



Arolygiad o weithrediadau Asiantaeth Ffiniau'r DU yng Nghymru a De-orllewin Lloegr

Tachwedd 2009 - Ionawr 2010



John Vine CBE QPM
Prif Arolygydd Annibynnol Asiantaeth Ffiniau'r DU



Rhagair

Mae'n bleser gennyf gyflwyno'r adroddiad hwn ar fy arolygiad diweddar o weithrediadau Asiantaeth Ffiniau'r DU ym meysydd mewnfudo a ffiniau yng Nghymru a De-orllewin Lloegr. Hwn oedd yr arolygiad cynhwysfawr cyntaf o weithrediadau rhanbarthol yr Asiantaeth yn y DU ac fe'i cynhelir eto fel rhan o'm rhaglen arolygu ar gyfer Asiantaeth Ffiniau'r DU drwy gydol 2010 a 2011.

Gwnaeth brwdfrydedd ac ymrwymiad staff y rhanbarth cyfan gryn argraff arnaf; dangoswyd gwydnwch cymeriad a phroffesiynoldeb ganddynt yn gyson wrth iddynt wynebu tasgau anodd. Cefais fy siomi gan y diffyg cyfarpar sylfaenol a oedd ar gael i staff i gyflawni eu dyletswyddau'n effeithiol a bod disgwyl i rai aelodau o staff weithio ar safleoedd cwbl anfoddhaol, yn enwedig ym mhorthladdoedd Caergybi a Plymouth.

Pryder arall sydd gennyf yw'r ffaith nad yw'r gyfran bresennol o waith mewnfudo a wneir ym mhorthladd Caergybi yn gydnaws â'r risg uchel hysbys a chyffredinol y cyflawnir troseddau'n ymwneud â mewnfudo yno. Hefyd, gwelais fod diffyg gwybodaeth gywir am lefelau'r risg sy'n gyffredin mewn porthladdoedd a meysydd awyr llai yn y rhanbarth, a gaiff eu staffio ar sail achlysurol yn unig. Dylai Asiantaeth Ffiniau'r DU ailasesu'r ffordd y bydd yn ymateb i'r heriau sy'n codi o'r Ardal Deithio Gyffredin.

Yn olaf, clywais feirniadaeth gan ystod eang o staff ar bob lefel yn y rhanbarth am y ffordd y rheolir newid ynghyd ag amlygrwydd arweinwyr a'r math o arweinyddiaeth a geir. Roedd hefyd yn bryder nodi canfyddiadau staff o fwlio. Er mwyn i Asiantaeth Ffiniau'r DU gyflawni ei rôl yn effeithiol, mae'n bwysig bod rheolwyr yn rhagweithiol ac yn chwarae rhan amlwg yn y gweithle a bod staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u parchu yn ogystal â'u dwyn i gyfrif.

Cyflwynaf fy nghanfyddiadau, ynghyd â 17 o argymhellion a fyddai, yn fy marn i, yn atgyfnerthu gweithrediadau Asiantaeth Ffiniau'r DU yng Nghymru a De-orllewin Lloegr.

John Vine CBE QPM
Prif Arolygydd Annibynnol Asiantaeth Ffiniau'r DU

Crynodeb Gweithredol

1. Mae Asiantaeth Ffiniau'r DU wedi pennu targedau clir ar gyfer y rhanbarth mewn perthynas â'r Grŵp Mewnfudo a'r Tasglu Ffiniau. Cafwyd tystiolaeth gymysg o staff yn deall targedau a'r rhesymau drostynt. Ymhlith y problemau a nodwyd roedd diffyg cyfathrebu, y potensial am flaenoriaethau croes, a methiant i gynyddu gwaith traws-swyddogaethol i'r eithaf. Fodd bynnag, un enghraifft o arfer da oedd y ffordd y mae Tasglu'r Ffiniau wedi hyfforddi staff tollau etifeddol o adran Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi i weithredu'r prif reolfan er mwyn helpu i leihau ciwiau ac amseroedd aros cwsmeriaid.
2. Roedd peth tystiolaeth o gynnwys rhanddeiliaid yn strategol, ond wrth sôn am y maes hwn nododd rhanddeiliaid fod angen cynnwys rheolwyr ar lefel uwch yn fwy. Gwelwyd tystiolaeth glir o gydweithio effeithiol â rhanddeiliaid a phartneriaid cyflenwi yn y rhanbarth cyfan, er mai ar lefel weithredol yr oedd hyn yn bennaf.
3. Nodwyd nifer o faterion yn ymwneud â methiant Asiantaeth Ffiniau'r DU i wneud y defnydd mwyaf effeithiol o dechnoleg yn y rhanbarth ynghyd â chael y budd mwyaf ohoni. Cafodd diffyg adnoddau a thechnoleg digonol effaith negyddol ar allu staff i gyflawni eu rolau o ran diogelu'r ffin mor effeithiol ac effeithlon â phosibl.

Ymhlith yr enghreifftiau o hyn roedd y canlynol:

- Bu'n rhaid i staff ddefnyddio systemau TG araf ac annibynadwy a wnaeth effeithio ar effeithlonrwydd yn ogystal â morâl.
 - Mewn rhai lleoliadau nid oedd digon o derfynellau cyfrifiaduron i staff eu defnyddio, ac ni allai staff tollau etifeddol ddefnyddio systemau'r Grŵp Mewnfudo o gwbl.
 - O ganlyniad i'r ffaith nad oedd sganiwr olion bysedd yn swyddfa gorfodi Bryste rhoddwyd pwysau ar adnoddau staff, gan fod staff yn gorfod teithio i Gaerdydd i sganio olion bysedd, yn ogystal â chostau uwch cadw pobl tra'u bod yn aros am ganlyniadau'r sgan. Roedd hefyd yn gwbl annerbyniol cadw pobl am fwy o amser na'r hyn a oedd yn gwbl angenrheidiol am y rheswm syml nad oedd cyfarpar ar gael yn lleol.
 - Cyflwynwyd gatiâu adnabod wynebau ym meysydd awyr Caerdydd a Bryste, ond dim ond hyn a hyn o ddefnydd a wnaed ohonynt o ganlyniad i adnoddau prin. Ni werthuswyd eu heffeithiolrwydd yn y lleoliadau hyn ar adeg ein harolygiad.
4. Roedd nifer sylweddol o swyddi gwag wedi bodoli yn y Grŵp Mewnfudo ers i'r rhanbarth gael ei greu yn 2007. Pan gynhaliwyd ein harolygiad, bu'n anodd cael ffigurau cyson ar nifer y swyddi gwag, er i rai rheolwyr ddweud eu bod yn meddwl mai 70 ydoedd. Ers hynny cadarnhawyd bod 18 o swyddi gwag ar adeg yr arolygiad. Ym mis Tachwedd 2009, rhoddwyd mwy o bwysau ar adnoddau pan derfynwyd contractau 26 o staff asiantaeth dros dro er mwyn arbed arian. Bu'r pwysau ychwanegol ar staff, yr effaith ar eu perfformiad, ac am ba hyd y gall y rhanbarth barhau i weithredu fel hyn yn achos pryder.
 5. Dim ond digon o staff ar gyfer pump o 21 o sifftiau wyth awr posibl bob wythnos a oedd ar gael ym mhorthladd Caerdybi. Cyfyngodd y prinder adnoddau ar faint o waith mewnfudo y gellid ei wneud yng Nghaerdybi i raddau difrifol, ac roeddem yn pryderu nad yw lefel y gwaith mewnfudo a wneir yn gydnaws â'r risg uchel hysbys a geir. Cododd staff bryderon nad oedd rhai o'r porthladdoedd a'r meysydd awyr llai yn y rhanbarth yn cael eu staffio a bod risg nad oedd mewnfudwyr a allai fod yn torri'r gyfraith yn cael eu dal. Mae hyn yn codi cwestiwn ynghylch y lefel bresennol o ddiogelwch wrth y ffin.

6. Roedd yn amlwg o'n harsylwadau o'r prif reolfan, ynghyd â chyfweliadau â rheolwyr a staff, yr ymdrinnir â'r holl awyrennau a llongau ym meysydd awyr Caerdydd a Bryste a phorthladd Plymouth. Gwelwyd bod pob pasbort yn cael ei wirio a'i sganio gan staff fel sy'n ofynnol. Mae staff wedi cael hyfforddiant ar sut i adnabod dogfennau ffug a gwelwyd hwy'n gwneud hyn wrth wirio pasbortau.
7. Wrth samplu ffeiliau, ystyriwyd amseroldeb y camau a gymerwyd ac ansawdd y penderfyniadau a wnaed lle y gwrthodwyd gadael i bobl ddod i mewn i'r DU ym mhorthladdoedd a meysydd awyr y rhanbarth, neu lle y cyflwynwyd papurau gorfodi mewn perthynas â mewnfudwyr a oedd wedi torri'r gyfraith. Ni welwyd unrhyw broblemau sylweddol o ran oedi, a chafwyd bod gweithdrefnau cywir wedi'u dilyn i wneud penderfyniadau teg a chytbwys. Fodd bynnag, ni ddaethom o hyd i unrhyw dystiolaeth o system sicrhau ansawdd ffurfiol, a fyddai'n rhoi sicrwydd i reolwyr ynghylch lefelau ansawdd a chysondeb prosesau gwneud penderfyniadau ac awdurdodi.
8. Gwelwyd bod staff yn gweithredu mewn modd proffesiynol a chwrtais ac yn dangos parch wrth ymdrin â chwsmeriaid bob amser. Roedd staff yn sicrhau eu bod yn rhoi digon o wybodaeth, yn defnyddio'u hawdurdod yn briodol, ac yn peri'r anghyfleustra lleiaf posibl i weithredwyr busnes a'r cyhoedd wrth iddynt gyflawni rôl anodd o dan amgylchiadau a allai greu cynnwrf.
9. Nid oedd gweithleoedd porthladdoedd Caerdydd na Plymouth yn ddigonol a nodwyd sawl mater difrifol nad oedd i'w weld yn cydymffurfio â deddfwriaeth iechyd a diogelwch. Cafwyd problemau ers cryn amser ac roedd staff yn teimlo'n rhwystredig ynghylch y diffyg gweithredu canfyddedig gan Asiantaeth Ffiniau'r DU.
10. Gwelwyd peth dystiolaeth o ymdrechion Asiantaeth Ffiniau'r DU i ymgorffori'r cysyniad o reoli risg yn ei gweithrediadau. Fodd bynnag, er bod staff yn ymwybodol o'r angen i amlygu risgiau, a bod cofrestrau risg ar waith, prin oedd y dystiolaeth a welwyd o systemau i sicrhau bod risgiau yn cael eu rheoli.
11. Beirniadwyd effeithiolrwydd Asiantaeth Ffiniau'r DU wrth reoli newid yn y rhanbarth. Er enghraifft, pan gynhaliwyd ein harolygiad, dim ond newid enw yn hytrach na newid strwythur a oedd wedi deillio o'r broses o weithredu menter timau mewnfudo lleol yr Asiantaeth yn y rhanbarth, a gynlluniwyd er mwyn sicrhau cydweithio agosach mewn cymunedau.
12. Yn amlwg, roedd y gwaith o resymoli telerau ac amodau'r sefydliadau etifeddol gwahanol, a oedd ar droed, yn peri pryder mawr i staff a rheolwyr. Dywedodd rheolwyr wrthym eu bod yn teimlo'n rhwystredig ynghylch y ffaith na allent roi gwybodaeth i'w staff am yr hyn sy'n fater cynhyrfiol a llawn pryder.
13. Cododd nifer sylweddol o staff bryderon ynghylch ansawdd arwain a rheoli yn y rhanbarth, yn enwedig staff o'r Grŵp Mewnfudo. Ymhlith y rhain roedd sylwadau am ddiffyg amlygrwydd a chyswllt rheolwyr a rhai canfyddiadau staff o ran bwlio. Ni chawsom unrhyw gwynion na honiadau penodol yn ystod yr arolygiad, ond mae'r nifer helaeth o staff a gododd bryderon ynghylch rheolwyr yn dynodi'r angen i drin y mater hwn o ddifrif.
14. Ar y cyfan, cafwyd dystiolaeth gymysg o ran ansawdd yr hyfforddiant a ddarperir. Er enghraifft, cynnodd nifer sylweddol o staff a rheolwyr am ansawdd gwael yr hyfforddiant ar y System Bwyntiau. Fodd bynnag, canmolodd staff ansawdd yr hyfforddiant 'rheoli ac atal' ynghyd â'r hyfforddiant ystafell ddisbarth ar 'Gadw Plant yn Ddiogel'. Nid oedd llawer o'r farn bod e-ddysgu yn ddull hyfforddi effeithiol.

15. O ran system arfarnu flynyddol Asiantaeth Ffiniau'r DU, pryder oedd nodi'r canlynol:
- nid oedd nifer sylweddol o staff wedi cael eu harfarniad blynyddol eto, er gwaethaf y ffaith bod hanner y flwyddyn arfarnu wedi mynd heibio;
 - nid oedd rhai aelodau o staff wedi cael eu hamcanion gwaith allweddol ar gyfer y flwyddyn nac adolygiad interim; ac
 - nid oes system fonitro effeithiol ar waith i sicrhau bod perfformiad yn cael ei adolygu'n rheolaidd ac yn gyson.
16. Gwelwyd tystiolaeth eang o ganfyddiad ymhlith staff nad oeddent yn cael eu gwerthfawrogi gan reolwyr ar lefel uwch, na'r sefydliad ei hun. Roedd hyn yn gryn bryder, yn enwedig o ystyried mai un o werthoedd cyhoeddedig y Swyddfa Gartref yw *'Rydym yn trin pawb â pharch'*. Ar y cyfan, dywedodd staff wrthym eu bod o'r farn bod cydweithwyr a'u rheolwyr llinell uniongyrchol yn eu gwerthfawrogi a'u parchu.
17. Prin oedd y dystiolaeth o strategaeth gyfathrebu effeithiol yn y Grŵp Mewnfudo na'r Tasglu Ffiniau yn y rhanbarth cyfan. Ar y cyfan, roedd rhanddeiliaid i'w gweld yn weddol fodlon ar y lefel o gyfathrebu gan Asiantaeth Ffiniau'r DU. Fodd bynnag, cafodd ansawdd, rheoleidd-dra ac effeithiolrwydd y cyfathrebu eu beirniadu gan staff ar amryw lefel ac mewn amryw leoliad. Cyfeiriwyd yn benodol at y diffyg cyfathrebu o ran integreiddio a rhesymoli telerau ac amodau.

Crynodeb o'r Argymhellion

Argymhellwn y dylai Asiantaeth Ffiniau'r DU wneud y canlynol:

1. Sicrhau bod targedau a blaenoriaethau yn cael eu cyfleu'n glir i bob aelod o staff, a chyflwyno arferion gwaith i leihau unrhyw wrthdaro posibl a chynyddu gwaith traws-swyddogaethol i'r eithaf.
2. Llunio cynlluniau cynnwys rhanddeiliaid rhanbarthol, er mwyn sicrhau bod cyswllt effeithiol â rhanddeiliaid ar lefel strategol a lefel weithredol.
3. Gwerthuso effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gatiâu adnabod wynebau, gweithredu mewn modd cyson, a chael y budd mwyaf o ddefnyddio'r gatiâu.
4. Sicrhau bod staff yn meddu ar adnoddau digonol i'w galluogi i fod mor effeithlon ac effeithiol â phosibl o ran diogelu'r ffin.
5. Adolygu'r gofynion o ran adnoddau a sicrhau eu bod yn diwallu anghenion y busnes.
6. Cynnal asesiad cynhwysfawr o risg ym mhorthladd Caergybi, a sicrhau bod digon o adnoddau ar gael i ymdrin â'r risg honno'n llawn.
7. Adolygu'r system rheoli ffeiliau a chyflwyno mesurau sicrhau ansawdd fel bod y broses o wneud penderfyniadau yn gyson, a rhoi'r gorau i'r arfer lle mae swyddogion yn gweithredu ar lefel uwch dros dro er mwyn awdurdodi penderfyniadau.
8. Sicrhau bod pob aelod o staff ar y rheng flaen yn cael gwisg newydd yr Asiantaeth ac yn ei defnyddio.
9. Cadarnhau bod pob aelod o staff wedi cael yr hyfforddiant gorfodol ar 'Gadw Plant yn Ddiogel'.
10. Cymryd camau i sicrhau bod staff ym mhorthladdoedd Caergybi a Plymouth yn cael gweithleoedd digonol a diogel sy'n cydymffurfio â rheoliadau iechyd a diogelwch.
11. Adolygu ei gweithdrefnau cadw mewn porthladdoedd a meysydd awyr er mwyn sicrhau nad yw staff yn hebrwng teithwyr sydd wedi'u cadw heb fod swyddogion gwarchod hyfforddedig gyda hwy hefyd.
12. Gwella ei phrosesau rheoli risg er mwyn sicrhau bod risg yn cael ei rheoli'n effeithiol.
13. Adolygu'r broses o reoli newid a sut y caiff newid ei gyfleu i staff.
14. Ymdrin â phryderon staff ynghylch arwain a rheoli yn y rhanbarth.
15. Sicrhau bod pob aelod o staff yn cael yr hyfforddiant sydd ei angen i'w galluogi i gyflawni eu rolau mewn modd effeithlon ac effeithiol.
16. Cydymffurfio â'r broses arfarnu flynyddol a sicrhau bod arfarniadau yn cael eu cwblhau ar amser ac yn cyrraedd safonau diffiniedig.
17. Gweithredu strategaeth gyfathrebu effeithiol yn y rhanbarth.

