CYNGOR SIR YNYS MÔN	
PWYLLGOR:	CYNGOR SIR
DYDDIAD:	4 HYDREF 2012
TEITL YR ADRODDIAD:	CYNLLUN TRAWSNEWID - Y LLWYBRAU I SEFYDLU'R YNYS MÔN NEWYDD
ADRODDIAD GAN:	PRIF WEITHREDWR A PHENNAETH GWASANAETH TÂL
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Cyflwyno cynllun i drawsnewid y dull o weithio o fewn Cyngor Sir Ynys Môn drwy sefydlu fframwaith gweithredu addas ar gyfer awdurdod lleol modern yn seiliedig ar drefn effeithiol o Swyddogion ac Aelodau'n gweithio'n agos hefo'i gilydd, ac yn ymwneud â'r sectorau cyhoeddus, preifat a chymunedau mewn modd cynhwysol gyda golwg ar sicrhau gwelliant parhaus mewn gwasanaethau er lles dinasyddion Môn
GWEITHREDU:	Gofynnir i Aelodau'r Cyngor Sir ystyried cynnwys yr adroddiad a'i fabwysiadu fel fframwaith ar gyfer gweithredu a blaengynllunio i greu Cyngor effeithiol at y dyfodol

CYNLLUN TRAWSNEWID – Y LLWYBRAU I SEFYDLU'R YNYS MÔN NEWYDD

Mae Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor, dros yr wythnosau diwethaf, wedi bod yn gweithio gydag ymgynghorwyr allanol arbenigol o Grŵp Hay, i greu fframwaith ar gyfer gweithredu cynllun fydd yn cynnal llywodraethiant effeithiol a threfn o welliant parhaus ar gyfer y Cyngor.

Wrth ddatblygu'r cynllun fframwaith hwn bu ymgynghori gyda'r Pwyllgor Gwaith Cysgodol a'r Comisiynwyr, ac fe'i cyflwynir yn awr i sylw holl Aelodau'r Cyngor.

Mae’r adroddiad yn cyflwyno’r achos dros newid, ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn, ac yn adnabod y prif yrrwyr ar gyfer y newid hwnnw. Cyfeirir at werthoedd ac egwyddorion sy’n berthnasol i awdurdodau lleol effeithiol yn gyffredinol, ynghyd â’r hyn sy’n benodol ac unigryw i Ynys Môn. Mae’n gosod cyfeiriad clir o ran blaenoriaethau i Gyngor Môn ar ei newydd wedd, ac yn amlinellu’r materion ddylai gael y prif sylw wrth i Aelodau a Swyddogion gydweithio i gyfarch yr heriadau a’r cyfleoedd sydd yn wynebu’r Ynys a’i dinasyddion.

Yn fwyaf arbennig mae’n cynnig fframwaith cadarn, uchelgeisiol a heriol o ran sut y dylai’r Cyngor drefnu ei hun fel endid busnes i weithredu rhaglen waith fydd yn darparu gweledigaeth a dyfodol cynaliadwy i drigolion a chymunedau’r Ynys.

Mae’r fframwaith hwn, drwy’r cydweithio a fu rhwng yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth a’r Ymgynghorwyr Allanol, yn dwyn ynghyd arfer dda cenedlaethol a rhyngwladol ar y naill law, a dyheadau a gwerthoedd penodol ardal Ynys Môn ar y llaw arall.

O weithredu’r fframwaith, a chreu y trawsnewid fyddai’n deillio ohono, byddai’r gwendidau corfforaethol a ganfuwyd o fewn y Cyngor yn y gorffennol yn cael eu goresgyn, gyda chyfle newid i’r Cyngor i ddatblygu’n un o gynghorau mwyaf llwyddiannus Cymru. Disgrifir yn yr adroddiad y llwybrau i’w troedio er mwyn cyrraedd at y nod aruchel hwn.

Gwahoddir sylwadau gan Aelodau’r Cyngor ar gynnwys yr adroddiad o ran gweledigaeth, nodau ac amcanion, addasrwydd y gweithdrefnau a argymhellir ynghyd â’r prif faterion i gael sylw.

Wedi ystyried y sylwadau rheini, gofynnir am ymrwymiad a pherchnogaeth holl Aelodau a Swyddogion y Cyngor i wireddu bwriadau’r fframwaith llywodraethiant corfforaethol ac i gefnogi ffrydiau gwaith y trawsffurfiad ar bob lefel.

Richard Parry Jones **28 Medi 2012**
Prif Weithredwr a Phennaeth Gwasanaethau Tâl

09 | 2012

Y Daith tuag at Drawsnewid
Y Llwybr ar gyfer Ynys Môn Newydd

Abdul Uddin | Mark Watkinson

Adroddiad terfynol v3 260912

Cynnwys

1. Cyflwyniad	5
2. Pam mae angen i ni newid	7
3. Beth fyddwn ni'n ei gyflawni	11
4. Siapio'r Ynys Môn newydd – themâu allweddol	12
5. Fframwaith gweithredu Ynys Môn Newydd	17
6. Rhaglen drawsnewid Ynys Môn Newydd	23
7. Y Rhaglen – Amserlen a ffrydiau gwaith	27

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Mae'r papur hwn yn cynnwys y saith adran ganlynol:-

1. Cyflwyniad	Cyngor yr Ynys Môn Newydd; cyflwyniad.
2. Pam mae angen i ni newid	Y cyd-destun, y sialensiau a'r cyfleoedd mawr – pam mae'n rhaid i'r Cyngor newid.
3. Beth fyddwn ni'n ei gyflawni	Gwelliannau a gyflawnir gan y Cyngor a phartneriaid y bydd dinasyddion Ynys Môn, aelodau, rheolwyr, staff, rhanddeiliaid allanol a rheoleiddwyr yn eu gweld a'u teimlo.
4. Siapio'r Ynys Môn newydd	Y prif nodweddion y bydd angen i Gyngor yr Ynys Môn Newydd eu harddangos er mwyn gallu gwireddu ei weledigaeth – y themâu allweddol ar gyfer ffordd newydd o weithio.
5. Fframwaith gweithredu Ynys Môn newydd	Sut bydd y Cyngor yn cael ei siapio a'i drefnu, sut bydd yn cydweithio a sut bydd yn canolbwyntio'n glir ar y pethau pwysig.
6. Rhaglen drawsnewid Ynys Môn newydd	Rhaglen o drawsnewid a datblygu sydd â threfniadau llywodraethu a rheoli perfformiad clir i sicrhau bod manteision yn cael eu gwireddu a bod canlyniadau'n cael eu cyflawni.
7. Amserlen y Rhaglen	Amserlen y rhaglen, ffrydiau a chyfnodau.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

1. Cyflwyniad

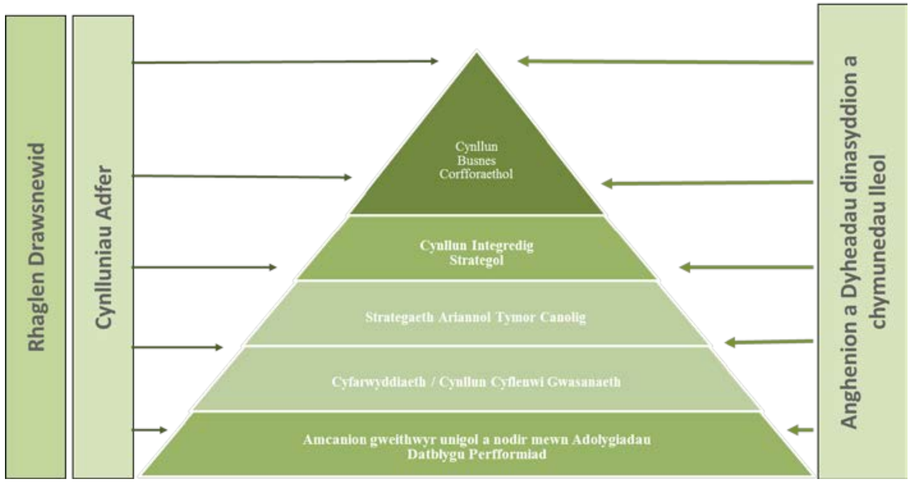
Mae'r papur hwn yn disgrifio ein taith tuag at drawsnewid; y llwybr byddwn yn ei ddilyn i adeiladu Cyngor Ynys Môn Newydd. Mae'n rhoi fframwaith i Aelodau a Swyddogion gydweithio'n agos ac ymgysylltu â'r sector cyhoeddus, y sector preifat a'r sector cymunedol yn ehangach. Bydd yn creu Cyngor mwy effeithiol a fydd yn gallu cyflawni ei strategaethau a'i gynlluniau mewn ffordd gydlynol, effeithlon a chynaliadwy er mwyn sicrhau'r gwerth gorau a gwella gwasanaethau'n gyson i bobl Ynys Môn.

Ein nod yw bod yn un o'r Awdurdodau gorau yng Nghymru, gan sicrhau perfformiad da a gwerth i ddinasyddion, i gymunedau ac i fusnesau. Ein nod yw creu 'ynys fenter', Ynys Môn sy'n barod am y dyfodol; gan ddarparu twf economaidd cynaliadwy law yn llaw â chyfleoedd bywyd gwell a gwelliannau cymdeithasol i bawb sy'n byw yma.

Yn y papur hwn rydym yn dangos pam ei bod yn rhaid i Gyngor Ynys Môn newid, beth sydd y tu cefn i'r newid hwnnw. Rydym yn disgrifio ein gwerthoedd a'n hegwyddorion a'r pethau mae angen i ni ganolbwyntio arnyn nhw wrth siapio Cyngor yr Ynys Môn Newydd. Rydym yn amlinellu'r fframwaith byddwn yn ei ddefnyddio i drefnu ein hunain, a rhaglen weithredu i gyflawni hyn a gwireddu'r weledigaeth o ddyfodol llwyddiannus a chynaliadwy i Ynys Môn.

Mae'r rhaglen drawsnewid wedi cael ei dylunio i gefnogi a chyd-fynd â fframwaith cynllunio corfforaethol y Cyngor. Mae llun o hyn isod:

Un Cyngor, Un Cyfeiriad – y fframwaith cynllunio



Os ydym am gyflawni ein gweledigaeth a'n cynlluniau mae'n hollol amlwg ei bod yn rhaid cael newid pellgyrhaeddol a pharhaol yn y ffordd rydym ni fel Cyngor yn gwneud pethau. Bydd angen i ni wneud pethau'n wahanol ar draws y Cyngor; datblygu sgiliau a galluoedd newydd; newid ein diwylliant a'n hymddygiad. Bydd angen i ni drawsnewid ein hunain i fod yn Gyngor 'Ynys Môn Newydd' i wasanaethau dinasyddion, cymunedau ac Ynys Môn yn well.

Rydym yn cydnabod bod hon yn agenda uchelgeisiol a heriol sy'n galw am frwdfrydedd, penderfyniad a chydweithrediad gan arweinwyr ar draws y Cyngor. Bydd yn rhaid i ddinasyddion, aelodau, rheolwyr, staff a phartneriaid gydweithio'n agos i gyflawni'r weledigaeth honno.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Sut aethom ati i ddatblygu'r cynllun trawsnewid

Er mwyn gwella'r llywodraethu corfforaethol mae'r Comisiynwyr, yr Uwch Dîm Rheoli ac Aelodau wedi bod yn cydweithio'n agos i ddatblygu Cyngor yr Ynys Môn Newydd. Mae'r Cyngor wedi cryfhau ei allu corfforaethol ac wedi rhoi strwythur rheoli newydd ar waith. O'r herwydd penodwyd tîm newydd o gyfarwyddwyr. Swyddogaeth yr Uwch Dîm Rheoli newydd yw trawsnewid y cyngor drwy weithio gydag aelodau a rhanddeiliaid allweddol yn fewnol ac yn allanol.

Cafodd digwyddiadau ymgysylltu eu trefnu a oedd yn cynnwys diwrnodau trosglwyddo gwybodaeth ar gyfer yr Uwch Dîm Rheoli ac Aelodau er mwyn datblygu nod cyffredin o amgylch ystod o bynciau gan gynnwys gwasanaethau Addysg ar gyfer yr 21ain Ganrif, Rheoli Perfformiad, Rhesymoli eiddo a strategaeth Cymru ddigidol. Roeddem wedi datblygu ein gweledigaeth a'n hegwyddorion ar gyfer yr Ynys Môn Newydd, y fframwaith gweithredu newydd i arwain ein datblygiad sefydliadol, a'r hyn mae angen i ni ganolbwyntio arno i alluogi newid.

O ganlyniad i'r gwaith hwn rydym wedi llunio rhaglen drawsnewid gadarn i ddatblygu Cyngor Ynys Môn Newydd cynaliadwy a fydd yn anelu i fod gyda'r gorau yng Nghymru.

Yn adran 2 rydym yn disgrifio'r cyd-destun a'r prif elfennau sydd y tu ôl i'r newid sy'n golygu bod angen trawsnewid a datblygu Ynys Môn Newydd.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

2. Pam mae angen i ni newid

Y Cyd-destun

Ym mis Mawrth 2011 penododd y Gweinidog Llywodraeth Leol a Chymunedau dîm o Gomisiynwyr i ysgwyddo'r cyfrifoldeb gweithredol dros lywodraethu Cyngor Sir Ynys Môn. Dyma oedd y cam diweddaraf a mwyaf pellgyrhaeddol mewn cyfres o ymyriadau a roddodd Llywodraeth Cymru ar waith i fynd i'r afael â phryderon am berfformiad y Cyngor. Roedd y pryderon hyn wedi bodoli ers tro byd.

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae cyfres o adolygiadau ac arolygiadau allanol anffafriol wedi tynnu sylw at wendidau sylweddol, yn enwedig o ran llywodraethu corfforaethol y Cyngor ac effeithiolrwydd ei broses ddemocrataidd leol. Ym mis Awst 2009, roedd pryderon cynyddol am ddiffyg datblygiad wedi cymell y Gweinidog i gamu i mewn drwy benodi Bwrdd Adfer i gynghori'r Cyngor ac adrodd yn ôl i'r Gweinidog. Er bod rhai pethau wedi gwella yn ystod y cyfnod hwn, roedd ansefydlogrwydd parhaus yn y broses wleidyddol wedi llesteirio adferiad y Cyngor. Fel y dywedodd Archwilydd Cyffredinol Cymru yn ei adroddiad yn 2009; roedd gan y Cyngor 'hanes hir o beidio â chael ei redeg yn briodol' a oedd wedi cael effaith andwyol arno o ran cyflawni ei swyddogaethau ac yn ei adael 'mewn sefyllfa wan i wynebu heriau'r dyfodol'.

Cyhoeddodd Archwilydd Cyffredinol Cymru adroddiad anffafriol arall yn 2011 a sbardunodd y Gweinidog i benodi'r tîm cyfredol o Gomisiynwyr gyda'i bwerau gweithredol.

Gyda chefnogaeth Llywodraeth Cymru, Swyddfa Archwilio Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, prif gylch gwaith y Comisiynwyr yw sicrhau'r gwelliannau angenrheidiol mewn llywodraethu corfforaethol i gyflawni adferiad cynaliadwy tymor hwy ym mherfformiad y Cyngor; a chreu'r amodau iawn i roi diwedd ar yr angen i Lywodraeth Cymru gamu i mewn.

Cam 1 'Llywodraethu Corfforaethol'

Ar gam cynnar yn eu hymyriad roedd y Comisiynwyr wedi llunio'r 'Themâu Llywodraethu Corfforaethol', sef deg o faterion roedd angen rhoi sylw iddyn nhw gan eu bod yn hollbwysig ar gyfer dyfodol cynaliadwy tymor hir y Cyngor. Mae'r Themâu hyn hefyd yn sylfaen ar gyfer asesiad gwrthrychol ar sail tystiolaeth o sut y mae'r Cyngor wedi dod yn ei flaen ar ei daith tuag at drawsnewid.

Roedd Adroddiad Cynnydd chwarterol diweddaraf y Comisiynwyr (Gorffennaf 2012) yn dangos cynnydd boddhaol gyda phob un o'r deg Thema gwella Llywodraethu Corfforaethol, gan gynnwys agweddau ar atebolrwydd, canolfan gorfforaethol gadarnach, ymgysylltu gwell â'r gymuned a gwaith partneriaeth cryfach.

Yn dilyn adroddiadau'r Comisiynwyr ac adroddiad ac argymhellion diweddar Archwilydd Cyffredinol Cymru, roedd y Gweinidog Llywodraeth Leol a Chymunedau'n cydnabod bod hyn yn 'gynnydd da'. Gan ddisgrifio'r 'tro pedol' a oedd wedi digwydd er mis Mawrth 2011, cyhoeddodd y Gweinidog ar 25ain Medi y bydd yn dechrau dod â'r ymyriad i ben. Felly mae Cam 1 yr ymyriad i helpu i adeiladu Cyngor gwell, gyda'i ffocws ar lywodraethu corfforaethol, wedi dod i ben yn llwyddiannus.

Cam 2 Cynaliadwyedd a gwella

Bydd Cam 2 yr ymyriad yn dychwelyd pwerau gweithredol y Comisiynwyr i'r Cyngor ac yn lleihau nifer y Comisiynwyr. Bydd y Comisiynwyr yn dal i gefnogi'r Cyngor, monitro ei gynnydd ac adrodd i'r Gweinidog. Byddant hefyd yn gweithredu fel amddiffyniad ychwanegol drwy gadw'r pwerau i gadarnhau neu wyrdroi penderfyniadau'r Cyngor mewn rhai amgylchiadau.

Bydd Cam 2 yn dechrau ar ddechrau mis Hydref ac yn canolbwyntio gan fwyaf ar greu cynaliadwyedd a gwelliannau tymor hir. Bwriedir i'r Cam hwn fod wedi cyflawni canlyniadau llwyddiannus erbyn mis Ebrill 2013, er mwyn i gyfraniad y Comisiynwyr allu dod i ben ar ôl etholiad mis Mai ar gyfer gweinyddiaeth newydd i ysgwyddo'r cyfrifoldeb llawn dros barhau â thaith y Cyngor tuag at drawsnewid a gwella mewn ffordd gynaliadwy.

Mae Cam 2 yn mynnu bod y Cyngor yn symud ymlaen i lefel arall yn y daith tuag at drawsnewid i greu'r Ynys Môn Newydd. Ochr yn ochr â'r gwelliannau rydym wedi'u cyflawni mewn llywodraethu corfforaethol, rydym yn symud yn ein blaenau i weithredu'r pethau sydd eu hangen arnom i sicrhau adferiad cynaliadwy ac i wella'n barhaus.

Rydym wedi sefydlu ac yn parhau i ddatblygu Uwch Dîm Rheoli newydd a chryf. Rydym yn adolygu ein trefniadau rheoli Penaethiaid Gwasanaeth, gan ddechrau dod o hyd i gyfleoedd ar gyfer integreiddio gwasanaethau corfforaethol newydd a threfniadau partneriaeth. Rydym wedi llunio gweithgor i adolygu a rhesymoli asedau eiddo'r Cyngor a chreu ystâd fodern sy'n addas i'r diben. Rydym yn dechrau ar broses o foderneiddio a buddsoddi mewn seilwaith a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu.

Mae'r Uwch Dîm Rheoli a'r Pwyllgor Gwaith Cysgodol wedi dod ynghyd i ddiffinio gweledigaeth yr "Ynys Môn Newydd"; nodi'r gwerthoedd a'r ymddygiad newydd angenrheidiol; datblygu fframwaith gweithredu newydd; creu rhaglen drawsnewid a datblygu'r sefydliad i wireddu'r weledigaeth honno; a llunio trefniadau rheoli perfformiad newydd i fesur cynnydd a dal unigolion a thimau i gyfrif am berfformiad. Bydd y cynllun hwn i ddatblygu'r sefydliad; rhaglen drawsnewid yr Ynys Môn Newydd a amlinellir yma, hefyd yn helpu i gyflawni gweddill y gwaith gwella llywodraethu corfforaethol sydd ar ôl. Mae hyn yn ymwneud ag ymgysylltu cymunedol, adfywio economaidd a phartneriaethau a rheoli perfformiad corfforaethol.

Yn y papur hwn rydym yn disgrifio'r rhaglen drawsnewid arfaethedig a'r ffrydiau gwaith sydd eu hangen i helpu i greu'r Ynys Môn Newydd (adrannau 6 a 7). Bydd monitro perfformiad yn agos ar draws pob un o ffrydiau gwaith y rhaglen drawsnewid yn cyfrannu at adroddiadau cynnydd misol rheolaidd i Fwrdd Cynaliadwyedd a Gwella'r Comisiynwyr, ac yn darparu'r sail ar gyfer profi a herio perfformiad ar draws pob maes.

Gan weithio gyda Llywodraeth Cymru, Swyddfa Archwilio Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, er mwyn cefnogi hyn bydd angen i ni ddatblygu methodoleg mwy effeithiol ar gyfer mesur cynaliadwyedd llywodraethu corfforaethol drwy broses drawsnewid a rheoli newid yr "Ynys Môn Newydd".

Sialensiau

Rydym yn wynebu sialensiau enfawr yn y tymor byr a'r tymor hir. Mae'r sefyllfa economaidd wedi bod yn ergyd drom ar yr economi leol a marchnad lafur yr Ynys, gan arwain at broblemau economaidd a chymdeithasol. Law yn llaw â'r pwysau economaidd a chymdeithasol hyn, mae'r sialensiau canlynol yn gwthio'r angen am newid:

- Yr agenda genedlaethol am newid gan gynnwys blaenoriaethau cenedlaethol Llywodraeth Cymru yn ei 'Rhaglen Lywodraethu'.

- Ymrwymiadau'r Cyngor gyda'i bartneriaid Bwrdd Gwasanaethau lleol i'r themâu blaenoriaeth ar gyfer Ynys Môn sy'n ymwneud â Phobl, Lle a Swyddi.
- Blaenoriaethau cynllun corfforaethol y Cyngor.

Materion rheoleiddio a chymorth busnes

Mae'r Cyngor hefyd yn wynebu rhai sialensiau brys oherwydd perfformiad gwasanaethau cymorth busnes a materion rheoleiddio gwasanaethau penodol.

Materion rheoleiddio gwasanaethau penodol

Mae diffyg llywodraethu effeithiol ar draws y Cyngor wedi cael effaith andwyol ar gyflenwi gwasanaethau pwysig. Mae hyn wedi arwain at ddau adroddiad beirniadol ar Wasanaethau Plant ac, yn fwyaf diweddar, ar Wasanaethau Addysg.

Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (AGGCC) – Gwasanaethau Plant

Roedd arolygiad AGGCC wedi dod o hyd i nifer o faterion gan gynnwys:

- Diffyg trosolwg corfforaethol dros bob agwedd weithredol o wasanaethau plant.
- Roedd rheoli risg ac arweinyddiaeth gorfforaethol yn wan.
- Roedd diffyg systemau cadarn a chlir i reoli llywodraethu a pherfformiad.
- Nid oedd tanberfformiad yn cael ei reoli'n effeithiol.

Mae cynnydd cadarn eisoes yn cael ei wneud ond mae mwy eto i'w wneud.

Estyn – Addysg

Roedd arolygiad diweddar Estyn wedi dod o hyd i nifer o faterion gan gynnwys:

- Safonau cyrhaeddiad isel ar draws pob cyfnod allweddol.
- Cyfraddau presenoldeb annerbyniol o isel.
- Lleoedd gwag heb ddigon o gynnydd yn y strategaeth i ddelio â hyn.
- Nid yw arweinyddiaeth weithredol mewn ysgolion wedi arwain at welliannau.
- Roedd meysydd o danberfformiad gyda chynllunio busnes ac asesiadau risg yn wan.

Mae cynllun gweithredu cadarn ar ôl yr arolygiad nawr yn cael ei gwblhau.

Materion cymorth busnes

Mae materion pwysig eraill y mae angen i'r Cyngor ddelio â nhw ar frys. Mae'r rhain yn cynnwys:

Rheoli Perfformiad

- Thema ailadroddus ar draws yr holl faterion rheoleiddio uchod yw diffyg systemau a phrosesau rheoli perfformiad cadarn i alluogi'r Cyngor i gynllunio, i reoli ac i fesur cynnydd yn ôl ei flaenoriaethau.

Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh)

- Yr angen i ddefnyddio technoleg yr 21ain Ganrif i ddatblygu atebion i gyflawni ei flaenoriaethau'n fwy effeithiol, darparu ffyrdd newydd o weithio a chefnogi Ynys Môn sydd wedi'i rwydweithio ac sy'n integredig.

Eiddo

- Yr angen i resymoli asedau eiddo'r Cyngor, gan gynyddu'r gwerth am arian, ymgorffori technoleg i hwyluso gwasanaeth gwell ac arbed arian.

Lleihau costau

- Yr angen i leihau costau'r Cyngor ar yr un pryd â mynd i'r afael â'r materion hollbwysig uchod.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

- Siapio gwasanaethau i ddarparu'n fwy effeithiol i gwsmeriaid am gost is; dylunio ein costau drwy gomisiynu gwasanaethau ac ail beiriannu prosesau.

Mae'r materion hyn ynghyd â gweithgareddau eraill pwysig sy'n ymwneud â datblygu pobl, prosesau, diwylliant a datblygu gallu yn dod ynghyd yn ffrydiau gwaith y rhaglen drawsnewid. Mae'r rhain yn cael eu disgrifio yn adrannau 6 a 7.

Mae'r broses hon yn galluogi Ynys Môn i ddefnyddio arfer gorau arloesol sy'n ymwneud â datblygiad sefydliadol, rheoli perfformiad a rheoli asedau, gan roi Ynys Môn yn gadarn ar y llwybr at ddod yn un o'r awdurdodau lleol gorau yng Nghymru.

Yn anad dim arall, mae angen i'r Cyngor sicrhau bod dinasyddion, cymunedau a busnesau wrth galon popeth mae'n ei wneud a'r gwasanaethau mae'n eu darparu. Mae'r adran nesaf yn crynhoi'r hyn y mae'r Uwch Dîm Rheoli wedi ymrwymo i'w gyflawni drwy'r rhaglen drawsnewid hon.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

3. Beth fyddwn ni'n ei gyflawni

Ein nod yw darparu Cyngor Ynys Môn Newydd erbyn diwedd 2015.

Yn ystod y ddwy i dair blynedd nesaf dyma fydd y gwelliannau sylweddol y bydd dinasyddion Ynys Môn, aelodau, rheolwyr, staff, rhanddeiliaid allanol a rheoleiddwyr yn eu gweld:-

	Newid Mai 2013 (Cam 2)	2015 Ynys Môn Newydd
Dinasyddion	▪ Eiriolaeth; sicrwydd bod y Cyngor yn gweithio ar ran / gweithredu ar anghenion trigolion. ▪ Defnyddio rhyngwyneb(au) clir pan fydd y Cyngor yn siarad â thrigolion.	▪ Gwelliannau wedi'u targedu mewn gwasanaethau. ▪ Mwy o falchder yn Ynys Môn, ei wasanaethau a'i amwynderau. ▪ Hyrwyddo Ynys Môn i eraill ar draws Gogledd Cymru.
Aelodau	▪ Rhannu'r un diben a chyfeiriad – dull gweithredu 'Un Cyngor' wrth fynd i'r afael ag anghenion dinasyddion a chymunedau. ▪ Dealltwriaeth well o anghenion pob dinesydd. ▪ Bod yn atebol am gyflawni canlyniadau.	▪ Adborth cadarnhaol gan Ddinasyddion /ailetholiad. ▪ Model rôl ar gyfer Cynghorau eraill. ▪ Bod yn falch i gynrychioli Ynys Môn ledled Cymru ac yn rhyngwladol a gydag asiantaethau partner.
Uwch Reolwyr	▪ Rhannu'r un diben a chyfeiriad – dull gweithredu 'Un Cyngor' i gyflawni'r cynllun corfforaethol. ▪ Ymgysylltu â staff a'u cefnogi i ddeall pam mae angen newid. ▪ Modelu ffyrdd newydd o weithio drwy fabwysiadau'r arferion gorau.	▪ Rheolwyr a staff yn gwneud gwahaniaeth ac yn tyfu mewn gallu o'r herwydd. ▪ Bydd sefydliadau eraill yn ceisio meincnodi eu hunain yn erbyn Ynys Môn.
Staff	▪ Deall sut mae eu swydd yn gwneud gwahaniaeth i ddinasyddion Ynys Môn – dull gweithredu 'Un Cyngor'. ▪ Bod yn agored i newid a hyrwyddo arloesedd a chynnydd yn weithredol. ▪ Cydweithredu'n effeithiol ar draws gwasanaethau.	▪ Wedi'u galluogi i wneud mwy ac yn well. ▪ Fel tîm, herio ei gilydd i feddwl yn gyson "beth mae hyn yn ei olygu i ddinasyddion Ynys Môn". ▪ Modelau rôl ac eiriolwyr ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn.
Rhanddeiliaid Allanol	▪ Ymgynghori / ymgysylltu ehangach gyda'r Cyngor. ▪ Dymuniad i helpu i wella'r Cyngor yn barhaus. ▪ Cyfathrebu rheolaidd i hysbysu'r naill a'r llall.	▪ Rydym yn gwneud hyn yn well gyda'n gilydd – cyflenwi gwasanaethau mewn ffordd gydgysylltiedig. ▪ Dim rhwystrau go iawn na chanfyddiad o rwystrau at gydweithio. ▪ Dal ati i roi cynnig ar syniadau newydd (comisiynu arloesol).
Rheoleiddwyr	▪ Bod y Cyngor yn awyddus i ddatblygu ac i wella a bod meysydd 'dieflig' yn cael sylw. ▪ Mae'r dinesydd wrth galon pob newid.	▪ Defnyddio Ynys Môn fel enghraifft i eraill ledled Cymru.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Yn fwy penodol, yn ystod y 12 i 18 mis nesaf byddwn yn cyflawni'r canlynol:

Cymunedau	▪ Datblygu un weledigaeth a chynllun gweithredu ar gyfer gofal cymdeithasol oedolion i ddinasyddion Ynys Môn. ▪ Sicrhau gweithlu profiadol a sefydlog ar gyfer gofal cymdeithasol (gan gyfeirio'n benodol at Wasanaethau Plant). ▪ Cynnal y gwelliannau mewn perfformiad mewn Gwasanaethau Plant a welwyd yn ystod 2011/12.
Dysgu Gydol Oes	▪ Sicrhau bod ymweliad ESTYN ym mis Mehefin 2013 yn tynnu sylw at y cynnydd da sydd wedi cael ei wneud gyda'r blaenoriaethau a nodwyd ar gyfer pob un o'r argymhellion yn y cynllun gweithredu ar ôl yr arolygiad. ▪ Mae perfformiad yr awdurdod mewn perthynas â dangosyddion allweddol yn cymharu'n ffafriol ag awdurdodau lleol eraill ledled Cymru. ▪ Mae'r Uwch Dîm Rheoli, y Pwyllgor Gwaith Cysgodol a'r Comisiynwyr yn cytuno ar y prif egwyddorion sy'n sail i'r rhaglen moderneiddio ysgolion.
Cyfrifoldeb yr Uwch Dîm Rheoli ar y Cyd	▪ Arwain gwasanaethau'r cyngor mewn ffordd glir, broffesiynol ac â ffocws. ▪ Datblygu prosesau cynllunio corfforaethol hyblyg i fapio'n effeithiol ar gyfer maniffestos y dyfodol. ▪ Datblygu a gweithredu rhaglen i leihau costau. ▪ Datblygu'r capasiti a'r gallu i ymateb i reoleiddwyr ar yr un pryd â sicrhau newid. ▪ Bydd pob proses gritigol yn cael ei hadolygu a'i hoptimeiddio ac yn gwella gwasanaethau. ▪ Eglurder o ran perchnogaeth cyllidebau.
Rheoli Perfformiad	▪ Gweithredu strategaeth datblygu'r gweithlu; mae'r Cyngor yn symud tuag at ddiwylliant perfformiad. ▪ Mae system rheoli perfformiad glir, gadarn a chynaliadwy ar waith ac mae hyder yn y ffordd caiff perfformiad ei reoli; cardiau sgôr cytbwys ar gyfer pob maes gwasanaeth allweddol sy'n rhaeadru i fyny i'r fframwaith perfformiad corfforaethol.
TGCh	▪ Gosod y weledigaeth fel cyngor modern o ran sut bydd TG yn helpu'r Cyngor i drawsnewid y ffordd mae'n gweithio. Cyn pen 18 mis bydd hyn wedi cael ei droi yn Strategaeth TG a chynllun buddsoddi.
Eiddo	▪ Datblygu Strategaeth Rheoli Asedau cynhwysfawr a fydd yn amlinellu'r gofynion asedau ar gyfer y dyfodol i gyflawni gwasanaeth modern sy'n addas ar gyfer yr 21ain Ganrif ac ymchwilio i'r dewisiadau ar gyfer cyflawni'r strategaeth hon.
Lle	▪ Llywodraethu lle yn gryf (gwedd gyfannol o le gydag aliniad rhwng gweithrediadau a materion sy'n ymwneud ag aelodau lleol). ▪ Gosod y sylfeini i Ynys Môn Newydd chwarae rhan gref i fanteisio ar gyfleoedd.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

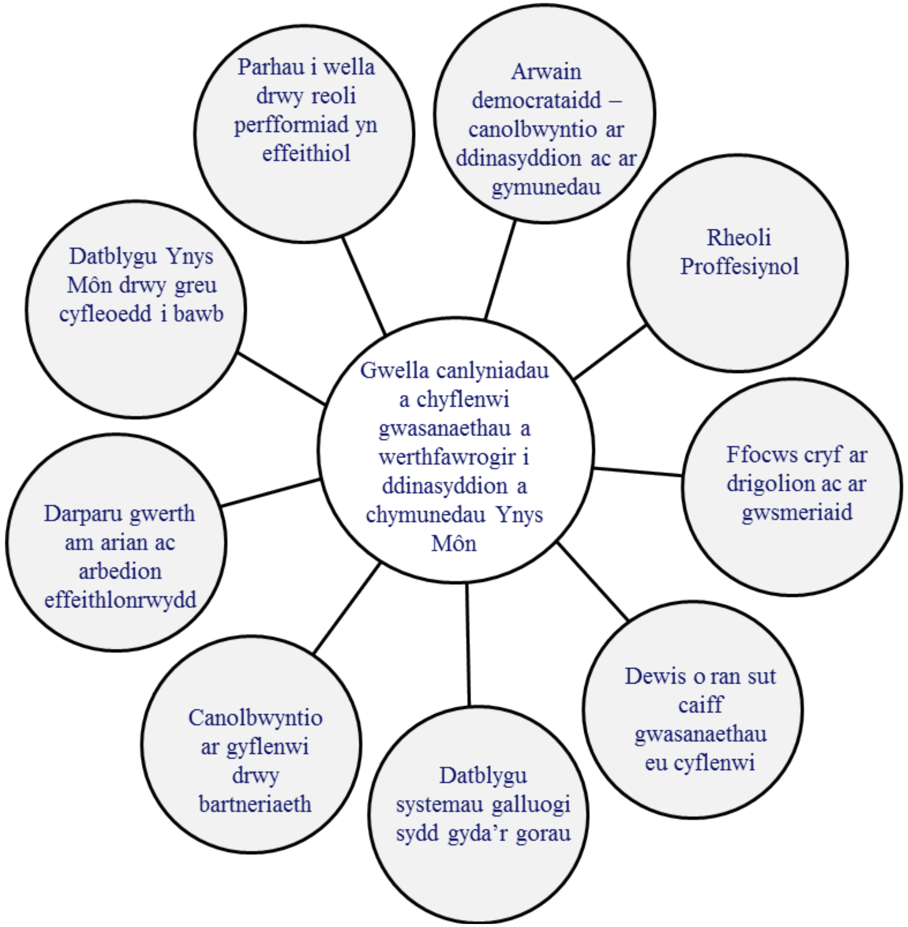
4. Siapio'r Ynys Môn Newydd – themâu allweddol

Yn adran 2 roeddem yn sôn am yr hyn sy'n gwthio'r angen am newid. Mae'r rhain yn pwysleisio bod angen newid y ffordd rydym yn gwneud pethau, sut rydym yn trefnu ein hunain a sut dylem gydweithio i wasanaethu dinasyddion Ynys Môn orau.

Mewn sesiynau datblygu ym mis Gorffennaf a mis Awst roedd yr Uwch Dîm Rheoli, aelodau a chomisiynwyr wedi trafod nifer o themâu allweddol o ran sut dylem ni weithio yn y dyfodol. Roeddem wedi edrych yn ofalus ar sut rydym yn gweithio a sut rydym yn trefnu ein hunain a daethom o hyd i nifer o themâu allweddol mae angen i ni ganolbwyntio arnyn nhw os ydym am lwyddo i fynd i'r afael â'r materion critigol rydym yn eu hwynebu.

Mae naw o themâu allweddol a fydd yn cyfrannu'n uniongyrchol at ddatblygu Cyngor yr Ynys Môn Newydd; dyma fydd sylfaen y ffordd newydd o weithio, y 'fframwaith gweithredu' newydd byddwn yn ei ddisgrifio yn yr adran nesaf.

Y themâu allweddol:



Cyngor sy'n cael ei arwain yn ddemocrataidd ac sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion ac ar gymunedau

- Sicrhau bod gan y Cyngor arweinyddiaeth ddemocrataidd drwy Aelodau ag eiriolaeth wleidyddol gref yn canolbwyntio ar ddinasyddion ac ar gymunedau, a datblygu polisïau da sy'n cael eu llunio gan aelodau'r Pwyllgor Gwaith drwy weithio'n agos gyda thîm o Swyddogion cydlynol sydd â ffocws.

Rheoli Proffesiynol

- Rhoi hyder i ddinasyddion ac i Aelodau bod adnoddau a gwasanaethau'n cael eu rheoli'n effeithlon ac yn effeithiol. Bod yn glir o ran atebolrwydd, swyddogaethau a blaenoriaethau; a chymryd camau pendant i sicrhau bod canlyniadau y cytunir arnynt yn cael eu cyflawni. Cael mesurau perfformiad cadarn ac adrodd i fesur a dangos cynnydd yn ôl cynlluniau corfforaethol.

Ffocws cryf ar drigolion ac ar gwsmeriaid

- Bydd cyflenwi gwasanaethau'n hyblyg ac yn cael ei gomisiynu yn ôl anghenion cwsmeriaid a thystiolaeth gref.
- Cyflenwi gwasanaethau o ansawdd sy'n cyd-fynd â phrofiad cadarnhaol i gwsmeriaid.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Dewis o ran sut caiff gwasanaethau eu cyflenwi

- Sicrhau bod y cymysgedd cyflenwi iawn yn bodoli er mwyn cyflenwi gwasanaethau rhagorol i'n cwsmeriaid.
- Bydd gwasanaethau sydd wedi'u comisiynu'n cael eu cyflenwi drwy'r fframwaith sy'n cefnogi cyflawni canlyniadau, anghenion cwsmeriaid, y risg leiaf a gwerth am arian yn y ffordd orau.

Datblygu systemau galluogi sydd gyda'r gorau

- Defnyddio'r arfer gorau i ddatblygu systemau galluogi sy'n cefnogi cyflenwi gwasanaethau o'r radd flaenaf sy'n cael eu harwain gan gwsmeriaid a llwyddo i weithredu fframwaith gweithredu'r Ynys Môn Newydd.

Canolbwyntio ar gyflenwi drwy bartneriaeth

- Creu partneriaethau â sefydliadau eraill ar draws Gogledd Cymru i gyflawni canlyniadau strategol y cytunwyd arnyn nhw ar gyfer trigolion, busnesau a rhanddeiliaid ehangach Ynys Môn.

Darparu gwerth am arian ac arbedion effeithlonrwydd

- Ffurf y sefydliad, cymwyseddau a gwerthoedd y sefydliad yn golygu bod modd cyflawni canlyniadau'n effeithlon.
- Cyflawni cynaliadwyedd drwy arloesi ac optimeiddio cyflenwi.
- Parhau i wella prosesau a gwasanaethau.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Datblygu Ynys Môn drwy greu cyfleoedd i bawb

- Y Cyngor yn chwarae rhan gref drwy arwain yr agenda ‘lle’ ehangach -gan weithio gyda phartneriaid i hybu twf cynaliadwy ar draws yr ynys ac i’r isranbarth, y rhanbarth a Chymru.
- Gwella canlyniadau economaidd a chymdeithasol i bawb drwy faethu diwylliant o fentergarwch ymysg staff a phartneriaid, sganio’r gorwel a defnyddio gwybodaeth i greu a manteisio ar gyfleoedd.

Parhau i wella drwy reoli perfformiad yn effeithiol

- Proses cynllunio busnes corfforaethol gyson ar draws bob swyddogaeth gyda phwyslais ar y cynlluniau gweithredu i wella gwasanaethau sy’n methu.
- System Rheoli Perfformiad ‘gorau’ newydd ar gyfer Cyngor Sir Ynys Môn, gan roi gwedd ‘Cyngor cyfan’ ac adrodd ar berfformiad.

5. Fframwaith gweithredu Ynys Môn Newydd

Mae'r fframwaith gweithredu newydd yn cynnwys saith cydran allweddol. Bydd y saith gydran yn cael eu defnyddio i siapio ac i drefnu'r Cyngor newydd o ran ei flaenoriaethau, trefniadau ei wasanaethau, ei strwythurau, ei bobl a'i brosesau.

Mae'r themâu allweddol a nodir yn adran pedwar wedi siapio a chyfrannu at ddatblygu'r fframwaith hwn.

Mae fframwaith gweithredu Ynys Môn Newydd yn bont hollbwysig rhwng y blaenoriaethau strategol a bennir gan y Cyngor, y materion critigol y mae'r Cyngor yn eu hwynebu ac angen mynd i'r afael â nhw (ee materion rheoleiddio a materion strwythur ac ymddygiad) a gweithrediad pobl, prosesau a systemau (gan gynnwys TGCh). Mae'n diffinio sut bydd penderfyniadau'n cael eu gwneud a'r cysylltiadau lefel uchel rhwng y swyddogaethau mae eu hangen i gyflenwi gwasanaethau cynaliadwy o ansawdd da ar draws yr Ynys.

Nod fframwaith gweithredu Ynys Môn Newydd yw plethu ac integreiddio gofynion cyflenwi critigol y Cyngor mewn ffordd gyfannol. Mae'n ganolog i sut y mae Cyngor yr Ynys Môn Newydd am fod yn un o'r awdurdodau gorau yng Nghymru.

Manteision y fframwaith gweithredu newydd (a gyflawnir drwy'r cynllun trawsnewid)

- Gwella i ba raddau mae modd rhagweld gwella canlyniadau i ddinasyddion a llwyddiant hynny.
- Darparu amgylchedd i wella hyder y rheoleiddwyr gan gynnwys cyflymder cyflenwi, rheoli manteision, rheoli risg a newid cynaliadwy.
- Ei gwneud yn fwy tebygol y bydd y trawsnewid yn llwyddo drwy reoli oes llawn y newid sefydliadol gan gynnwys amcanion clir, gallu i gyflenwi, mesur cynnydd yn ôl amcanion a chynaliadwyedd.
- Cynyddu ymrwymiad gan randdeiliaid ar sail canlyniadau mesuradwy o gyflawni prosiectau'n amserol.
- Darparu'r cyfle i'r Cyngor leihau ei gostau drwy wneud prosesau'n fwy effeithlon ac optimeiddio arferion gwaith.
- Rhoi mwy o amlygrwydd a thryloywder i dargedau perfformiad a pherchnogaeth timau o'r targedau hynny.
- Rhoi mwy o hyder bod y penderfyniadau sydd wedi cael eu gwneud yn seiliedig ar flaenoriaethau allanol ac nid adrannau unigol.

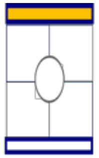
Mae'r fframwaith gweithredu newydd wedi cael ei ddylunio i'n paratoi ni ar gyfer y sialensiau sydd o'n blaenau. Bydd yn rhoi'r llwyfan gorau posibl i'r Cyngor er mwyn iddo lwyddo i gyflawni ei flaenoriaethau a'i amcanion.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Dyma saith elfen allweddol y fframwaith gweithredu:

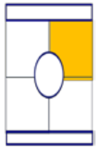
Engagement and Ownership

Wrth galon fframwaith gweithredu'r Ynys Môn Newydd mae ymgysylltiad perchnogaeth y sectorau cyhoeddus, busnes, cymunedol a gwirfoddol o benderfyniadau allweddol



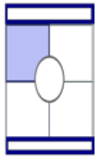
Citizen and Community Insight

Bydd y fframwaith yn galluogi'r Cyngor i ddylunio gwasanaethau o amgylch dinasyddion ar sail tystiolaeth o anghenion, gofynion, perfformiad ac ansawdd gwasanaethau



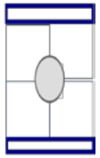
Democratic Leadership and Governance

Bydd y fframwaith yn galluogi'r Cyngor i lwyddo i siapio gwasanaethau drwy arweinyddiaeth ddemocrataidd ac alinio â pholisïau cenedlaethol, rhanbarthol a lleol a'r cynllun corfforaethol



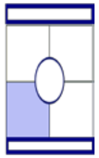
Senior Leadership Team

Bydd y fframwaith yn meithrin rheolaeth broffesiynol gref drwy ddod â galluoedd y cyngor ynghyd a gweithredu fel un cyngor



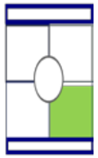
Enabling Outcomes

Bydd y fframwaith yn galluogi'r Cyngor i gyflawni tri amcan thematig ar gyfer Ynys Môn drwy gomisiynu gwasanaethau'n effeithiol a grymuso eraill



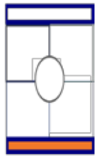
Delivery Options

Bydd y fframwaith yn galluogi'r Cyngor i wneud y dewisiadau gorau posibl ar gyfer cyflenwi gwasanaethau drwy ddefnyddio cymysgedd o ddarparwyr mewnol yn y Cyngor a darparwyr partneriaid allanol



Infrastructure & Business Support

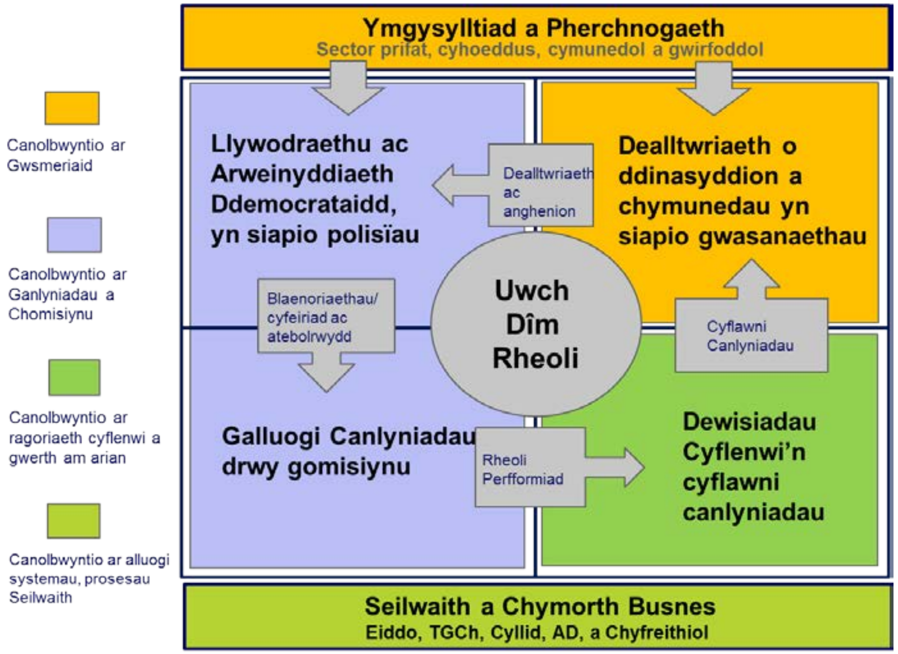
Bydd rôl y swyddogaethau Cymorth yn galluogi'r Cyngor i ddarparu gweithrediadau parhaus o'r safon uchaf a galluogi newid.



Y saith gydran hyn o'r fframwaith gweithredu newydd yw'r sylfaen ar gyfer adeiladu'r Cyngor Ynys Môn integredig newydd.
Mae'r diagram dros y ddalen yn dangos y cysylltiadau cyffredinol rhwng y cydrannau (drosodd):-

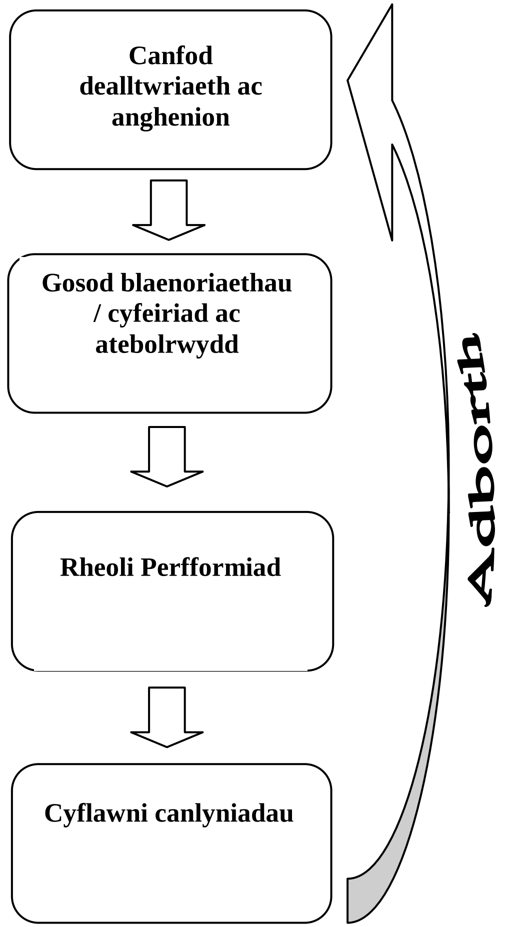
© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Y fframwaith gweithredu newydd – sut bydd y Cyngor yn gweithredu

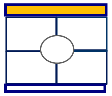


Bydd y fframwaith gweithredu'n gweithio drwy'r cylch canlynol. Mae'r cylch wedi'i lunio o amgylch yr egwyddor y bydd penderfyniadau'r Cyngor am ddarparu gwasanaethau'n seiliedig ar ddealltwriaeth berthnasol, gyfannol ac ar sail tystiolaeth o gwsmeriaid.

- Ymgysylltu rhagweithiol â'r sectorau cyhoeddus, preifat, cymunedol a gwirfoddol gydag un broses dealltwriaeth o gwsmeriaid.
- Gwleidyddion yn pennu blaenoriaethau a pholisïau ac yn cytuno ar ganlyniadau ar sail data cadarn a dealltwriaeth o gwsmeriaid.
- Canlyniadau'n cael eu comisiynu a'u mesur drwy'r broses rheoli perfformiad.
- Canlyniadau'n cael eu cyflawni drwy ystod o ddewisiadau cyflenwi, adborth perfformiad gwasanaeth drwy ymgysylltu â chwsmeriaid.



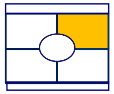
Disgrifiad o flociau adeiladu'r fframwaith gweithredu



Ymgysylltiad a pherchnogaeth

Bydd Ynys Môn Newydd yn rhoi cwsmeriaid wrth galon sut y mae'n comisiynu ac yn cyflenwi gwasanaethau. Mae gwella lefel cyfranogiad pobl leol ar draws Ynys Môn yn ganolog i sut y bydd y Cyngor yn gweithredu ac yn ymgysylltu drwy'r fframwaith gweithredu newydd.

- Ymgysylltu â chymunedau lleol i wella democratiaeth leol, cynyddu atebolrwydd a gwella gwasanaethau lleol.
- Datblygu dull gweithredu ar gyfer Ynys Môn sy'n canolbwyntio'n well ar gwsmeriaid ac nid dim ond dyletswydd reoliadol. Mae hefyd yn rhan o reoli da a darparu gwasanaethau o ansawdd uchel.
- Bydd cynnwys ac ymgynghori â defnyddwyr gwasanaeth, dysgu beth sydd ei angen ar y cyhoedd gan eu gwasanaethau lleol yn helpu Ynys Môn i wneud ei waith yn fwy effeithiol ac effeithlon. Mae cyfranogiad cyhoeddus yn golygu mwy na dim ond cyflenwi gwasanaethau'n well; mae'n golygu gwella dilysrwydd llywodraeth leol ar yr Ynys a datblygu perchnogaeth cymunedau o wasanaethau.

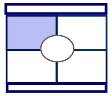


Dealltwriaeth o ddinasyddion a chymunedau

Mae hon yn broses hollbwysig y bydd angen ei datblygu i sicrhau penderfyniadau effeithiol a gwybodus.

Bydd Ynys Môn Newydd yn:

- Rheoli a darparu trosolwg ar fynediad dinasyddion a chymunedau at wybodaeth a gwasanaethau ar draws nifer o sianelau ee canolfan gyswllt, y we, y ffôn a chyfryngau cymdeithasol.
- Casglu dealltwriaeth am ddinasyddion, busnesau, defnyddwyr gwasanaethau, sectorau gwirfoddol a chymunedol a'u hanghenion nawr ac yn y dyfodol, defnydd a bodlonrwydd er mwyn i bolisïau a gwasanaethau'r Cyngor gyd-fynd â'i gwsmeriaid.
- Sefydlu un swyddogaeth dealltwriaeth o ddinasyddion a chymunedau cydlynol a chyflenwi gwasanaethau sy'n cyd-fynd â hynny i sicrhau bod gwybodaeth am gwsmeriaid yn cael ei phrosesu'n effeithlon, bod gwybodaeth yn cael ei rheoli'n gydlynol a galluogi comisiynu ar sail tystiolaeth a bod gwasanaethau cwsmeriaid yn cael eu cyflenwi'n fwy effeithlon.



Arweinyddiaeth ddemocrataidd ar ran dinasyddion a chymunedau

Bydd angen i'r Pwyllgor Gwaith ddangos arweinyddiaeth ddemocrataidd gref i sicrhau cynaliadwyedd a sefydlu a gweithredu fframwaith gweithredu'r Ynys Môn Newydd sy'n galluogi'r Cyngor i gyflawni canlyniadau'n llwyddiannus drwy ddefnyddio staff y Cyngor, cymunedau, busnesau a phartneriaid i gydweithio'n effeithiol i bennu canlyniadau a galluogi cyflawni'r canlyniadau hynny.

Bydd hyn yn golygu bod angen i'r Pwyllgor Gwaith:

- Bod yn atebol am bob canlyniad strategol gan ddatganoli cyfrifoldeb yn briodol i'r lefel mwyaf addas (yn y Cyngor, ymysg partneriaid, cymunedau lleol ac unigolion).
- Cynnwys y gymuned leol ac aelodau'n weithredol mewn penderfynu a blaenoriaethu.
- Goruchwylio a dylanwadu ar weithgarwch sy'n cyfrannu at gyflawni canlyniadau i Ynys Môn. Dylid gwneud hyn drwy alinio

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

Aelodau'r Pwyllgor Gwaith yn agos â'r themâu canlyniadau drwy system rheoli perfformiad gadarn.

- Alinio portffolios aelodau â chanlyniadau.

Uwch Dîm Rheoli

Rhaid arwain a rheoli gweithrediadau'n gryf er mwyn sefydlu a datblygu galluoedd y cyngor o ran ymgysylltu â chwsmeriaid, dealltwriaeth, arweinyddiaeth, galluogi a chyflawni canlyniadau i sicrhau un dull gweithredu i'r cyngor er mwyn gwella'r canlyniadau ar gyfer Ynys Môn.

Yr agwedd bwysicaf ar gyflawni hyn yw'r rhan sy'n cael ei chwarae gan Swyddogion y Cyngor, sy'n gyfrifol am reoli gweithrediadau o ddydd i ddydd ac arwain pob agwedd ar gyflenwi gwasanaethau yng ngweithgareddau'r Cyngor fel y nodir drwy gynllun busnes corfforaethol y Cyngor.

Cyfrifoldebau allweddol i Swyddogion:

- Siapio a rheoli'r newidiadau sydd eu hangen i gyflawni gweithrediadau cynaliadwy sy'n cyflawni canlyniadau strategol yn gyson ac sy'n darparu gwerth am arian ar gyfer dinasyddion Ynys Môn.
- Sicrhau bod yr holl ofynion statudol a rheoleiddio'n cael eu cyflawni'n effeithiol ac yn effeithlon.
- Creu a datblygu sefydliad sy'n perfformio'n dda, gan sicrhau bod yr holl wasanaethau a gweithrediadau'n cyd-fynd yn llwyr â fframwaith gweithredu'r Ynys Môn Newydd.
- Sicrhau bod diwylliant yr Ynys Môn Newydd yn glir ac yn cael ei ddatblygu i ymgysylltu a galluogi'r gweithlu a sefydliadau partner i ddatblygu atebion arloesol, cost effeithiol sy'n canolbwyntio ar gyflawni'r canlyniadau y cytunwyd arnynt ar gyfer Ynys Môn.
- Sicrhau bod pob risg yn cael ei chanfod, ei monitro a'i rheoli yng ngweithgareddau a gweithrediadau'r Cyngor.
- Cefnogi Aelodau'r Pwyllgor Gwaith i bennu'r cynllun busnes corfforaethol, y MTFP a phennu canlyniadau a datblygu'r strategaeth sydd ei hangen i'w cyflawni.

Canlyniadau galluogi

Mae trefniant yr Uwch Dîm Rheoli presennol yn ymwneud â thair thema canlyniad gwasanaeth cyflenwol ac integredig:

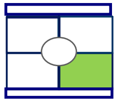
- **Dysgu gydol oes a sgiliau –** Sicrhau bod gan Ynys Môn y cymysgedd iawn o ganlyniadau addysgol / sgiliau i ddenu buddsoddiad cynaliadwy i'r ynys, gan alluogi twf ar yr un pryd â chefnogi pobl ifanc ac oedolion mewn amgylchedd amlieithog i gael gafael ar y cyfleoedd sy'n cael eu creu gan y twf hwn.

- **Cymunedau cryf –** Sicrhau bod Ynys Môn yn ffynnu fel cymuned gref a chynaliadwy lle caiff pob unigolyn a grŵp ei ddiogelu a'i werthfawrogi.

- **Datblygu cynaliadwy –** Sicrhau bod dyheadau twf economaidd Ynys Môn yn cyd-fynd â blaenoriaethau cymdeithasol ac amgylcheddol yr ynys – darparu dyfodol cynaliadwy a fydd o fudd i'r holl randdeiliaid.

Bydd angen adolygu'r themâu canlyniadau hyn a'u datblygu ymhellach drwy'r system rheoli perfformiad ar sail tystiolaeth.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl



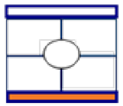
Dewisiadau cyflenwi

Bydd y broses comisiynu newydd yn galluogi'r Cyngor i wneud dewisiadau priodol a gwybodus am sut caiff canlyniadau eu cyflawni a'r dewis cyflenwi gorau o ystod o ddarparwyr cymwysedig yn fewnol ac yn allanol;

- Darparu mewnol.
- Y Sector Preifat.
- Y Sector Cymunedol a Gwirfoddol.
- Unigolion.
- Partneriaethau sector cyhoeddus/sector preifat/trydydd sector.

Bydd canlyniadau'n cael eu cyflawni drwy ddefnyddio cymysgedd o drefniadau ffurfiol ac anffurfiol drwy greu partneriaethau, contractau darparwyr, mentrau ar y cyd, cydweithio, cymorth wedi'i gyfarwyddo a grymuso. Mae modd grymuso cymunedau a dinasyddion hefyd i fynd i'r afael â materion lleol gyda'r Cyngor yn darparu arweiniad a chymorth wedi'i gyfarwyddo.

Bydd gwasanaethau sy'n cael eu comisiynu'n cael eu cyflenwi drwy'r model sy'n cefnogi cyflawni canlyniadau ac sy'n darparu Gwerth am Arian. Bydd rheoli perfformiad gofynion cyflenwi yn amrywio yn unol â'r model cyflenwi a ddefnyddir a'r canlyniadau a gyflawnir**.**



Seilwaith a chymorth busnes

Bydd angen adolygu gwasanaethau cymorth busnes a seilwaith y Cyngor fel rhan annatod o'r fframwaith gweithredu newydd er mwyn gallu cyflenwi gwasanaethau'n effeithlon ac yn effeithiol, gan gynnwys;

- **Rhesymoli Eiddo Corfforaethol**
  Bydd angen adolygu asedau eiddo'r Cyngor er mwyn cynyddu buddsoddiad a sicrhau aliniad ag anghenion a gofynion cwsmeriaid yn y dyfodol. Bydd angen i'r adolygiad gyd-fynd â'r broses comisiynu, dewisiadau cyflenwi gwasanaeth, a gydag anghenion TGCh Ynys Môn yn y dyfodol.

- **Arfer Gorau Technoleg 21ain Ganrif**
  Mae adolygiad o rai agweddau o TGCh eisoes wedi cael ei gynnal (ee systemau cyfriflen ariannol). Bydd hefyd angen i'r Cyngor ddefnyddio a gwreiddio arfer gorau technoleg yr 21ain ganrif i ddatblygu ffyrdd newydd o weithio a gwneud penderfyniadau; a chysylltu a galluogi dinasyddion i gyflawni eu potensial a'u huchelgeisiau.

- **Rheoli Perfformiad**
  Mae rheoli perfformiad yn hollbwysig i'r Cyngor. Er mwyn gallu cyflawni canlyniadau'n effeithiol a defnyddio adnoddau i'r eithaf, bydd angen system rheoli perfformiad integredig ar y Cyngor sy'n sail i'r fframwaith gweithredu. Bydd gwybodaeth rheoli gywir, amserol ac o ansawdd am gwsmeriaid, dinasyddion, cymunedau a busnesau a pherfformiad y cyngor yn hanfodol i fynd â'r sefydliad newydd rhagddo.

- **Gwasanaethau cymorth**
  Bydd angen adolygu'r swyddogaeth cymorth i sicrhau ei bod yn gallu cyflenwi'r gwasanaethau sydd eu hangen ar y Cyngor. Mae'r agenda drawsnewid yn ganolog i'r Ynys Môn Newydd ynghyd â'r angen am gydweithredu ar draws y Cyngor a gyda phartneriaid ar draws y rhanbarth, gan alluogi newid a rheoli busnes yn ôl yr arfer.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

6. Rhaglen trawsnewid Ynys Môn Newydd

Trosolwg – Diben y cynllun a sut mae'n cyd-fynd â'n blaenoriaethau a'n rhaglenni eraill

Mae dod yn Ynys Môn Newydd yn golygu mwy na dim ond ymrwymo ein hunain i'r targedau iawn. Mae hefyd yn golygu sicrhau ein bod yn hollol 'addas i'r diben'. Mae angen i ni sicrhau ein bod yn sefydliad cryf ac yn sefydliad sy'n galluogi. Mae'r Rhaglen Trawsnewid wrth galon gwireddu hyn.

Un gallu craidd fydd ei angen arnom ni yw'r gallu i siapio a chomisiynu gwasanaethau ar sail anghenion dinasyddion ac wedyn trosi'r anghenion hynny yn wasanaethau effeithlon sy'n cael eu gwerthfawrogi ac sy'n cyflawni canlyniadau gwell. Bydd hyn yn gofyn am arweinwyr cryf ac effeithiol; ymgysylltiad a galluogi gan staff a rheolwyr; datblygu diwylliant o ganlyniadau ar sail perfformiad; a datblygiad unigolion a thimau cysylltiedig.

Mae'r rhaglen yn nodi'r prif weithgareddau i ddatblygu'r sefydliad a'r ffrydiau gwaith a fydd yn sicrhau bod Ynys Môn Newydd yn gallu cyflenwi gwasanaethau cynaliadwy, darparu llywodraethu corfforaethol gwych ac arweinyddiaeth gymunedol a datblygu gallu ei weithwyr a'i aelodau etholedig.

Mae'r Rhaglen Drawsnewid yn rhan annatod o gyflawni'r cynlluniau adfer ar gyfer Addysg (Estyn) a Gofal Cymdeithasol (AGGCC) a mynd i'r afael â'r sbardunwyr critigol a nodwyd yn adran 2. Mae'n datgan beth sydd ei angen i sicrhau ein bod yn gallu cyflawni sefydliad sy'n perfformio'n dda ac yn sicrhau gwerth gorau cynaliadwy. Mae pob un o'r ffrydiau gwaith unigol yn y rhaglen naill ai'n cefnogi'r sefydliad i gyflawni'r cynllun corfforaethol neu maen nhw wedi plethu â rhaglenni adfer penodol.
Bydd natur ac amseriad yr ymyriadau hyn yn hollbwysig ar gyfer dychwelyd rheolaeth ddemocrataidd i'r Cyngor yn amserol. Bydd yn rhaid cael Swyddfa Rheoli Rhaglen gref i gydlynu gweithgareddau'n unol â'r amserlen a'r gyllideb, a sicrhau trosolwg corfforaethol cydlynol o'r rhaglen drawsnewid a'r cysylltiadau â mentrau perthnasol eraill.

Mae modd clystyru ffrydiau gwaith y Rhaglen Trawsnewid yn BEDWAR prif faes:

A: Fframwaith gweithredu a phrosesau newydd

- Ffyrdd newydd o weithio.
- Optimeiddio Prosesau Busnes.
- Llywodraethu a Rheoli'r Rhaglen.
- Cynllunio Gwasanaethau ar y Cyd.

B: Ymgysylltu a chydweithredu

- Cydweithredu Cenedlaethol, Rhanbarthol a Lleol.
- Ymgysylltiad Dinasyddion.
- Ymgysylltiad a pherchnogaeth Sector Preifat, Cyhoeddus a Gwirfoddol.
- Ymgysylltiad a pherchnogaeth gweithwyr.

C: Pobl a Pherfformiad

- Gwerthoedd a diwylliant i ddarparu'r fframwaith gweithredu newydd.
- Cydnabod a Rheoli Perfformiad.
- Strategaeth i ddatblygu unigolion, timau a'r gweithlu.
- Datblygu arweinyddiaeth yr Uwch Dîm Rheoli a'r Pwyllgor Gwaith Cysgodol.

D: Cynlluniau adfer a seilwaith

- Cynllun adfer addysg.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

- Cynllun adfer AGGCC.
- Rhesymoli eiddo.
- TGCh.

A: Fframwaith gweithredu a phrosesau

Mae'r clwstwr gwaith hwn yn dylunio'r fframwaith gweithredu newydd a fydd yn cael ei gyflawni, ac mae'n berthnasol i holl agweddau swyddogaethol a gweithredol Cyngor Ynys Môn Newydd. Mae'n diffinio'n effeithiol sut beth yw llwyddiant ac mae'n cynnwys y pedair ffrwd gwaith ganlynol sy'n gysylltiedig â'i gilydd:

- **Fframwaith gweithredu newydd** sy'n diffinio'n glir cynnig y gwasanaeth, anghenion dinasyddion, sut ydym yn cyflenwi ein gwasanaethau a ble. Bydd hi'n bwysig ystyried materion fel lefelau gwasanaeth ar draws y Sir ac ateb cwestiynau fel y math o ddarpariaeth gwasanaeth a sut mae'r model arfaethedig yn cyd-fynd ag anghenion a blaenoriaethau dinasyddion lleol.

  Bydd yn diffinio'n glir y prosesau, y seilwaith a'r dechnoleg, strwythur a llywodraethu'r sefydliad, pobl a diwylliant, partneriaethau strategol. Dylai'r model fod yn seiliedig ar arfer da ar yr un pryd â chwilio am gyfleoedd i weithredu dulliau gweithredu hollol newydd lle gall y rhain ddarparu manteision cryf.

- **Optimeiddio prosesau busnes** yw sut rydym yn optimeiddio'r prosesau sydd gennym heb ddileu'r camau sy'n gweithio'n dda. Mae Optimeiddio Prosesau Busnes yn ddull gweithredu cynhwysfawr sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion ac sy'n sicrhau bod ein prosesau gweithredol yn cefnogi strategaethau busnes y Cyngor. Bydd yn ein helpu i ddiffinio prosesau ac ail beiriannu ffrydiau gwaith mewn meysydd sydd wedi'u targedu ar gyfer gwella eu gweithrediad a lleihau costau. Bydd cynllun trawsnewid prosesau busnes penodol yn cael ei ddylunio i gefnogi'r prosesau sy'n ymwneud â'r meysydd materion mawr sy'n deillio o'r adroddiadau arolygu. Bydd y dull gweithredu optimeiddio prosesau hefyd yn gwthio'r ffrydiau gwaith trawsnewid ehangach sy'n ymwneud â phobl, diwylliant, cyfleusterau a thechnoleg. Mae Optimeiddio Prosesau Busnes hefyd yn rhoi pwyslais arbennig ar godi ansawdd prosesau unigol yn gynaliadwy.

- **Llywodraethu a rheoli'r rhaglen –** Sut caiff y trawsnewid ei gefnogi, ei reoli a'i fonitro. Bydd angen Swyddfa Rheoli Rhaglen i gydlynu gweithgareddau'r ffwrdd gwaith ar draws y rhaglen. Bydd y Swyddfa Rheoli Rhaglen yn hollbwysig os yw'r holl ymyriadau am gael eu cyflawni yn ôl yr amserlen ac yn ôl y gyllideb. Byddwn yn sicrhau bod Swyddfa Rheoli Rhaglen yn cael ei sefydlu ac yn cael adnoddau.

  Bydd gan y Swyddfa Rheoli Rhaglen nifer o gyfrifoldebau allweddol:

  - Cefnogi rheolwyr rhaglen, rheolwyr prosiect a thimau prosiect.
  - Coladu data sy'n ymwneud â phrosiectau am berfformiad prosiectau gan y timau prosiect.
  - Sicrhau y glynir wrth broses.
  - Coladu adroddiadau prosiect gan reolwyr prosiect a chreu adroddiadau perfformiad dangosfwrdd ar gyfer yr Uwch Dîm Rheoli a rhanddeiliaid eraill.
  - Canfod dibyniaethau prosiectau a'r cydlynu rhwng prosiectau o fewn y rhaglen gyffredinol.
  - Tracio, mesur, archwilio, cyllidebu ac adrodd ar bob prosiect a chefnogi penderfyniadau critigol ar adnoddau a pherfformiad. Ac ystyried maint, cymhlethdod ac amserlen y cynllun trawsnewid, mae angen Swyddfa Rheoli Rhaglen gadarn i gynllunio a nodi'n fanwl yr holl fanylion a phethau i'w cyflawni gyda cherrig milltir clir. Bydd tracio cynnydd ac adrodd, ar lefel rhaglen ac ar lefel gorfforaethol, risgiau a materion rheoli a rheoli elfennau sy'n dibynnu ar ei gilydd i

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

gyd yn cael eu gweithredu ac yn chwarae rhan hollbwysig o ran sicrhau y cyflawnir yn unol â'r cynllun.

- **Cynllunio gwasanaethau ar y cyd** – bydd hyn yn ganolog i gael gwared â chostau diangen o'r sefydliad ac i wella ansawdd a hygyrchedd gwasanaethau. Mae modd gwneud hyn drwy: gronni gwybodaeth a defnyddio setiau data cyffredin, cyfuno arbenigedd, cytuno ar weithgareddau rhaglen ar y cyd, penderfynu ar y cyd ynghylch datblygu pobl, gweithredu ar y cyd wrth gynllunio a chaffael gwasanaethau. Un o fanteision allweddol cynllunio gwasanaethau ar y cyd i'r dinesydd yw'r potensial i gyfuno gwasanaethau ar y rheng flaen gan gynyddu synergedd ac o bosibl diogelu gwasanaethau drwy arbed costau a fyddai fel arall wedi cael eu stopio neu eu lleihau o bosibl.

B: Ymgysylltu a chydweithredu

Mae hwn yn glwstwr o ffrydiau gwaith cysylltiedig i feithrin ymgysylltiad rhwng gwaith y Cyngor a'i randdeiliaid. Un gweithgarwch hollbwysig yn y maes hwn yw defnyddio termau ymarferol ac ystyrlon i ddiffinio dull gweithredu'r Ynys Môn Newydd: beth mae'n ei olygu, pam ei fod yn wahanol a'r effaith a gaiff ar randdeiliaid gwahanol. Bydd angen cael fframwaith ymgysylltu a chydweithredu trosfwaol sy'n diffinio dulliau gweithredu a negeseuon cyfathrebu sy'n briodol i'r rhanddeiliaid gwahanol. Mae angen i'r Cyngor ymgysylltu a chyfathrebu â'i randdeiliaid ar nifer o lefelau. Mae'r cynllun yn diffinio pedair ffrwd waith ymgysylltu a chydweithredu:

- **Lefel y Dinesydd** sy'n canolbwyntio ar ddadansoddi anghenion, cyfathrebu a negeseuon cyson, chwalu canfyddiadau am y Cyngor ac ymgysylltu â phobl leol i siapio ac i ddiffinio gwasanaethau.

- **Lefel Sector Cyhoeddus, Preifat** yn canolbwyntio ar ymgysylltu â'r sectorau preifat, cyhoeddus a gwirfoddol. Bydd sectorau partner yn chwarae rhan bwysig o ran cyflenwi gwasanaethau wrth i'r Cyngor symud tuag at ddull gweithredu o gomisiynu ar gyfer darparu gwasanaethau.

- **Lefel y Gweithiwr** bydd angen ymgysylltu er mwyn sicrhau bod negeseuon cyson yn cael eu rhannu a bod y staff yn teimlo eu bod yn rhan annatod o'r cynllun a'r newidiadau angenrheidiol. Bydd hefyd yn hollbwysig er mwyn sicrhau bod cymhelliant a morâl y staff yn dal yn gryf yn ystod y trawsnewid. Bydd hi'n bwysig dathlu llwyddiannau a datblygu enillion cyflym i brofi bod y Cyngor ar daith i lwyddo. Bydd y Pencampwyr Gweithwyr yn un o'r ffyrdd allweddol o alluogi'r gwaith hwn.

- **Lefel Genedlaethol, Ranbarthol, Leol** sy'n berthnasol i gydweithredu cenedlaethol, rhanbarthol a lleol pan fydd cynnig y Cyngor i awdurdodau eraill yn cael ei ddeall yn glir gydag achosion busnes cryf.

C: Pobl a Pherfformiad

Mae'r clwstwr ffrwd gwaith pobl yn cynnwys pob agwedd ar feithrin gweithlu galluog, llawn cymhelliant ac sy'n perfformio'n dda. Bydd yn dechrau ar y brig gyda diffiniad clir o werthoedd, diwylliant ac arweinyddiaeth. Mae'r gwaith hwn hefyd yn ymwneud â datblygu gweithlu sy'n perfformio'n dda gyda'r sgiliau a'r galluoedd iawn i ddarparu'r fframwaith gweithredu newydd. Bydd rhan ohono'n edrych ar ymddygiad o ran ffyrdd newydd o weithio a bydd rhan ohono'n edrych ar ddatblygu sgiliau technegol penodol fel comisiynu.

Bydd ffrydiau gwaith y clwstwr pobl yn rhoi sylw i:

- **Gwerthoedd a diwylliant** i adeiladu'r mathau iawn o ymddygiad i gynrychioli naws Ynys Môn Newydd. Bydd yn rhaid cael diffiniad clir o'r hyn mae Ynys Môn Newydd yn ei olygu i'r

gweithlu a'r gymuned ehangach er mwyn gallu datblygu'r gwerthoedd a'r ymddygiad cysylltiedig.

- **Cydnabod a rheoli perfformiad** a fydd yn diffinio set o egwyddorion dylunio o'r hyn mae perfformiad da yn ei olygu a'r hyn sy'n galluogi cymell, cydnabod a gwobrwyo perfformiad da. Yn gyntaf mae'n rhaid i'r ffrwd gwaith hon ddiffinio egwyddorion a mesuriadau perfformiad da, y prosesau sydd eu hangen i fesur ac i fonitro perfformiad ac wedyn yn sail i hynny bydd yn rhaid cael system rheoli perfformiad gadarn.

  Bydd y model cydnabod a rheoli perfformiad (targedau, mesurau a chymhelliannau) yn hollbwysig o ran agweddau pobl ar reoli perfformiad a chymorth systemau a phrosesau. Wrth galon y dull gweithredu rheoli perfformiad bydd dealltwriaeth glir o sut mae meysydd gwasanaeth gwahanol yn gweithio gyda'i gilydd a sut mae rheolwyr yn datblygu fframweithiau cynllunio gwasanaethau ar y cyd i ddarparu arbedion effeithlonrwydd drwy wasanaethau cydgysylltiedig.

  Bydd yn hollbwysig cynnal ffocws cryf ar berfformiad o ddydd i ddydd ar draws y Cyngor yn enwedig o ran cyflawni yn erbyn cynlluniau effeithlonrwydd y dyfodol. Bydd yn rhaid i'r Uwch Dîm Rheoli gael atebolrwydd clir a digamsyniol ar gyfer cyflawni'r cynllun gyda llinellau adrodd clir yn ogystal â'u hatebolrwydd swyddogaethol.

- **Datblygu unigolion, timau a'r gweithlu** a fydd yn canolbwyntio ar ddiffinio fframwaith Gallu a Thalent ar gyfer y Cyngor i gyd. Bydd yn diffinio'r holl ymddygiad a sgiliau critigol sydd eu hangen er mwyn cyflawni'r fframwaith gweithredu newydd a'r fframwaith cydnabyddiaeth. Bydd y gwaith i ddatblygu timau ac unigolion yn cael ei wneud drwy Academi Arwain a Rheoli.

  Bydd hefyd yn edrych ar y cydbwysedd rhwng cyflenwad a galw eich gweithlu, sut caiff ei ddadansoddi a'i ymgorffori yn y cylch cynllunio strategol. Bydd y ffrwd gwaith hon yn edrych ar 'bump hawl' cynllunio gweithlu strategol – y nifer iawn o bobl, gyda'r sgiliau iawn, yn y lle iawn, ar y lefel iawn ac am y gost iawn. Mae gan y ffrwd gwaith cynllunio gweithlu strategol gysylltiad agos ag adnoddau'r fframwaith gweithredu newydd a'r gwaith optimeiddio prosesau busnes

- **Datblygu'r Uwch Dîm Rheoli a'r pwyllgor gwaith cysgodol** a fydd yn canolbwyntio ar y sgiliau ymddygiad ac arwain sydd eu hangen i feithrin cysylltiadau gwaith cryf rhwng aelodau etholedig a'r uwch dîm rheoli.

D: Cynlluniau adfer a seilwaith

Mae gan y Cyngor nifer o gynlluniau a phrosiectau sy'n edrych ar:

- Cynllun adfer addysg.
- Cynllun adfer AGGCC.
- Rhesymoli eiddo.
- TGCh.

Bydd y rhaglen trawsnewid yn sicrhau bod yr holl brosiectau critigol hyn yn cael eu harwain a'u rheoli'n gyfannol, gan sicrhau eu bod yn integreiddio â gweithgareddau a phrosesau perthnasol.

Yn yr adran nesaf byddwn yn cyflwyno crynodeb o amserlen y rhaglen ddwy flynedd gan nodi'r prif gamau gweithredu ym mhob ffrwd gwaith, prif gamau ac amserlenni.

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl

7. Y Rhaglen – amserlen a ffrydiau gwaith

A – Fframwaith gweithredu a phrosesau

		Model Gweithredu Newydd	Optimeiddio Prosesau Busnes	Llywodraethu a rheoli'r rhaglen	Cynllunio gwasanaethau ar y cyd
Dylunio a chymeradwyo	Mehefin - Medi	Datblygu model gweithredu newydd		Datblygu'r rhaglen ac amlinellu'r trefniadau llywodraethu	
		Alinio â gweithgareddau cysylltiedig		Cyngor i gytuno	
		Cyngor i gytuno			
Rhaglen ddylunio fanwl	Hydref	Datblygu trefniadau model gweithredu manwl gyda'r Uwch Dîm Rheoli	Adolygu prosesau a thechnoleg presennol	Sefydlu trefniadau llywodraethu ac adrodd	Diffinio a chytuno ar fframwaith cynllunio gwasanaethau ar y cyd
		Cytuno ar atebolrwydd a pherfformiad yr Uwch Dîm Rheoli (RACI)	Diffinio prosesau OM critigol	Canfod a pharatoi tîm cyngor	Ymgysylltu ag uwch reolwyr
			Diffinio prosesau gwasanaeth penodol critigol	Sefydlu Swyddfa Rheoli Rhaglen a hyfforddiant	
Cam 2: Dylunio manwl	Tachwedd - Rhagfyr	Ymgynghori a chyfathrebu uwch reolwyr ac aelodau	Datblygu OM a phrosesau gwasanaeth critigol	Paratoi'r rhaglen	Alinio cynlluniau gwasanaeth presennol â model gweithredu newydd
		Portffolios aelodau newydd	Canfod bylchau o'r cyfredol i'r newydd	Datblygu cynlluniau gweithredu a manteision manwl ar gyfer y rhaglen	Dylunio fframwaith cynllunio gwasanaethau ar y cyd manwl
		Strwythurau a threfniadau rheoli newydd	Cynyddu effeithlonrwydd		Adolygu yn ôl prosesau newydd
		Diffinio gofynion technoleg	Profi'r prosesau newydd	Rheoli proses, risgiau, rheoli materion	Adolygu swyddogaethau a strwythurau newydd
		Diffinio gofynion system Rheoli perfformiad	Terfynu prosesau newydd a chytuno		
Cam 3: Gweithredu manwl	2013	Sioeau teithiol rheolwyr a staff	Diffinio mesurau perfformiad ac atebolrwydd	Rheoli, monitro, tracio	Gweithredu prosesau a chynlluniau ar y cyd newydd
		Mesurau gwreiddio a pherfformiad manwl	Datblygu strwythurau a swyddogaethau sefydliadol newydd (RACI)	Gwireddu'r manteision	Alinio â'r cynllun busnes corfforaethol
			Gweithredu gwasanaeth wrth wasanaeth; prosesau, swyddogaethau, strwythurau	Rheoli perfformiad y rhaglen	Mesur a thracio perfformiad
		Tracio perfformiad yr Uwch Dîm Rheoli a'r hyn maent wedi'i gyflawni	Adolygu a thracio perfformiad		Cynyddu effeithlonrwydd

B – Ymgysylltu a chydweithredu

		Cydweithredu cenedlaethol, rhanbarthol a lleol	Ymgysylltiad â dinasyddion	Ymgysylltiad a pherchnogaeth sector Cyhoeddus a Phreifat	Ymgysylltiad a pherchnogaeth gweithwyr
Dylunio a chymeradwyo	Mehefin - Medi				
Rhaglen ddylunio fanwl	Hydref	Datblygu gweledigaeth ar gyfer cydweithredu	Adolygu'r trefniadau presennol yn ôl yr arfer gorau	Adolygu'r trefniadau presennol yn ôl yr arfer gorau	Datblygu cynllun ymgysylltiad gweithwyr; Datblygu pencampwyr ymgysylltu
		Ymgysylltu ac ymgynghori ag aelodau	Datblygu cynllun ymgysylltu â dinasyddion	Datblygu proses yn ôl y ffrwd gwaith optimeiddio prosesau busnes	Asesu materion gweithlu critigol
Cam 2: Dylunio manwl	Tachwedd - Rhagfyr	Asesu a datblygu cynnig gwasanaeth cydweithredu	Diffinio proses newydd i ymgysylltu â dinasyddion	Datblygu map rhanddeiliaid	Gweithredu'r cynllun a'i gyfathrebu; Rheoli rhanddeiliaid allweddol
		Datblygu amlinelliad o achos busnes	Diffinio proses dealltwriaeth o gwsmeriaid newydd	Asesu perthnasedd yn ôl y weledigaeth ac amcanion	Canfod prosiectau sy'n rhoi enillion cyflym
		Ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol	Gweithredu trefniadau newydd drwy'r ffrwd gwaith optimeiddio prosesau busnes; Gweithredu cynllun ymgysylltu	Cwmpasu cynllun ymgysylltiad dylunio yn ôl model gweithredol	Arolwg ymgysylltiad gweithwyr
Cam 3: Gweithredu manwl	2013	Datblygu cynnig ac achos busnes manwl	Sioeau teithiol cymunedol	Gweithredu cynllun ymgysylltiad a pherchnogaeth	Egluro swyddogaethau newydd; Atgyfnerthu ffyrdd newydd o weithio
		Gweithredu achos busnes	Alinio LSA ag OM newydd	Gwirio a monitro perfformiad	Sioeau teithiol gweithwyr
		Tracio perfformiad rheoli rhanddeiliaid	Tracio perfformiad		Digwyddiadau rheolwyr; Digwyddiadau staff; Digwyddiadau Undebau Llafur

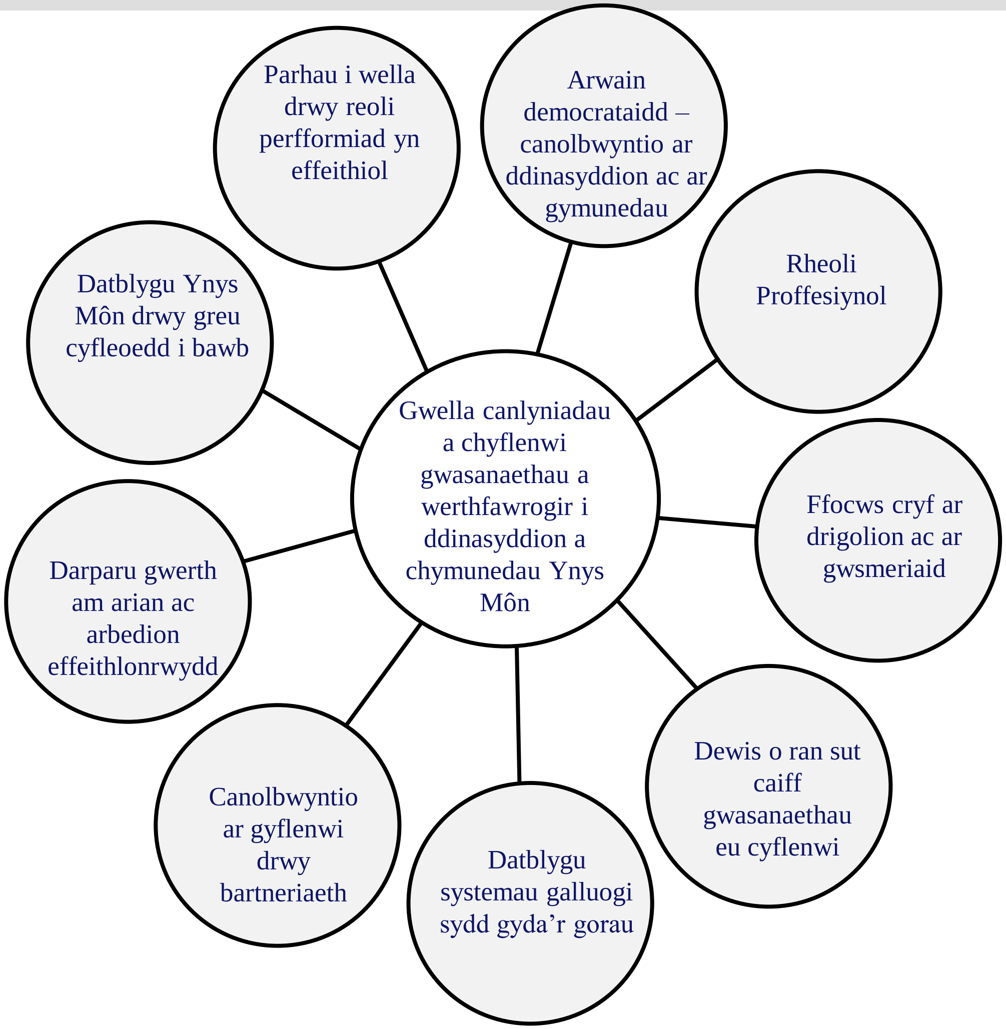
C – Rheoli pobl a pherfformiad

		Gwerthoedd a diwylliant i gyflawni'r model gweithredu	Cydnabod a Rheoli Perfformiad	Datblygu unigolion, timau a'r gweithlu a strategaeth	Datblygu'r Uwch Dîm Rheoli a'r pwyllgor gwaith cysgodol
Dylunio a chymeradwyo	Mehefin - Medi				
Rhaglen ddylunio manwl	Hydref	Diffinio gwerthoedd newydd, diwylliant o ymddygiad critigol	Adolygu'r arfer cyfredol i Gydnabod a Rheoli Perfformiad yn ôl yr arfer gorau	Diffinio a chytuno ar strategaethau gweithlu i gyflawni OM a chynlluniau	Gallu gwaelodlin yr Uwch Dîm Rheoli ac anghenion unigolion
		Mesur y diwylliant rheoli/asesiad parodrwydd am newid	Canfyddiad rhanddeiliaid		Dylunio rhaglen arwain
		Rheoli rhanddeiliaid a chyfathrebu			Diffinio anghenion aelodau
Cam 2: Dylunio manwl	Tachwedd - Rhagfyr	Canfod bylchau rhwng diwylliant nawr a diwylliant perfformiad newydd	Datblygu egwyddorion dylunio rheoli perfformiad newydd a system newydd	Datblygu gallu strategol a fframwaith cymwyseddau i weithredu OM a chynlluniau	Datblygu'r Uwch Dîm Rheoli
		Datblygu rhaglen o newid diwylliannol	Datblygu strategaeth cyfanswm gwobrwyo a chydnabod	Asesu gallu rheoli	Datblygu aelodau
		Ymgysylltu rheolwyr i arwain y ffordd	Manyleb system Rheoli Perfformiad	Dadansoddi'r gweithlu ac adborth	Datblygu cardiau sgôr perfformiad i'r Uwch Dîm Rheoli
		Cytuno ar fesurau perfformiad	Datblygu uwch reolwr i ddefnyddio'r system	Llunio cynlluniau datblygu'r gweithlu	Tracio perfformiad a datblygiad
Cam 3: Gweithredu manwl	2013	Gweithredu rhaglen o newid diwylliannol llawn	Gweithredu strategaeth cyfanswm gwobrwyo a chydnabod	Rhaglen datblygu rheolwyr fanwl i weithredu OM a chynlluniau	Datblygiad parhaus
			Gweithredu system arfarnu perfformiad newydd	Tracio a mesur perfformiad rheoli	
		Adolygiadau fesul gwasanaeth	Datblygu gweithlu mewn systemau newydd	Dylunio rhaglen datblygiad staff – Academi Arwain	Asesu perfformiad yn ôl cardiau sgôr
		Mesur y newid mewn diwylliant a thracio perfformiad	Cynllunio, rheoli adolygu a gwobrwyo perfformiad	Tracio a mesur perfformiad y staff	Modelu ffyrdd newydd o weithio
				Tracio datblygiad y gweithlu ar gyfer y dyfodol	

D – Cynlluniau adfer a seilwaith

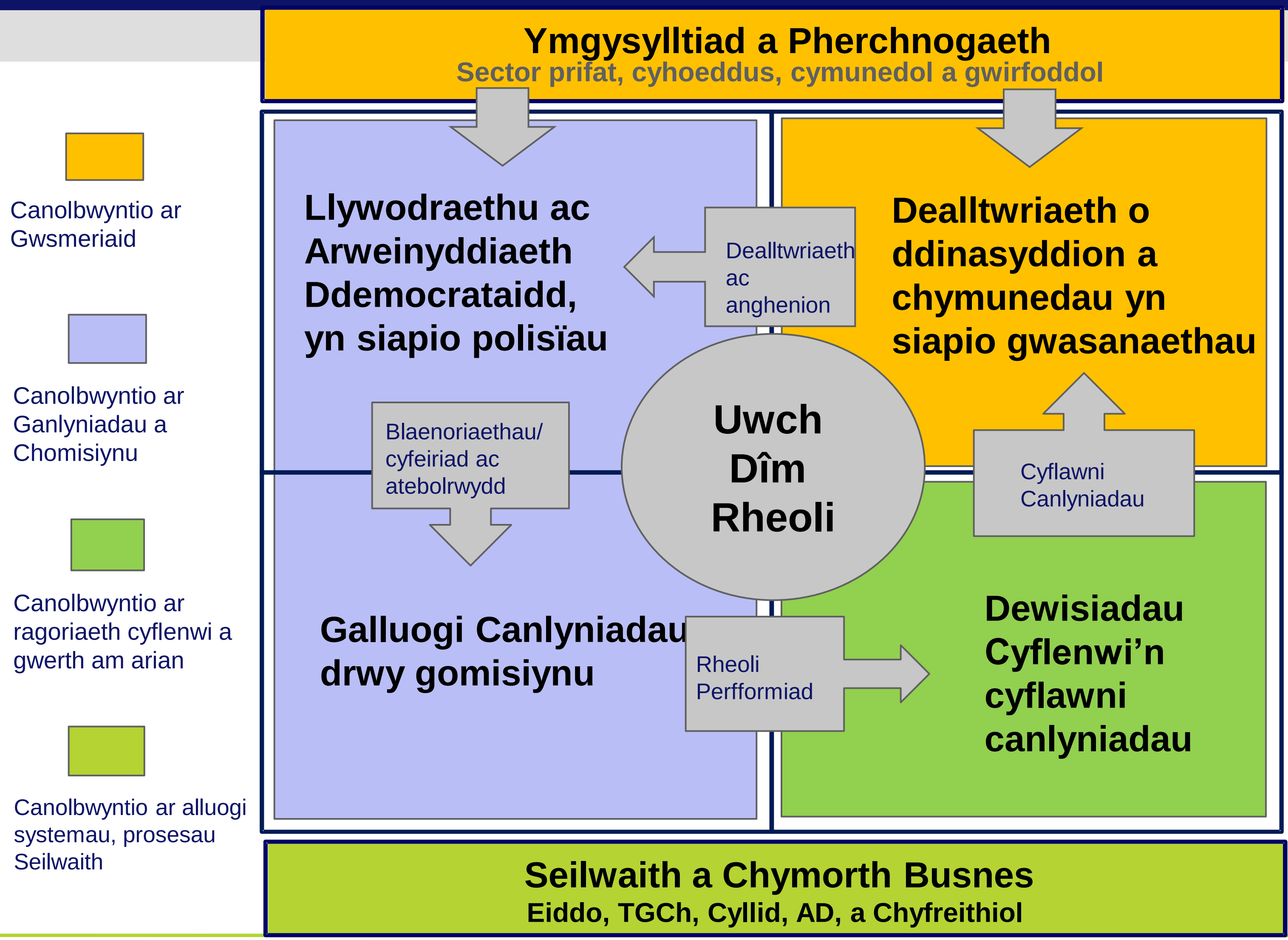
		Cynllun adfer addysg	Cynllun adfer AGGCC	Rhesymoli eiddo	TGCh
Dylunio a chymeradwyo	Mehefin - Medi	Datblygu PIAP ESTYN		Datblygu cysyniad ar gyfer LABV	
		Cytuno ar PIAP			
Rhaglen ddylunio fanwl	Hydref	Datblygu cynllun gweithredu ac ymgysylltu prosiect manwl	Adolygu'r cynnydd hyd yn hyn	Adolygu dewisiadau ar LABV a datblygu achos busnes	Diffinio a chytuno ar strategaeth TGCh yn ôl model OP ar gynlluniau
		Ymgysylltu rheolwyr	Diwygio cynlluniau fel sy'n briodol	Ymgysylltu rheolwyr	
Cam 2: Dyluniad manwl	Tachwedd - Rhagfyr	Gweithredu'r cynllun	Gweithredu'r cynllun	Gweithredu'r cynllun	Dogfennau portffolio TGCh
		Datrys materion critigol drwy ddefnyddio adolygiad optimeiddio proses (ail-ddylunio proses)			Portffolio TGCh wedi'i fapio i OD plc
		Ymyriadau adfer	Ymyriadau adfer	Rhesymoli eiddo ysgolion	Datblygu achosion busnes
Cam 3: Gweithredu manwl	2013	Monitro a thracio perfformiad	Monitro a thracio perfformiad	Gwireddu'r cynllun	Rhesymoli TGCh
				Monitro a thracio perfformiad	Monitro a thracio perfformiad

© 2012 Hay Group. Cedwir pob hawl



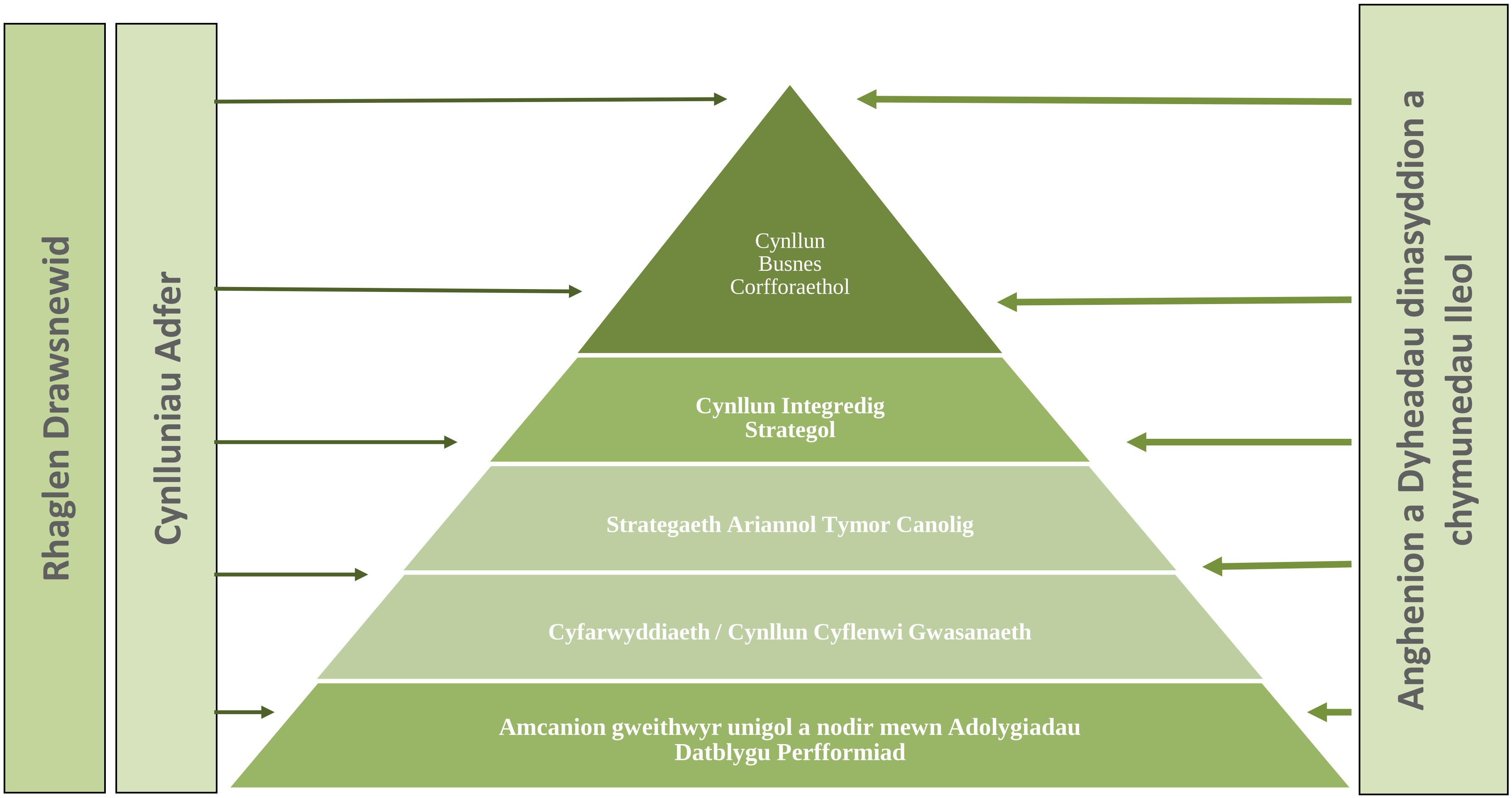
© 2012 Hay Group. All rights reserved

Sut bydd y Cyngor yn gweithredu



© 2012 Hay Group. All rights reserved

Un Cyngor, Un Cyfeiriad – y fframwaith cynllunio



© 2012 Hay Group. All rights reserved