghori â ni cyn datgelu unrhyw wybodaeth o'r fath. Rydych yn cytuno i roi ystyriaeth ddyladwy i unrhyw sylwadau y gallwn eu gwneud mewn cysylltiad â datgeliad o'r fath gan weithredu unrhyw eithriadau perthnasol i wybodaeth o'r fath a allai fodoli o dan y Ddeddfwriaeth. Os byddwch yn datgelu unrhyw wybodaeth o'r fath, ar ôl ymgynghori â ni, dylech sicrhau y caiff unrhyw ymwadiad a gynhwyswyd gennym neu y dymunwn ei gynnwys yn y wybodaeth wedi hynny ei atgynhyrchu'n llawn mewn unrhyw gopiâu a ddatgelir.

(h) 2015 PricewaterhouseCoopers LLP. Cedwir pob hawl. Yn y ddogfen hon, mae "PwC" yn cyfeirio at yr aelod-gwmni yn y DU, a gall gyfeirio weithiau at rwydwaith PwC. Mae pob aelod-gwmni yn endid cyfreithiol ar wahân. Gweler www.pwc.com/structure am ragor o fanylion.

C15159