Dogfen ir Cyhoedd

CYNGOR SIR YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY COUNTY COUNCIL

Mr Richard Parry Jones, MA.
Prif Weithredwr – Chief Executive
CYNGOR SIR YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY COUNTY COUNCIL
Swyddfeydd y Cyngor - Council Offices
LLANGEFNI
Ynys Môn - Anglesey
LL77 7TW

Ffôn / tel (01248) 752500
Ffacs / fax (01248) 750839

RHYBUDD O GYFARFOD		**NOTICE OF MEETING**
PWYLLGOR SGRIWTINI CORFFORAETHOL		**CORPORATE SCRUTINY COMMITTEE**
DYDD MAWRTH, 10 CHWEFROR 2015 am 2.00 o'r gloch y prynhawn		**TUESDAY, 10 FEBRUARY, 2015 at 2:00 p.m.**
YSTAFEL BWYLLGOR 1, SWYDDFEYDD Y CYNGOR, LLANGEFNI		**COMMITTEE ROOM 1, COUNCIL OFFICES, LLANGEFNI**
Swyddog Pwyllgor	**Ann Holmes 01248 752518**	**Committee Officer**

AELODAU / MEMBERS
Cynghorwyr / Councillors:-

ANNIBYNNOL GWREIDDIOL/ORIGINAL INDEPENDENT

Jim Evans, Victor Hughes, G.O. Jones (Is-Gadeirydd/Vice-Chair), Raymond Jones

PLAID CYMRU/THE PARTY OF WALES

Cynghorydd R.Meirion Jones (Cadeirydd/Chair), Lewis Davies, Ann Griffith a Llinos Medi Huws

GRWP CHWYLDROAD/REVOLUTIONIST GROUP

Sedd Wag/Vacant Seat

HEB YMUNO/UNAFFILIATED

R Ll Jones

AELODAU CYFETHOLEDIG GYDA PHLEIDLAIS PAN YN TRAFOD MATERION YN YMWNEUD AG ADDYSG / CO-OPTED MEMBERS WITH A RIGHT TO VOTE WHEN DEALING WITH EDUCATIONAL MATTERS

Mr Keith Roberts (Yr Eglwys Babyddol Rufeinig / The Roman Catholic Church) a Parch./Rev. Robert Townsend (Yr Eglwys yng Nghymru / The Church in Wales)

R H A G L E N

1 **DATGANIAD O DDIDDORDEB**

Derbyn unrhyw ddatganiad o ddiddordeb gan unrhyw Aelod neu Swyddog parthed unrhyw eitem o fusnes.

2 **COFNODION CYFARFOD 13 IONAWR, 2015** (Tudalennau 1 - 6)

Cyflwyno cofnodion cyfarfod y Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol a gynhaliwyd ar 13 Ionawr, 2015.

(Bydd cofnodion cyfarfod 3ydd Chwefror yn cael eu cyflwyno i'r cyfarfod nesaf)

3 **BIDIAU CYFALAF 2015/16** (Tudalennau 7 - 14)

Cyflwyno'r bidiau Cyfalaf drafft ar gyfer 2015/16.

(Adroddiad a gyflwynwyd i gyfarfod 15 Rhgafyr, 2014 y Pwyllgor Gwaith)

4 **CYLLIDEB DDRAFFT 2015/16 - YMATEB I'R YMGYNGHORIAD CYHOEDDUS**

Cyflwyno adroddiad y Dirprwy Brif Weithredwr ynglyn â'r ymateb i'r ymgynghoriad cyhoeddus ar y cynigion ar gyfer Cyllideb 2015/16.

(Adroddiad i ddilyn)

5 **HUNAN ASESIAD CORFFORAETHOL** (Tudalennau 15 - 88)

Derbyn adroddiad gan y Dirprwy Brif Weithredwr.

PWYLLGOR SGRIWTINI CORFFORAETHOL

Cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 13 Ionawr 2015

PRESENNOL:	Y Cynghorydd R. Meirion Jones (Cadeirydd) Y Cynghorydd G.O. Jones (Is-Gadeirydd) Y Cynghorwyr Lewis Davies, Jim Evans, Ann Griffith, Victor Hughes, Llinos Medi Huws, R. Llewelyn Jones
WRTH LAW:	Cyfarwyddwr Cymuned (ar gyfer eitem 6) Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes (ar gyfer eitem 5) Pennaeth Gwasanaethau Plant (ar gyfer eitem 6) Uwch Reolydd Safonau Ysgol a Chynhwysiad (TR) (ar gyfer eitem 5) Rheolydd Sicrhau Ansawdd ar gyfer Gwasanaethau Plant (LGH) (ar gyfer eitem 6) Rheolydd Sgriwtini (BS) Swyddog Pwyllgor (ATH)
YMDDIHEURIADAU:	Y Cynghorydd Raymond Jones, Mr Keith Roberts (Yr Eglwys Gatholig)
HEFYD YN BRESENNOL:	Y Cynghorydd Kenneth Hughes (Aelod Portffolio ar gyfer Tai a Gwasanaethau Cymdeithasol) (ar gyfer eitem 6), Mr Elfyn Vaughan Jones (Uwch Ymgynghorydd Her GwE), Mr Alwyn Jones (Ymgynghorydd Her GwE) (ar gyfer eitem 5)

---

1 DATGANIADAU O DDIDDORDEB

Ni chafwyd yr un datganiad o ddiddordeb.

2 DIWEDDARIAD GAN Y CADEIRYDD A'R AELODAU

Cyfeiriodd y Cadeirydd at yr isod yr oedd wedi eu mynychu –

- Cyfarfod gyda Swyddogion GwE yn gynharach yn ystod y dydd i drafod sgriwtineiddio materion addysg.
  Cyflwynwyd adroddiad ar y gweithdrefnau o fewn GwE i'r cyfarfod o'r Pwyllgor Sgriwtini Partneriaethau ac Adfywio a gynhaliwyd ar 27 Tachwedd 2014.
- Cyfarfod o'r Pwyllgor Gwaith ar 12 Ionawr lle trafodwyd ailsefydlu Parc Sglefrio Llangefni a dyfodol Cwrs Golff Llangefni, sef dau fater yr oedd y Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol wedi cael mewnbwn iddynt. Dywedodd y Cadeirydd ei fod wedi nodi bod angen dysgu gwersi o'r ffordd ddisymwth yr oedd Parc Sglefrio Llangefni wedi ei gau a bod angen cyfathrebu'r gwersi hynny i bob swyddog yn y Cyngor ac nid dim ond i swyddogion yn yr Adran Hamdden fel yr adran a oedd yn gyfrifol yn yr achos hwn. Mewn perthynas â mater Clwb Golff Llangefni, cywirwyd ac eglurwyd camgymeriad yn yr adroddiad a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Gwaith a oedd yn cyfeirio at y ffaith nad oedd cofnodion y Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol a gynhaliwyd ar 24 Tachwedd 2014 ar gael. Dywedodd y Cadeirydd ei fod yn bwysig, er budd ychwanegu gwerth, fod mewnbwn y Pwyllgor Sgriwtini ar faterion yn cael ei anfon ymlaen i'r fforwm perthnasol mewn ffordd systemataidd ac amserol.
- Dygodd y Cadeirydd sylw hefyd at ddau newid yr oedd y Pwyllgor Gwaith wedi gofyn amdanynt i drefniadau'r Pwyllgor ar gyfer sgriwtineiddio cynigion ar gyfer Cyllideb 2015/16. Dywedodd wrth yr Aelodau y bydd y Pwyllgor yn awr yn ystyried y cynigion cychwynnol ar gyfer Cyllideb 2015/16 mewn cyfarfod ar brynhawn 3 Chwefror (yn hytrach nag ar 10 Chwefror) ar ôl cael sesiwn friffio ar y Gyllideb ar fore 3 Chwefror. Bydd y cyfarfod a drefnwyd ar gyfer 10 Chwefror yn parhau i gael ei gynnal yn ogystal â chadarnhau'r adroddiad drafft o'r

cyfarfod sgriwtini ar y gyllideb ar 3 Chwefror. Bydd hefyd yn ystyried eitemau a drefnwyd yn wreiddiol ar gyfer y cyfarfod hwnnw yn y Rhaglen Waith. Nododd y Pwyllgor y trefniadau newydd ar gyfer Sgriwtineiddio'r Gyllideb yn ffurfiol.

3 Y FLAENRAGLEN WAITH

Cyflwynwyd copi o Flaenraglen Waith y Pwyllgor hyd at Ebrill 2015 er sylw'r Pwyllgor. Roedd y Rhaglen Waith yn dangos y newidiadau a oedd wedi digwydd i'r rhestr o eitemau i'w trafod gan y pwyllgor ers Ebrill 2014. Nodwyd y newidiadau gan y Pwyllgor.

DIM CAM GWEITHREDU PELLACH YN CODI

4 COFNODION CYFARFOD 24 TACHWEDD 2014

Cyflwynwyd cofnodion y cyfarfod o'r Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol a gynhaliwyd ar 24 Tachwedd 2014 fel rhai cywir.

Yn codi o'r cofnodion –

- Dywedodd y Cynghorydd Ann Griffith ei bod yn siomedig nad oedd ei disgrifiad o'r trafodaethau yn y cyfarfod o'r Panel Rhiantu Corfforaethol ar 8 Medi 2014 wedi ei adlewyrchu yng nghofnodion y Pwyllgor Sgriwtini a gynhaliwyd ar 24 Tachwedd. Er yn cydnabod bod angen i'r cofnodion fod yn gryno mewn perthynas â materion yr adroddir arnynt er gwybodaeth, a bod cofnodion cyfarfodydd y Panel Rhiantu Corfforaethol ar gael beth bynnag i bob Aelod trwy raglen y Pwyllgor Gwaith ar sail chwarterol, roedd y Pwyllgor yn cytuno y dylai cofnodion ei gyfarfodydd gynnwys crynodeb, ar ffurf pwyntiau bwled, o atborth gan Aelodau o gyfarfodydd y Panel Rhiantu Corfforaethol.

Penderfynwyd cynnwys yn y cofnodion grynodeb pwyntiau bwled o atborth Aelodau o gyfarfodydd y Panel Rhiantu Corfforaethol.

CAM GWEITHREDU YN CODI: Y Swyddog Pwyllgor i weithredu'r uchod.

- Gofynnwyd am eglurhad ynghylch y sefyllfa gyda'r Cynghorydd Peter Rogers yn ei rôl fel Eiriolydd Sgriwtini a ph'un a oedd yn medru cyflawni'r swyddogaeth honno mwyach wedi iddo benderfynu ymddiswyddo o bwyllgorau'r Cyngor. Awgrymodd y Cadeirydd y dylid cyfeirio'r mater i'r Prif Weithredwr i'w ystyried gan y Cyngor llawn fel y corff penodi.

Penderfynwyd cyfeirio'r mater i'r Prif Weithredwr i'w ystyried gan y Cyngor llawn fel y corff penodi.

CAM GWEITHREDU YN CODI: Rheolydd Sgriwtini i weithredu'r uchod.

- Cyfeiriodd y Rheolydd Sgriwtini at dudalennau 4 a 5 y cofnodion ac at wybodaeth yr oedd yr Aelod Portffolio ar gyfer Trawsnewid, y Cynllun Corfforaethol ac Adnoddau Dynol wedi ei darparu i'r Cadeirydd ynghylch nifer y Bobl a Gyflogir ar sail Llawn Amser yn Haf 2014, a'r costau cysylltiedig, yn unol â chais y Pwyllgor yn ei gyfarfod diwethaf ac a gylchredwyd ganddi i Aelodau'r Pwyllgor. Cynghorodd y dylid gohirio rhoi sylw i'r wybodaeth tan y cyfarfod a gynhelir ar 3 Chwefror oherwydd ei fod yn ymwneud hefyd â sgriwtineiddio cynigion ar gyfer y Gyllideb.

Penderfynwyd bwrw ymlaen fel y cynghorwyd gan y Rheolydd Sgriwtini.

5 ADRODDIAD BLYNYDDOL AR Y GWASANAETH ADDYSG

Cyflwynwyd i sylw'r Pwyllgor adroddiad y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes yn ymgorffori canlyniadau ar ddiwedd Cyfnodau Allweddol yn ysgolion Ynys Môn am y flwyddyn ysgol 2013/14. Roedd yr adroddiad hefyd yn cyfeirio at lefelau presenoldeb a chanlyniadau arolygiadau ysgol.

Adroddodd yr Uwch Reolydd Safonau Ysgolion a Chynhwysiad ar y canlyniadau ar gyfer pob cyfnod allweddol yng nghyd-destun yr hawl i dderbyn Prydau Ysgol am Ddim ac arwyddocâd y canlyniadau hynny o ran perfformiad yn y pum mlynedd a aeth heibio; y perfformiad yn erbyn y cyfartaledd cenedlaethol am yr un cyfnod a sefyllfa Ynys Môn o gymharu ag awdurdodau unigol

eraill yng Nghymru, ynghyd â’r gwersi i’w dysgu o ran cynllunio ar gyfer gwelliant ar draws y sector ysgol cyfan ac mewn perthynas ag ysgolion sy’n tanberfformio.

Rhoddodd y Pwyllgor sylw manwl a gofalus i’r wybodaeth a gyflwynwyd a holwyd y Swyddogion fel a ganlyn –

- Gofynnodd y Pwyllgor am eglurhad ar sut roedd cyfrifoldebau wedi eu rhannu rhwng Swyddogion yr Awdurdod ac Ymgynghorwyr Her GwE mewn perthynas â chefnogi ysgolion a hyrwyddo gwelliant ar draws y sector ysgolion fel y gallai fod yn glir ynghylch atebolrwydd ac o ran pwy sy’n gyfrifol am beth.

- Rhoddodd y Pwyllgor sylw manwl i’r mater Prydau Ysgol Am Ddim (PYADd) o ran ei oblygiadau ar gyfer cyllid ysgolion a’r Grant Cynnal Refeniw ac yn nhermau’r ddyletswydd foesol i gynorthwyo’r teuluoedd/disgyblion hynny sy’n gymwys i dderbyn PYADd i wireddu eu hawliau. Gofynnodd yr Aelodau beth sy’n cael ei wneud gan yr Awdurdod i annog cymaint o bobl â phosib i fanteisio ar PYADd ac i roi sylw i’r stigma neu’r canfyddiad o stigma a all barhau i fod yn gysylltiedig â disgyblion sy’n derbyn prydau ysgol am ddim.

  Dywedodd y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes fod camau cydunol wedi eu cymryd gan yr Awdurdod dros y ddwy flynedd ddiwethaf gan gynnwys ymgyrch i godi ymwybyddiaeth a chydweithio gyda’r Adain Budd-daliadau i dargedu teuluoedd sydd â hawl i dderbyn prydau ysgol am ddim ond nad ydynt yn gwneud hynny ar hyn o bryd. Mae’r camau a gymerwyd wedi arwain at ganlyniadau ond gellid gwneud mwy. Y ffactorau allweddol yw ymgysylltu gyda’r rhieni ac edrych ar systemau a phrosesau corfforaethol y Cyngor i hwyluso’r broses o wneud cais ac fel eu bod yn gyson gydag arferion mewn awdurdodau eraill. Mewn perthynas â chael gwared ar y stigma sy’n gysylltiedig â PYADd, cyflwynwyd system fiometreg ar gyfer gwneud taliadau yn y sector uwchradd sy’n golygu na ellid gwahaniaethu rhwng y rheini sy’n derbyn PYADd a’r rheini nad ydynt. Byddai angen buddsoddiad sylweddol i gyflwyno system debyg yn y sector cynradd ond mae gwaith yn cael ei wneud mewn un ysgol i dreialu system gyfrifiadurol ar gyfer rheoli PYADd.

- Nododd y Pwyllgor fod perfformiad ar gyfer y Cyfnod Sylfaen a Chyfnod Allweddol 2 wedi disgyn yn ôl neu wedi aros yr un fath o gymharu â’r cyfartaledd trwy Gymru a bod awdurdodau eraill yng Nghymru wedi ennill tir o gymharu ag Ynys Môn. Gofynnodd yr Aelodau beth oedd yn cael ei wneud i wrthweithio hynny i wella perfformiad. Dywedodd yr Uwch Reolydd Safonau Ysgol a Chynhwysiad bod angen rhoi sylw i’r Cyfnod Sylfaen a bod hynny wedi ei amlygu gyda’r holl Benaethiaid ar y cyd er mwyn sefydlu targedau ac i herio’r targedau hynny. Mae gwybodaeth o’r broses hon yn cael ei choladu a fydd yn dangos a yw hyn wedi ei wneud i raddau digonol, a bydd yn arwydd posib hefyd ar gyfer canlyniadau’r flwyddyn nesaf. Bydd Ymgynghorwyr Her o GwE yn cydweithio gydag ysgolion ar gyflawni targedau ac adolygu gwaith disgyblion ac arferion ysgolion er mwyn gwerthuso cynnydd.

- Gofynnodd y Pwyllgor am eglurhad ynghylch asesiadau athrawon o ran eu heffaith ar ganlyniadau a’u cysondeb ar draws y sector. Dywedodd Uwch Ymgynghorydd Her GwE mai amcan y pedwar consortiwm addysg yw sicrhau lefel o sefydlogrwydd o ran dilysrwydd asesiadau athrawon. Dywedodd y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes y bydd GwE a Grŵp Adolygu Cynnydd Ysgolion hefyd yn rhoi sylw i ysgolion sydd wedi bod yn y chwartel isaf am dair blynedd neu fwy i nodi’r rhesymau am y tanberfformiad hwnnw. Dylai cyrff llywodraethu’r ysgolion hefyd ddarparu’r her hon o ran gosod targedau a’r canlyniadau a ddisgwylir o’r broses.

- Nododd y Pwyllgor y dylid annog holl aelodau’r cyrff llywodraethu p’un a ydynt yn gynghorwyr ai peidio i ofyn cwestiynau ac i herio’n gadarnach. Dygodd yr Aelodau sylw at yr angen am hyfforddiant wedi ei dargedu yn hyn o beth i arfogi llywodraethwyr fel corff i gyfrannu’n effeithiol at wella perfformiad. Dywedodd Uwch Ymgynghorydd Her GwE fod y mater wedi bod dan drafodaeth ac er bod lle i sesiynau ar y cyd, y teimlad yn gyffredinol, os bydd capasiti yn caniatáu, yw y dylai’r Ymgynghorydd Her weithio’n ochelgar gydag ysgolion unigol a’r cyrff llywodraethu ar ddata perfformiad. Byddai gan GwE ddiddordeb mewn cychwyn trafodaeth pe bai gwahoddiad yn cael ei estyn i Ymgynghorydd Her arwain sesiwn gyda chorff llywodraethu. Nid yw Ymgynghorwyr GwE yn mynychu cyfarfodydd cyrff llywodraethu, ond cynhelir ymweliadau monitro ag ysgolion y mae eu perfformiad wedi ei gategoreiddio fel coch neu

DRAFT

amber ac mae aelodau o’r corff llywodraethu wedi bod yn rhan o’r ymweliadau hyn ac yn cael cyfle felly i ennill sgiliau sgriwtini. Cyflwynir yr adroddiad cynnydd wedyn i’r corff llywodraethu cyfan. Mae yna sawl maes cydweithredu gydag Aelodau y gellir ymchwilio ymhellach iddynt i ddatblygu’r rôl honno.

- Gofynnodd y Pwyllgor am eglurhad ar safle isel yr Awdurdod mewn perthynas â pherfformiad yn y Gymraeg fel iaith gyntaf yn CA2 ac effaith bosib datblygiadau mawr yn yr Ynys ar y Gymraeg yn yr ysgolion. Gofynnodd yr Aelodau hefyd am wybodaeth gymharol ar gyfer dysgu Cymraeg fel ail iaith. Dywedodd y Rheolydd Safonau Ysgol a Chynhwysiant fod safle’r Awdurdod yn isel o gymharu â nifer o awdurdodau eraill ac mae’n dra thebygol y byd yn parhau felly gan ei fod yn adlewyrchu’r ganran uchel o ddisgyblion a asesir yn y Gymraeg fel iaith gyntaf o gymharu â llawer o awdurdodau eraill ac oherwydd y ffordd yr oedd ystadegau yn cael eu casglu ar lefel Cymru gyfan. Nid yw ystadegau ynghylch Cymraeg fel ail iaith yn cael eu cynhyrchu gan nad yw’n bwnc craidd er y gellid darparu gwybodaeth am y niferoedd yn siroedd Cymru os dymunir. Mae angen monitro parhaus i ddiogelu a chyfnerthu’r perfformiad yr iaith Gymraeg.

- Nododd y Pwyllgor hefyd fod perfformiad mewn Gwyddoniaeth L4+ ar ddiwedd CA2 hefyd wedi disgyn.

- Holodd y Pwyllgor a allai’r grŵp o blant mewn unrhyw un flwyddyn ddylanwadu ar y ffigyrau perfformiad. Ymatebodd yr Uwch Reolydd Safonau Ysgolion a Chynhwysiad trwy ddweud fod ffigyrau perfformiad 2013 yn dda iawn ond ei fod yn gobeithio y byddai’r ystadegau ar gyfer 2015 yn cadarnhau bod 2013 yn flwyddyn eithriadol, ac nad oedd 2014 yn cynrychioli dirywiad gwirioneddol mewn perfformiad. Dywedodd y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes fod y gostyngiad mewn perfformiad ar gyfer Mathemateg L4+ yn CA2 o 90% yn 2013 i 89.2% yn 2014 yn cyfateb i oddeutu 5 o ddisgyblion yn unig.

- Gofynnodd y Pwyllgor am eglurhad ar y dirywiad yn y perfformiad mewn Mathemateg ar gyfer disgyblion 15 oed a’r camau a gymerir i gywiro’r sefyllfa. Dywedodd yr Uwch Reolydd Safonau Ysgol a Chynhwysiad fod perfformiad mewn Mathemateg yn un ysgol yn siomedig, a bod y canlyniadau wedi dirywio hefyd mewn tair ysgol arall. Cadarnhaodd Uwch Ymgynghorydd Her GwE eu bod yn cydweithredu gydag un ysgol a bod hynny’n rhoi sylw i ystod o agweddau. Mae gwaith hefyd yn cael ei wneud ar draws y sector uwchradd i gydweithio gyda’r uwch dimau arweinyddiaeth yn yr ysgolion i sefydlu pecyn cymorth a chanllawiau e.e. darpariaeth ar gyfer hyfforddi rheolwyr canol / penaethiaid adeiniau; hwyluso rhwydweithio ar draws y pedwar pwnc craidd, defnyddio’r drefn o gydweithio rhwng yr ysgolion i rannu arbenigedd ac arferion da. Er bod nifer o ddatrysiadau creadigol yn cael eu gweithredu felly ar draws ysgolion, yr ystyriaethau sylfaenol yw ansawdd yr arweinyddiaeth o fewn adran y pwnc ac ansawdd y dysgu a’r gwaith yn y dosbarth.

- Cyfeiriodd y Pwyllgor at y system codau lliw ar gyfer categoreiddio ysgolion yn ôl eu perfformiad a oedd bellach wedi disodli’r System Bandio Ysgolion. Er bod yr Aelodau’n derbyn bod cymorth penodol yn cael ei ddarparu ar gyfer ysgolion sy’n tanberfformio, holwyd a oedd yr Awdurdod yn gwneud y mwyaf o'r arbenigedd o fewn GwE i ysgogi ysgolion a allai, trwy dderbyn y gefnogaeth briodol, wella ymhellach gan sicrhau eu bod yn aros ar y blaen i’r cyfartaledd trwy Gymru. Dywedodd y Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes bod yna ysgolion y byddai’r Awdurdod yn dymuno eu gweld yn gwneud cynnydd a gwella, ac fel rhan o’r ymdrech hon, mae timau rheoli'r ysgolion yn cydweithio fel bod perchenogaeth ar y cyd o faterion addysg yn Ynys Môn. Mae sail gadarn wedi ei sefydlu a bydd GwE yn rhan o’r daith honno. Yn y sector cynradd, mae arferion da wedi eu sefydlu trwy i ysgolion weithio gyda’i gilydd ac mae hynny wedi cael dylanwad ar y canlyniadau. Mae’r Awdurdod yn glir ynghylch ei gyfeiriad ac y gellir gwella eto.

- Nododd y Pwyllgor bod lefelau presenoldeb trwy Gymru yn gwella’n fwy sydyn nag yn Ynys Môn. Gofynnodd yr Aelodau felly a oedd modd dysgu gwersi gan awdurdodau eraill. Dywedodd yr Uwch Reolydd Safonau Ysgol a Chynhwysiad fod pwyllgor rhanbarthol yn edrych ar lefelau presenoldeb gyda golwg ar lunio strategaethau llwyddiannus ac arferion da. Mae’r mater presenoldeb yn destun her yn yr un ffordd â phynciau’r cwricwlwm.

- Nododd y Pwyllgor fod Estyn wedi ailymweld â phum ysgol fel rhan o'r trefniadau monitro, ac ystyriwyd bod yr ysgolion hynny wedi gwneud digon o gynnydd i'w tynnu o'r categori monitro. Holodd yr Aelodau a allai'r Awdurdod fod wedi ymyrryd yn gynt i sicrhau na fyddai'r ysgolion hyn wedi disgyn i'r categori monitro yn y lle cyntaf. Dywedodd yr Uwch Ymgynghorydd GwE fod gan ysgolion mewn categorïau monitro gynlluniau wedi eu teilwrio i wella a miniogi perfformiad a'u bod yn cael eu monitro'n gadarn gan y corff llywodraethu. Mae'r cwestiwn yn codi ynghylch pam nad oedd cynlluniau datblygu cyfredol y pum ysgol yn ddigon cadarn i sicrhau nad oeddent yn cael eu gosod mewn categori monitro.

  Penderfynwyd –

- **Derbyn yr adroddiad A gofyn i'r Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes drefnu i'r Pwyllgor gael y wybodaeth ddilynol a ganlyn –**

  - **Diweddariad ar strategaethau a gynlluniwyd ac a weithredwyd i sicrhau bod cymaint o ddisgyblion â phosib yn derbyn Prydau Ysgol am Ddim**
  - **Gwybodaeth ynghylch cyfrifoldebau Swyddogion yr Awdurdod a chyfrifioldebau Ymgynghorwyr GwE mewn perthynas â gwella a chefnogi ysgolion**
  - **Atborth gan y Grŵp Adolygu Cynnydd Ysgolion**
  - **Gwybodaeth am system newydd Llywodraeth Cymru ar gyfer categoreiddio ysgolion yn unol â'u perfformiad a safle ysgolion Ynys Môn o fewn y system honno**
  - **Gwybodaeth ynghylch nifer y disgyblion a aseswyd yn y Gymraeg fel iaith gyntaf ac ail iaith mewn awdurdodau trwy Gymru.**

- **Nodi fod y pwyllgor yn cydnabod bod angen hyfforddiant ar gyfer holl aelodau'r cyrff llywodraethu yng nghyd-destun gwella ysgolion a'u herio, ac y gellir adnabod y gofynion hyfforddi penodol hynny yn dilyn sesiwn hyfforddiant a drefnwyd gan GwE ar gyfer Aelodau Etholedig yn eu swyddogaethau fel llywodraethwyr ysgol.**

  CAM GWEITHREDU YN CODI: Rheolydd Sgriwtini i gydgysylltu gyda'r Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes ar gyfer darparu a rhaglennu'r wybodaeth ychwanegol y gofynnwyd amdani.

6 ADRODDIAD DADANSODDOL: ANSAWDD GWAITH ASESU CRAIDD – GWASANAETHAU PLANT

Cyflwynwyd i sylw'r Pwyllgor, adroddiad y Pennaeth Gwasanaethau Plant yn nodi trefniadau'r gwasanaeth a dadansoddiad o berfformiad ac ansawdd mewn perthynas â chynnal Asesiadau Craidd ynghyd â'r camau gwella sydd wedi eu sefydlu.

Dywedodd y Pennaeth y Gwasanaethau Plant fod yr adroddiad dadansoddol wedi ei lunio yn sgil pryderon a fynegwyd gan y Pwyllgor ynghylch perfformiad y gwasanaeth o gymharu â'r DP ar gyfer cynnal asesiadau craidd o fewn amserlenni fel yr adlewyrchwyd yn y Cerdyn Sgorio Corfforaethol. Pwysleisiodd bod y waelodlin gychwynnol ar gyfer perfformiad, sef 22.34% (2010/11) yn isel iawn a bod y ffigyrau wedi gwella bob blwyddyn ac eithrio yn 2013/14 lle gwelwyd dirywiad mewn perfformiad. Gall nifer fechan iawn o achosion sgiwio'r ystadegau hyn os ydynt yn rhai cymhleth a gallai'r rhain gael effaith ar berfformiad. Er bod ffigyrau perfformiad ynddynt eu hunain yn rhan o'r naratif, nid ydynt yn rhoi darlun llawn o'r canlyniadau i blant nac o sgiliau, hyder a gallu'r gweithwyr cymdeithasol. Gwnaed cryn waith mewn perthynas ag ansawdd arferion asesiadau craidd gan gynnwys hyfforddiant a goruchwyliaeth ar gyfer gweithwyr cymdeithasol i'w huwchsgilio yn y maes hwn; mabwysiadu Fframwaith Risg sy'n seiliedig ar dystiolaeth a sefydlu Fframwaith Sicrhau Ansawdd sy'n cynorthwyo ac yn hyrwyddo gwelliannau mewn arferion.

Rhoddodd y Pwyllgor sylw i'r adroddiad a chymerodd sicrwydd o'r wybodaeth a gyflwynwyd fod mesurau yn parhau i gael eu gweithredu i wella arferion ac allbwn mewn perthynas ag amseroldeb asesiadau craidd. Gofynnodd y Pwyllgor am ragor o wybodaeth ac eglurhad gan y Swyddogion ynghylch y materion a ganlyn-

- Addasrwydd i bwrpas y ddogfen asesiad craidd ac a yw wedi ei diweddaru o gofio'r gwendidau sydd wedi eu hamlygu yn y fformat

- Cynlluniau ar gyfer cydweithio ar hyfforddiant gyda phartneriaid a grwpiau craidd er mwyn sicrhau cysondeb ar sail ranbarthol

- Defnyddio genogramau i gefnogi dadansoddiad

- Perfformiad o ran cwrdd ag amserlenni a'r ffactorau dylanwadol. Os nad yw'r targed gwasanaeth o 35 diwrnod yn cael ei gyflawni am ba reswm bynnag, dywedwyd wrth y pwyllgor bod ymdrechion yn cael eu gwneud i sicrhau bod yr asesiad craidd yn cael ei gwblhau wedyn o fewn amserlen resymol

- Argaeledd teclyn asesu ar gyfer asesu camdriniaeth rywiol.

- P'un a yw toriadau cyllidebol yn debygol o gael effaith ar gynnydd a/neu sefydlogrwydd y gwasanaeth. Rhoddwyd gwybod i'r Pwyllgor fod y Gwasanaethau Plant mewn cyfnod o newid a bod trawsnewid, newid diwylliant a gwneud rhai pethau'n wahanol yn her o fewn y cyd-destun ariannol cyfredol.

- Pwysigrwydd cael y wybodaeth iawn ar yr adeg iawn am deuluoedd a'u hamgylchiadau.

- Yr angen i friffio holl Aelodau'r Cyngor ar faterion sy'n ymwneud â'r Gwasanaethau Plant. Awgrymwyd y gellid trefnu cyflwyniad i'r perwyl. Hysbyswyd y Pwyllgor fod sesiwn wybodaeth wedi ei chynllunio ar gyfer Aelodau ar y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant newydd (Cymru) ac y gellid ei chyfuno gyda diweddariad ar ddatblygiadau yn y Gwasanaethau Plant. Mae'r Prif Swyddog Rhiantu Corfforaethol a Phartneriaethau hefyd yn llunio rhaglen i adolygu'r Panel Rhiantu Corfforaethol a'r Strategaeth Rhiantu Corfforaethol.

- Diffyg amserlen ar gyfer gwelliant parhaus a chynlluniedig. Dywedwyd wrth y Pwyllgor fod Cynllun Gweithredu wedi cael ei lunio a bod y Panel Ansawdd Gwasanaethau Plant yn monitro cynnydd, a bod rhai o'r materion lefel uchel am gael eu bwydo trwodd i'r Cynllun Darparu Gwasanaeth ar gyfer y flwyddyn nesaf.

  Penderfynwyd derbyn yr adroddiad a'r argymhellion ynddo a nodi bod cynnydd o ran gwella arferion asesiadau craidd yn parhau.

  CAM GWEITHREDU YN CODI: Bod y Cyfarwyddwr Cymuned, mewn ymgynghoriad gyda'r Aelod portffolio ar gyfer Tai a Gwasanaethau Cymdeithasol, yn ystyried ymgorffori diweddariad ar y Gwasanaethau Plant o fewn y trefniadau a gynlluniwyd i friffio Aelodau'r Cyngor ar y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru).

7 PANELAU CANLYNIAD SGRIWTINI

Dywedodd y Cadeirydd fod yr adroddiadau drafft gan y ddau Banel Canlyniad Sgriwtini a sefydlwyd i edrych ar reoli absenoldeb salwch a gweithredu arbedion effeithlonrwydd ar gyfer 2014/15 wedi eu cylchredeg i Aelodau ar gyfer sgriwtini yn y rhag-gyfarfod briffio gyda golwg ar i'r Pwyllgor eu cymeradwyo ar gyfer eu cyflwyno i'r Pwyllgor Gwaith.

Penderfynwyd cymeradwyo'r adroddiadau drafft gan y Panelau Canlyniad Sgriwtini mewn perthynas â Rheoli Absenoldeb Salwch ac Arbedion Effeithlonrwydd 2014/15 ar gyfer eu cyflwyno i'r Pwyllgor Gwaith.

CAM GWEITHREDU YN CODI: Bod y Rheolydd Sgriwtini yn briffio'r Arweinydd bod gan y ddau adroddiad oblygiadau ariannol ac felly gorau oll pe baent yn cael eu hystyried a'u derbyn cyn gosod Cyllideb 2015/16.

Y Cynghorydd R. Meirion Jones
Cadeirydd

CYNGOR SIR YNYS MÔN

ADRODDIAD I:	**PWYLLGOR GWAITH**
DYDDIAD:	**15 RHAGFYR 2014**
PWNC:	**BIDIAU CYFALAF 2015/16**
AELOD PORTFFOLIO:	**Y CYNGHORYDD H E JONES**
SWYDDOG SY'N ARWAIN:	**GARETH ROBERTS**
SWYDDOG CYSWLLT:	**RICHARD MICKLEWRIGHT (EST: 2601)**

Argymhelliad/Argymhellion a Rheswm/Rhesymau:

Fel y gall y Pwyllgor Gwaith fod yn gyfrifol am gynllunio Bidiau Cyfalaf ar gyfer 2015/16 ar lefel gorfforaethol.

A – Argymhelliad/Argymhellion a Rheswm/Rhesymau

1. **CEFNDIR**

1.1 Ceir yma restr o'r Bidiau Cyfalaf a gynigiwyd gan yr adrannau ar gyfer eu cynnwys yn Rhaglen Gyfalaf 2015/16 i 2019/20.

2. **CYNNYDD**

2.1 Yn dilyn yr adroddiad a gyflwynwyd i'r Pwyllgor Gwaith ym mis Gorffennaf 2014 yn nodi'r Strategaeth Gyfalaf, gofynnwyd i'r adrannau gyflwyno bidiau ar gyfer prosiectau cyfalaf ar gyfer eu cynnwys yn y Rhaglen Gyfalaf 5 mlynedd.

2.2 Cafwyd ymateb llawer mwy na'r disgwyl ac mae'r rhestr lawn o'r ceisiadau a dderbyniwyd wedi eu hamlinellu yn Atodiad A.

2.3 Adolygwyd pob bid o ran cyfanrwydd ac yna cawsant eu blaenoriaethu yn ôl cyfres o feini prawf yn seiliedig ar bwyntiau, fel y nodir yn Atodiad B.

2.4 Paratowyd amcangyfrif o'r adnoddau cyfalaf a oedd ar gael (Atodiad C) a chymharwyd y rhestr o fidiau yn erbyn yr amcangyfrif hwnnw. O ganlyniad i'r ymarfer hwn, cynigir bod yr eitemau sydd yn y blychau lliw yn Atodiad A yn cael eu cynnwys yn rhaglen gyfalaf 2015/16. Bydd bidiau a fydd yn cael eu cynnwys yn y dyfodol yn dibynnu ar yr adnoddau a fydd ar gael ar yr adeg briodol. Fodd bynnag, dylid nodi y bydd cynnwys prosiectau ar gyfer 2015/16 yn cael effaith o ran ymrwymiad ar flynyddoedd yn y dyfodol.

3. **MATER I'W BENDERFYNU ARNO**

3.1 Mae'r adroddiad hwn yn argymell -

Bod yr eitemau sydd yn y blychau lliw yn Atodiad A yr adroddiad (eitemau sy'n werth £14,480m) yn cael eu cynnwys yn y Rhaglen Gyfalaf ar gyfer 2015/16 i 2019/20.

B – Pa opsiynau eraill wnaethoch chi eu hystyried a beth oedd eich rhesymau dros eu gwrthod ac/neu ddewis yr opsiwn hwn?

C - Am ba reswm y mae hwn yn benderfyniad i'r Pwyllgor Gwaith?

Mae hwn yn benderfyniad sydd wedi ei ddirprwyo i'r Pwyllgor Gwaith.

CH - A yw'r penderfyniad hwn yn gyson â'r polisi a gymeradwywyd gan y Cyngor llawn?

Yndw

D - A yw'r penderfyniad hwn o fewn y gyllideb a gymeradwywyd gan y Cyngor?

Ydyw

DD – Gyda phwy wnaethoch chi ymgynghori?		Beth oedd eu sylwadau?
1	**Prif Weithredwr / Uwch Dîm Arweinyddiaeth (UDA)**(mandadol)	Ymgynghoriad â'r Grwp Llywio a'r y Gyllideb
2	**Cyllid / Adran 151**(mandadol)	Adroddiad y Swyddog Adran 90151 yw hwn
3	**Cyfreithiol / Swyddog Monitro** (mandadol)	
4	**Adnoddau Dynol (AD)**	
5	**Eiddo**	
6	**Technoleg Gwybodaeth Cyfathrebu (TGCh)**	
7	**Sgriwtini**	
8	**Aelodau Lleol**	
9	**Unrhyw gyrff allanol / arall/eraill**	
E – Risgiau ac unrhyw gamau lliniaru (os yn berthnasol)		
1	**Economaidd**	
2	**Gwrthdlodi**	
3	**Trosedd ac Anhrefn**	
4	**Amgylcheddol**	
5	**Cydraddoldebau**	
6	**Cytundebau Canlyniad**	
7	**Arall**	
F - Atodiadau:		
Atodiad A: Crynodeb o Fidiau Cyfalaf 2015/16 Atodiad B: Matrics Sgorio Atodiad C: Adnoddau Cyfalaf		
FF - Papurau Cefndir (cysylltwch os gwelwch yn dda gydag awdur yr Adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach):		

ATODIAD A

Cyfeirnod	Cyfadran	Adran	Cyfeirnod Cyfalaf	Ranc Gwreiddiol	Ranc wedi ei Bwysoli	Cynllun Treigl / Unwaith ac am Byth	Cynllun arfaethedig	Disgrifiad Cryno	2015/16 Cost Bl 1 (£'000)	2016/17 Cost Bl 2 (£'000)	2017/18 Cost Bl3 (£'000)	2018/19 Cost Bl 4 (£'000)	2019/20 Cost Bl 5 (£'000)	Grant	Cyllid net gan CSYM 2015/16 (£'000)	Y flaenoriaeth gorfforaethol y mae'r fid yn cwrdd â hi	Y rhan o'r flaenoriaeth y mae'n cwrdd â hi	Cyfraniad y prosiect at gyflawni blaenoriaethau corfforaethol	Lefel y risg gorfforaethol y mae'r cynnig yn ei lliniaru	Y gofyniad i gydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd, DGA er mwyn lliniaru'r her	Lefel y cyllid ar y cyd / cyllid cyfatebol a all fod ar gael	Effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu potensial o ran buddsoddi i arbed	Cadernid y trefniadau rheoli prosiect	Cyfanswm
																	Pwysoliad	30	20	15	10	20	5	
																		Meini prawf sgorio (pwyntiau o 0-10)						
1	Dysgu Gydol Oes	Addysg	1	7	8	Unwaith ac am byth	Ysgol Newydd yng Nghaergybi	Rhan o'r Prosiect Ysgolion yr 21ain Ganrif lle bydd ysgol newydd yn cael ei hadeiladu yng Nghaergybi yn lle tair o'r ysgolion cyfredol. Bydd rhywfaint o wariant yn 2014/15. Mae'n rhan o 'Wella Addysg, sgiliau a moderneiddio ein hysgolion'	5,728	2,276	119			Grant 50% ar gael gan LIC	2,864	C	Darparu dwy o ysgolion cynradd ardal newydd	300	0	30	50	140	50	**570**
2	Dysgu Gydol Oes	Addysg	2	8	9	Unwaith ac am byth	Ysgol Newydd ar gyfer Gogledd Orllewin Môn	Rhan o'r Prosiect Ysgolion yr 21ain Ganrif lle bydd ysgol newydd yn cael ei hadeiladu yng Ngogledd Orllewin Môn. Bydd rhywfaint o wariant ar hyn yn 2014/15. Mae'n rhan o 'Wella Addysg, sgiliau a moderneiddio ein hysgolion'	3,431	1,119	64			Grant 50% ar gael gan LIC	1,716	C	Darparu dwy o ysgolion cynradd ardal newydd	300	0	30	50	140	50	**570**
3	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a Gwasanaethau Technegol	16	4	4	Unwaith ac am byth	Lliniaru Llifogydd ym Miwmares	Biwmares yn dioddef llifogydd -yn digwydd yn fwy aml ac yn fwy difrifol. Y prosiect eisoes wedi ei gymeradwyo gyda'r gwaith dylunio yn cychwyn yn 2013/14, ac yn cael cyllid gan LIC yn barod.	900	0	0	0	0	ond heb ei dderbyn eto, os caiff ei dderbyn, bydd angen i CSYM gyfrannu £135k	135	B	Gweithio gyda LIC i gryfhau a chefnogi cwmniau lleol	300	140	0	85	100	25	**650**
4	Cymuned	Gwasanaethau Oedolion	15	1	1	Unwaith ac am byth	Tai Gofal Ychwanegol yn Amlwch a Llangefni	Cefnogi'r mwyaf bregus drwy drawsnewid Gofal Cymdeithasol i Oedolion Hŷn. Cynllun i ddatblygu a sefydlu 2 o gynlluniau Tai Gofal Ychwanegol.	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	Cyllid Allanol	I'w gadarnhau	A	Datblygu a sefydlu dau gynllun Tai Gofal Ychwanegol gyda phartneriaid yn ne a chanolbarth yr Ynys.	300	100	75	0	200	50	**725**
5	Cymuned	Tai	13	2	2	Dim Rhaglen - Ad Hoc	Grant Cyfleusterau i'r Anabl	Darparu cymorth i bobl drefnu addasiadau i'w cartref er mwyn eu gwneud yn saffach ac yn fwy cyfforddus. Mae'r GAC yn grant mandadol o hyd at £36k ac mae'r Cyngor yn derbyn 180 o ymholiadau y flwyddyn gydag oddeutu 120 yn cael eu cymeradwyo am grant.	816	816	816	816	816	0	816	D	Gweithio gyda phartneriaid i foderneiddio a chydlynu'r gwasanaeth cyngor ar fudd-daliadau er mwyn gwella annibyniaeth	300	0	150	0	200	40	**690**
6	Cymuned	Tai	41	6	3	Unwaith ac am byth	Prynu trwy Orfodaeth - Cynllun Peilot	Mae'r Swyddog Tai Gwag yn gofyn am arian i sefydlu cynllun peilot i brynu drwy orfodaeth eiddo y mae wedi eu dewis yn ofalus o nifer o dai problemus sydd wedi bod yn wag am gyfnod hir a lle mae trafodaethau gyda'r perchenogion wedi methu	180	0	0	0	0	0	180	D	Cynyddu'r opsiynau tai fforddiadwy ar hyd a lled yr ynys a dod â thai gwag yn ôl i ddefnydd	300	0	150	0	200	25	**675**
7	Dirprwy Brif Weithredwr	Trawsnewid Corfforaethol	39	5	5	Unwaith ac am byth	Gweithio'n Gallach	Mae Gweithio'n Gallach yn ffitio i mewn i fframwaith nifer o strategaethau busnes a chyfrifoldebau corfforaethol eraill yn y sefydliad. Mae rhai o'r rhain, er enghraifft ein Strategaeth Effeithlonrwydd yn un o'r prif yrwyr ar gyfer Gweithio'n Gallach a bydd rhai'n defnyddio Gweithio'n Gallach i ddarparu achos ar gyfer newid yn unol ag anghenion gweithredol y presennol a'r dyfodol.	1,125	0	0	0	0	0	1,125	F	Archwilio ansawdd yr adeiladau gan anelu at gyrraedd safon gyson ar draws y Cyngor sy'n cyflwyno'r ddelwedd gywir	300	100	0	0	200	50	**650**
8	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a GwasanaethauTechnegol	24	3	6	Wedi ei raglennu ar gyfer 2015/16, dim rhaglen eto ar gyfer 2016/17 ymlaen	Cerbydau newydd	Cael cerbydau newydd, e.e. Bysus, HGV, ceir a faniau sydd wedi cyrraedd diwedd eu hoes economaidd. Nid yw'r gronfa wedi cael ei defnyddio yn y gorffennol i brynu cerbydau ar gyfer gwasanaethau sydd â chyllidebau penodol sy'n cael eu gwarchod, e.e. Tai ac Ysgolion. Yn gyffredinol, bu diffyg cynllunio i andewyddu'r fflyd a bydd hyn yn rhan o raglen adnewyddu.	150	150	150	150	150	0	150	Blaenoriaeth Gwasanaeth		150	200	150	0	100	40	**640**
9	Dysgu Gydol Oes	Addysg	6	9	7	Rhaglen Dreigl gydag amserlen ynghlwm	Lleihau'r risg o dân yn adeiladau'r Cyngor	Rhagofalon mewn ysgolion i leihau'r risgiau tân. Cynnau tanau'n fwriadol yn debygol iawn mewn ysgol. Rhagofalon tân mewn ysgolion yn cynnwys drysau tân, waliau solet, larymau tân, goleuadau argyfwng, diangfeydd a systemau chwistrellu dŵr.	150	150	150	125	0	0	150	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	200	150	0	0	30	**620**
10	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a Gwasanaethau Technegol	18	20	20	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Menter Bethyca Pwyllgor ar gyfer y Sir	Gwella ffyrdd ar yr Ynys. Daw'r LGBI i ben yn 2014/15, a chydag ychwaneg o doriadau refeniw, ni fyddai'r Awdurdod yn gallu cwrdd â gofynion sylfaenol y contract a byddai'n torri amodau dau gontract oherwydd mae gan y Cyngor ddau gontract cynnal a chadw tymor hir gyda phartneriaid.	2,000	2,000	0	0	0	0	2,000	B	Gweithio gyda phartneriaid i oresgyn cyfyngiadau p ran yr isadeiledd fely gellir datblygu, budsoddi a chreu swyddi	120	200	100	0	150	50	**620**
	IS-GYFANSWM								**14,480**	**6,511**	**1,299**	**1,091**	**966**	**0**	**9,136**									

Cyfeirnod	Cyfadran	Adran	Cyfeirnod Cyfalaf	Ranc Gwreiddiol	Ranc wedi ei Bwysoli	Cynllun Treigl / Unwaith ac am Byth	Cynllun arfaethedig	Disgrifiad Cryno	2015/16 Cost Bl 1 (£'000)	2016/17 Cost Bl 2 (£'000)	2017/18 Cost Bl3 (£'000)	2018/19 Cost Bl 4 (£'000)	2019/20 Cost Bl 5 (£'000)	Grant	Cyllid net gan CSYM 2015/16 (£'000)	Y flaenoriaeth gorfforaethol y mae'r fid yn cwrdd â hi	Y rhan o'r flaenoriaeth y mae'n cwrdd â hi	Cyfraniad y prosiect at gyflawni blaenoriaethau corfforaethol	Lefel y risg gorfforaethol y mae'r cynnig yn ei lliniaru	Y gofyniad i gydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd, DGA er mwyn lliniaru'r her	Lefel y cyllid ar y cyd / cyllid cyfatebol a all fod ar gael	Effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu potensial o ran buddsoddi i arbed	Cadernid y trefniadau rheoli prosiect	Cyfanswm
11	Dysgu Gydol Oes	Addysg				Unwaith ac am byth	3 Ysgol Newydd ar Ynys Môn	3 o ysgolion 21ain ganrif eraill gydag ymrwymiadau yn 2015/16. Dim Bid Gyfalaf wedi ei chyflwyno ond mae ymrwymiad i CSYM	1,442	1,110	8,235	3,634	174	Grant 50% ar gael gan LIC	721	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.							
12	Datblygiad Cynaliadwy	Eiddo	26	10	10	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Mynediad i'r Anabl	Yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldebau, rhaid i'r awdurdod wneud addasiadau rhesymol i eiddo'r Awdurdod. Rhaid gwneud gwaith i sicrhau fod gan bobl anabl fynediad i wasanaethau	150	150	150	150	150	0	150	F		240	140	150	0	0	35	**565**
13	Dysgu Gydol Oes	Addysg	7	11	11	Rhaglen Dreigl gydag amserlen ynghlwm	Adolygu Adeiladau Addysg	Rhaglen i ailweirio ysgolion sydd yn risg uchel. Yn unol â Rheoliadau Trydan yn y Gwaith 1989, rhaid cymryd rhagofalon yn erbyn y perygl y risg o farwolaeth neu anaf personol oherwydd trydan yng ngweithgareddau ysgolion. Rhaid rhoi profion ar yr holl ysgolion dros 5 mlynedd, bydd angen gwneud mân-waith mewn rhai a bydd angen ailweirio eraill yn gyfan gwbl.	250	250	250	250	250	0	250	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	140	150	0	0	30	**560**
14	Dysgu Gydol Oes	Addysg	4	12	12	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Dm mynediad i'r Anabl i Adeiladau Addysg	Gwella mynediad I'r anabl mewn gwahanol ysgolion er mwyn cydymffurfio gydag Deddf Cydraddoldebau 2010 er mwyn cwrdd ag anghenion rhai disgyblion anabl	300	300	300	300	300	0	300	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	140	150	0	0	30	**560**
15	Dysgu Gydol Oes	Addysg	9	13	13	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Cyfleusterau Arlwyo Ysgolion	Adnewyddu'r potai presennol, uwchraddio'r systemau awyru mewn ceginau i gwrdd â'r gofynion. Petai cantîn ysgol yn cau, byddai'n rhaid anfon y plant adref a tharfu ar eu haddysg ac ar eu rhieni.	200	200	0	0	0	0	200	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	100	150	0	40	30	**560**
16	Dirprwy Brif Weithredwr	ICT	38	14	14	Unwaith ac am byth	Cyfleuster TGCh Wrth Gefn ar y Safle	Datgelodd archwiliad nad oedd y system wrth gefn yn addas i'r pwrpas ac yn peri risg i'r Cyngor. Yn dilyn yr archwiliad, comisiynodd y cyn Swyddog Adran 151 Mazars i baratoi papur opsiynau ar gyfer system newydd a fyddai'n cwrdd gofynion darpariaeth wrth gefn y Cyngor. Cyflwynwyd y papur opsiynau i'r UDA a benderfynodd ar yr opsiwn o system wrth gefn gynhwysfawr oddi ar y safle, yn anffodus nid oedd y costau yn yr adroddiad a gynhyrchwyd gan Mazars wedi cymryd i ystyriaeth ofynion cyfleuster o'r fath nad oeddynt yn rhaid TGCh.	42	0	0	0	0	0	42	G		300	200	0	0	0	50	**550**
17	Dysgu Gydol Oes	Addysg	8	15	15	Rhaglen Dreigl gydag amserlen ynghlwm	Gwaith Trwsio a Chynnal a Chadw mewn Ysgolion	Rhoi sylw i'r diffygion yn yr holl adeiladau nad ydynt yn cael eu heffeithio gan y cynllun ad-drefnu ysgolion. Mae cyflwr y stoc ysgolion yn anfoddhaol - mae toeau yn gollwng, ffenestri wedi pydru a dim yn agor, problemau tamprwydd a risgiau eraill i iechyd a diogelwch.	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	0	1,800	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	120	150	0	0	30	**540**
18	Dysgu Gydol Oes	Addysg	5	16	16	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Risg syrthio o uchder	Mae ysgolion gyda thoeau fflat a hen ffenestri yn y to gyda gwydr nad yw'n wydr diogelwch yn peri risg sylweddol i gontractwyr sy'n wneud gwaith, i syrfewyr a thresbaswyr a gellid erlyn yr awdurdod petai modd profi yr achoswyd niwed oherwydd diffyg cydymffurfiaeth gyda safonau. Mae angen sefydlu rhaglen er mwyn darparu llefydd diogel i weithio ac adnewyddu ffenestri yn y to yn ôl yr angen.	50	50	50	50	0	0	50	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	120	150	0	0	30	**540**
19	Dysgu Gydol Oes	Addysg	10	17	17	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Adnewyddu toiledau yn yst ysgolion	Mewn archwiliad yn 2013, datgelwyd bod toiledau ysgolion mewn cyflewr gwael ac angen eu gwella. Mewn rhai achosion, mae plant yn gwrthod defnyddio'r toiledau oherwydd nad ydynt yn lân. Mae'r fid hon ar gyfer darparu cyfleusterau newydd mewn ysgolion sy'n lân ac wedi eu dylunio i leihau'r tebygolrwydd o fwlio, ymddygiad gwrthgymdeithasol a fandaliaeth.	200	200	200	200	0	0	200	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	160	105	0	0	30	**535**
20	Dysgu Gydol Oes	Addysg	3	18	18	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Gosod bwylei+H9r newydd mewn Adeiladau Addysgol	Gosod bwyleri newydd mewn ysgolion sydd wedi cyrraedd diwedd eu hoes ymarferol. Nid oes modd eu trwsio mwyach oherwydd nad yw'r partiau ar gael. Heb fwyleir neu ddŵr poeth, byddai'n rhaid cau ysgolion.	150	150	150	150	150	0	150	C	Parhau i godi'r safonau o ran cyraeddiadau Addysgol.	240	80	150	0	0	30	**500**
21	Cymuned	Tai	12	22	19	Unwaith ac am byth	Tai Fforddiadwy	Darparu llety o safon dda i drigolion Ynys Môn sy'n hanfodol i iechyd, cyrhaeddiad addysgol, lles y teulu, cymunedau cynhaliwyd a safon bywyd.	935	0	0	0	0			D	Cynyddu'r opsiynau tai fforddiadwy ar hyd a lled yr ynys a dod â thai gwag yn ôl i ddefnydd	300	80	75	0	0	35	**490**
22	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	29	19	21	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Cyllid Strwythurol yr UE	Cyllid cyfatebol i adfywio ein cymunedau a datblygu'r economi. Mae dyfodol Ynys Môn yn edrych yn fwy llewyrchus gyda phrosiectau megis Wylfa Newydd ac Ynys Fenter. Mae'n canolbwyntio mwy ar wneud y mwyaf ar y cyfleon yn yr economi - mae Ynys Môn mewn sefyllfa unigryw i fanteisio'n llawn ar y rhaglenni hyn.	2500	5000	5000	5000	2500	Cyllid cyfatebol o Ewrop	I'w gadarnhau	B		300	0	0	80	0	50	**430**
23	Dirprwy Brif Weithredwr	Yr Adran Gyllid	43	28	22	Unwaith ac am byth	System Electronig Ranbarthol ar gyfer Rheoli Achosion Cyfreithiol	Mae'r Cyngor yn rhan o brosiect cydweithio rhanbarthol ar gyfer gwasanaethau cyfreithiol.Mae'r prosiect yn symud ymlaen i brynu system electronig ar gyfer Rheoli Achosion (RhA). E Er fod gan Adran Gyfreithiol y Cyngor hwn RhA yn barod, efallai na fydd yr un fath â'r system y mae'r prosiect cydweithio'n bwriadu ei brynu o G Cloud. SOs felly, byddai'n rhaid i'r Cyngor hwn brynu'r un system â gweddill y rhanbarth. Bydd methiant i wneud hynny yn cyfyngu'n ddifrifol ar gyfranogiad y Cyngor i'r prosiect cydweithio cyfreithiol rhanbarthol yn y gorffennol.	80	0	0	0	0	0	80	G		300	100	0	0	0	20	**420**
24	Datblygiad Cynaliadwy	Eiddo	27	21	23	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Trwsio a Chynnal a Chadw Eiddo	Mae gan nifer o adeiladau nad ydynt yn rhai addysgol, e.e. Canolfannau Hamdden, Llyfrgelloedd, adeiladau Gwasanaethau Cymdeithasol ac ati â thoeau sy'n gollwng, ffenestri nad ydynt yn agor neu sydd wedi pydru, problemau tamprwydd a risgiau eraill i ddiogelwch - mae'r fid hon yn rhoi sylw i'r rhain.	700	700	700	700	700	0	700	D		150	140	75	0	0	35	**400**

Cyfeirnod	Cyfadran	Adran	Cyfeirnod Cyfalaf	Ranc Gwreiddiol	Ranc wedi ei Bwysoli	Cynllun Treigl / Unwaith ac am Byth	Cynllun arfaethedig	Disgrifiad Cryno	2015/16 Cost Bl 1 (£'000)	2016/17 Cost Bl 2 (£'000)	2017/18 Cost Bl3 (£'000)	2018/19 Cost Bl 4 (£'000)	2019/20 Cost Bl 5 (£'000)	Grant	Cyllid net gan CSYM 2015/16 (£'000)	Y flaenoriaeth gorfforaethol y mae'r fid yn cwrdd â hi	Y rhan o'r flaenoriaeth y mae'n cwrdd â hi	Cyfraniad y prosiect at gyflawni blaenoriaethau corfforaethol	Lefel y risg gorfforaethol y mae'r cynnig yn ei lliniaru	Y gofyniad i gydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd, DGA er mwyn lliniaru'r her	Lefel y cyllid ar y cyd / cyllid cyfatebol a all fod ar gael	Effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu potensial o ran buddsoddi i arbed	Cadernid y trefniadau rheoli prosiect	Cyfanswm
25	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	34	25	24	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Rhaglen Cadwyn Gyflenwi Ranbarthol	Mae'r Rhaglen Cadwyn Gyflenwi Ranbarthol (RhCGR) yn anelu at gydlynu, galluogi a phlygu'r gefnogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd i fusnesau drwy ymgysylltu gyda chyflenwyr Haen 1 a 2 i ddeall eu gofynion ac defnyddio'r wybodaeth hon i hysbysu a datblygu darpar gyflenwyr yng Ngogledd Cymru.	871	871	0	0	0	Angen Cyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		300	0	0	80	0	10	390
26	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	33	24	25	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Cynllun Cymorth Mentrau Cymdeithasol Cyfenter	Cefnogi twf a chynhyrchiant y sector Mentrau Cymdeithasol yng Ngogledd Orllewin Cymru drwy dargedu cymorth ariannol.	1100	1100	1100	1100	1100	3,575 dros y 5 mlynedd	I'w gadarnhau	B		300	0	0	70	0	15	385
27	Datblygiad Cynaliadwy	Eiddo	28	26	26	Rhaglen I'w darparu	Mân-ddaliadau	Yn unol â phenderfyniadau Pwyllgor Gwaith ar 24/4/10, cychwynnodd y rhaglen yn 2011/12 ac mae 2/3 o'r ffordd drwodd. Bydd yn adnewyddu ac yn gwella adeiladau'r stad er mwyn sicrhau eu bod yn ddiogel i'r tenantiaid eu defnyddio ac yn darparu llety addas sy'n creu cyfleon ar gyfer ffermwyr ifanc yn y diwydiant amaethyddol.	1,300	1,300	0	0	0	Derbyniadau Cyfalaf yn cael eu diogelu	1,300	B		90	100	60	0	100	10	360
28	Dirprwy Brif Weithredwr	TGCh	40	29	37	Unwaith ac am byth	Uwchraddau'r System Rheoli Cynnwys Corfforaethol	Uwchraddio Gwefan y Cyngor fel y gellir ei defnyddio ar ffonau symudol a thabledi	126	0	0	0	0	0	126	G		150	100	0	0	60	50	360
29	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a Gwasanaethau Technegol	17	23	27	Unwaith ac am byth	Toiledau Cyhoeddus	Works to provide sewage treatment plants and install coin collection machines to achieve revenue saving of £75k in 2015/16 by reducing maintenance costs	100	0	0	0	0	0	100	N/A		0	100	75	0	140	35	350
30	Datblygiad Cynaliadwy	Planning & Public Protection	37	27	28	Unwaith ac am byth	Parc Carafan Modur aTeithio yn Nghaergybi	Mae'r cynnig yn rhan o raglen barhaus o welliannau i wella'r cyfleusterau sydd ar gael ar gyfer y cyhoedd ym Mharc Gwledig y Morglawdd yng Nghaergybi sydd ym mherchenogaeth y Cyngor. Bydd y gwelliannau unwaith y byddant wedi eu cwblhau, yn golygu y bydd modd efallai cael cyllid refeniw ychwanegol a fydd o gymorth i sicrhau fod y parc yn gallu cyllido ei hun yn y dyfodol gyda llai o ddibyniaeth ar gyllid craidd y Cyngor.	250	0	0	0	0	80% o £200k o'r Grant LILILIA heb ei ddiogelu eto, os caiff ei gymeradwyo, bydd angen cyfraniad o £50k gan CSYM	50	B		150	0	0	80	100	5	335
31	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	35	37	29	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Cronfa Fuddsoddi Leol	Bydd y fenter arfaethedig yn rhoi cymorth ariannol i fusnesau micro a bychan newydd a chyfredol, swm o hyd at £10k tuag at fuddsoddiadau cyfalaf ac wrth wneud hynny, bydd rhoi sylw i fethiant y farchnad gyfredol i ddarparu cymorth ariannol i fusnesau micro a bychan.	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	Angen cyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		300	0	0	0	0	15	315
32	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	36	38	30	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Isadeiledd Ynni Adnewyddadwy Arforol	Mae gan RhYY botensial sylweddol i sicrhau trawsnewidiad economaidd ar lefel ranbarthol os bydd yr amodau ar gyfer twf yn eu lle. Bydd y weithgaredd arfaethedig yn gosod isadeiledd pwer rhwng gwely'r môr a chysylltiad ar y tir gan ganiatáu i CHWECH o weithredwyr technoleg llanwol i gynhyrchu 120MW o ynni adnewyddadwy. Mae diffyg cysylltiad i'r grid yn broblem fawr a difrifol ar gyfer datblygwyr preifat. Bydd y prosiect yn golygu y bydd y parth MORlais dynodedig, harbwr twfn Caergybi ac ardaloedd arforol eraill yn addas ar gyfer cynhyrchu ynni arforol y mwyaf deniadol yn y DU	Mae cost gweithredu (gosod ceblau dan y môr a rhai uwchben rhwng gwely'r môr a'r cysylltiad i'r grid rhwng £30-£35m. Menter Môn wedi sicrhau cyswllt arall i'r grid a chyllid cyfatebol preifat o hyd at £15m	Mae cost gweithredu (gosod ceblau dan y môr a rhai uwchben rhwng gwely'r môr a'r cysylltiad i'r grid rhwng £30-£35m. Menter Môn wedi sicrhau cyswllt arall i'r grid a chyllid cyfatebol preifat o hyd at £15m	Mae cost gweithredu (gosod ceblau dan y môr a rhai uwchben rhwng gwely'r môr a'r cysylltiad i'r grid rhwng £30-£35m. Menter Môn wedi sicrhau cyswllt arall i'r grid a chyllid cyfatebol preifat o hyd at £15m	Mae cost gweithredu (gosod ceblau dan y môr a rhai uwchben rhwng gwely'r môr a'r cysylltiad i'r grid rhwng £30-£35m. Menter Môn wedi sicrhau cyswllt arall i'r grid a chyllid cyfatebol preifat o hyd at £15m	Mae cost gweithredu (gosod ceblau dan y môr a rhai uwchben rhwng gwely'r môr a'r cysylltiad i'r grid rhwng £30-£35m. Menter Môn wedi sicrhau cyswllt arall i'r grid a chyllid cyfatebol preifat o hyd at £15m	Angen cyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		300	0	0	0	0	15	315
33	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a GwasanaethauTechnegol	20	30	31	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Ffyrdd ar Stadau	Mae nifer o lonydd stadau'r sir mewn cyflwr gwael gan gynnwys troedffyrdd. Mae hyn yn golygu y bydd modd targedu ymyrraeth ar sail raglenedig i leihau risg a gwella cyflwr ardaloedd preswyl bydd yn lleihau'r risg a hawliadau am anafiadau.	50	50	50	50	50	0	50	D/B		0	140	45	0	60	25	270

Cyfeirnod	Cyfadran	Adran	Cyfeirnod Cyfalaf	Ranc Gwreiddiol	Ranc wedi ei Bwysoli	Cynllun Treigl / Unwaith ac am Byth	Cynllun arfaethedig	Disgrifiad Cryno	2015/16 Cost Bl 1 (£'000)	2016/17 Cost Bl 2 (£'000)	2017/18 Cost Bl3 (£'000)	2018/19 Cost Bl 4 (£'000)	2019/20 Cost Bl 5 (£'000)	Grant	Cyllid net gan CSYM 2015/16 (£'000)	Y flaenoriaeth gorfforaethol y mae'r fid yn cwrdd â hi	Y rhan o'r flaenoriaeth y mae'n cwrdd â hi	Cyfraniad y prosiect at gyflawni blaenoriaethau corfforaethol	Lefel y risg gorfforaethol y mae'r cynnig yn ei lliniaru	Y gofyniad i gydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd, DGA er mwyn lliniaru'r her	Lefel y cyllid ar y cyd / cyllid cyfatebol a all fod ar gael	Effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu potensial o ran buddsoddi i arbed	Cadernid y trefniadau rheoli prosiect	Cyfanswm
34	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a GwasanaethauTechnegol	19	32	32	Rhaglen Dreigl - Gosod peiriannau talu ac arddangos newydd	Meysydd Parcio	Cynnal Meysydd Parcio sy'n dod ag incwm i'r gyllideb refeniw. Mae hyn yn golygu y gellir gwneud gwaith a allai achosi problemau mawr o ran diogelwch oni fyddai'n cael sylw. Hefyd, ceir cyllid cyfatebol pan fydd grantiau'n cael eu rhyddhau ar gyfer gwaith gwella.	50	50	50	50	50	0	50	B		90	100	45	0	0	25	**260**
35	Dysgu Gydol Oes	Amgueddfeydd a Threftadaeth	42	35	33	Unwaith ac am byth	Gwaith hanfodol yn Jêl a Llys Biwmares (mewn paratoad o bosib ar gyfer eu hallanoliil asiantaeth	Mae allanoli'n un ffordd ymlaen ar gyfer rhai o safleoedd twristaidd a threftadaeth pwysig yr ynys. Er mwyn denu asiantaeth allanol i fabwysiadu a rhedeg y safleoedd hyn yn lle'r Cyngor, rhaid i'r adeiladau fod mewn cyflwr da ac yn fusnesau twristiaeth hyfyw sy'n cynhyrchu incwm. Mae adroddiad manwl	232	0	0	0	0	0	232	B/E		90	40	0	0	80	25	**235**
36	Cymuned	Tai	11	31	34	Unwaith ac am byth	Prynu Tir ar gyfer Sipsiwn a Theithwyr	Prynu a datblygu tir ar gyfer sipsiwn a theithwyr ar Ynys Môn. Mae'r fid yn seiliedig ar yr angenil brynu tir ar gyfer 2 safle dros dro / transit sy'n 1 ere a 1 safle preswyl parhaol o 2.5 erw.	3,590	0	0	0	0	am gyllid LlC ar ddiwedd 2015 ar gyfer 2016/17	I'w gadarnhau	D		120	0	75	0	0	35	**230**
37	Datblygiad Cynaliadwy	Yr Amgylchedd a Gwasanaethau Technegol+B29	22	33	35	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Cynlluniau Strwythurol Pwysig	Maintain several bridges, culverts and retaining walls. This will undertake planned maintenance to these structures above and beyond that can be ubdertaken from revenue budget	200	200	200	200	200	0	200	N/A		0	100	45	0	60	25	**230**
38	Datblygiad Cynaliadwy	Environment & technical Service	23	34	36	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen, ond nid yw ar gael eto	Ffyrdd	Mae angen cynnal a chadw rhwydwaith y Cyngor yn barhaus. Mae'r gronfa hon yn golygu y gellir gwneud gwaith pwysig na fyddai'n bosibl fel arall	200	200	200	200	200	0	200	N/A		0	100	45	0	60	25	**230**
39	Datblygiad Cynaliadwy	Economaidd & Cymuned	30	41	38	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Safleoedd ac Eiddo Strategol	Oherwydd y cyfleon yn sgil y Rhaglen Ynys Ynni (RhYY), mae Ynys Môn ar frig mewnfuddsoddiad sylweddol o'r sector carbon isel ac ynni. Bydd y prosiect hwn yn ceisio darparu safleoedd ac eiddo ac arnynt wasanaethau o safon uchel mewn lleoliadau cyflogaeth allweddol er mwyn denu mewnfuddsoddiad	5000	0	0	0	0	Yn amodol ar gyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		180	0	0	0	0	10	**190**
40	Datblygiad Cynaliadwy	Economaidd & Cymuned	31	42	39	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Rhaglen Isadeiledd Cyfleustodau	Mae cyfyngiadau sylweddol o fewn iadeiledd cyfleustodau'r briffordd a allai gyfyngu ar effaith economaidd buddsoddiadau sydd wedi eu rhaglennu. Mae angen buddsoddiad sylweddol i wella capasiti'r isadeiledd cyfleustodau (rhwydwaith trydan ac ati) er mwyn manteeisio i'r eithaf ar y datblygiadau ynni mawr.	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	I'w gadarnhau	Yn amodol ar gyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		180	0	0	0	0	10	**190**
41	Datblygiad Cynaliadwy	Economic & Cymuned	32	43	40	Rhy fuan I ddarparu gwybodaeth - gwaith yn mynd rhagddo	Rhaglen Isadeiledd Strategol Llangefni	Llangefni wedi ei nodi fel lleoliad allweddol. Mae tri safle sy'n agos at ei gilydd â'r potensial i fod yn hyb cyflogaeth a hyfforddiant allweddol o bwys rhanbarthol os gwneir y buddsoddiad iawn.	Oddeutu £10m+ dros y 5 mlynedd (dim sicrwydd)	Oddeutu £10m+ dros y 5 mlynedd (dim sicrwydd)	Oddeutu £10m+ dros y 5 mlynedd (dim sicrwydd)	Oddeutu £10m+ dros y 5 mlynedd (dim sicrwydd)	Oddeutu £10m+ dros y 5 mlynedd (dim sicrwydd)	Yn amodol ar gyllid SCEC	I'w gadarnhau	B		180	0	0	0	0	10	**190**
42	Datblygiad Cynaliadwy	Environment & technical Service	21	39	41	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen ond nid yw ar gael eto	Goleuadau	Rhaglen i osod lampau newydd mwy ynni effeithlon ac sy'n achosi llai o lygredd goleuni sy'n golygu y defnyddir llai o dryan gan arwain ar arbedion refeniw a lleihau ôl-troed carbon.	30	30	30	30	30	0	30	D/B		0	0	0	0	140	25	**165**
43	Cymuned	Tai	14	36	42	Dim Rhaglen - Ad Hoc	Cynllun Benthyciadau Tai Sector Preifat	Gwella cartrefi Landlordiaid Preifat ar Ynys Môn, e.e. sicrhau cartrefi o safon ar gyfer contractwyr. Petai cynllun Wylfan Newydd yn mynd yn ei flaen, amcangyfrifir y bydd tua 8000 o weithwyr yn cael eu cyflogi ar yr adegau prysuraf.	740	500	510	0	0	LlC £254k	486	D		90	0	0	40	0	30	**160**
44	Datblygiad Cynaliadwy	Eiddo	25	40	43	Rhaglen Dreigl - Bydd amserlen ond nid yw ar gael eto	Cadwraeth Ynni	Gallai diffyg buddsoddiad effeithio ar ein gallu i gwrdd â thargedau'r Sector Cyhoeddus. Argymhellir y dylai 10% o'r gwariant ar ynni a dwr gael ei fuddsoddi mewn cynlluniau effeithlonrwydd ynni a dwr.	200	200	200	200	200	0	200	D/B		0	0	0	0	100	35	**135**

Allwedd: Blaenoriaeth Gorfforaethol:	
A	Trawsnewid Gofal Cymdeithasol i Oedolion
B	Adfywio ein Cymunedau a Datblygu'r Economi
C	Gwella Addysg, Sgiliau a Moderneiddio ein Hysgolion
D	Cynyddu ein Hopsiynau Tai a Lleihau Tlodi
E	Trawsnewid ein Darpariaeth Hamdden a Llyfrgelloedd
F	Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned
G	Trawsnewid ein Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh)

MATRICS SGORIO

1. **Prosiectau sy'n cyfrannu at gyflawni prosiectau corfforaethol (Pwysoliad 30%)**

- Rhoddir 300 o bwyntiau os yw'r cynllun yn cwrdd yn llawn ag un neu ragor o'r pwyntiau bwled yn y cynllun corfforaethol.
- Rhoddir sgôr rhwng 1 a 299 os yw'r cynllun yn cwrdd yn rhannol â'r pwyntiau bwled yn y cynllun corfforaethol, gyda'r sgôr yn adlewyrchu difrifoldeb yr effaith. Os yw cynllun yn cwrdd â'r rhan fwyaf o'r blaenoriaethau corfforaethol, dylai sgorio dros 200 o bwyntiau, ond os yw cynllun ond yn cwrdd â chyfran fechan o'r blaenoriaethau corfforaethol, yna dylai sgorio llai na 100. Mae'r sgôr yn seiliedig ar ddisgresiwn y sawl sy'n sgorio'r fid.
- Onid yw'r cynllun yn cwrdd ag unrhyw un o'r pwyntiau bwled yn y cynllun corfforaethol, rhoddir sgôr o 0.

2. **Prosiectau sy'n cyfrannu at gyflawni blaenoriaethau corfforaethol (Pwysoliad 20%)**

- Rhoddir 200 o bwyntiau os yw'r cynllun yn lliniaru risg gorfforaethol yn llawn.
- Rhoddir sgôr rhwng 1 a 199 os yw'r cynllun yn lliniaru risg gorfforaethol yn rhannol. Bydd y sgôr yn adlewyrchu difrifoldeb y lliniaru. Os yw cynllun yn lliniaru llawer ar y risg gorfforaethol, dylai sgorio dros 120 o bwyntiau, ond os yw ond yn lliniaru rhywfaint ar risg gorfforaethol, yna dylai sgorio llai na 50. Mae'r sgôr yn seiliedig ar ddisgresiwn y sawl sy'n sgorio'r fid.
- Os nad yw'r cynllun yn lliniaru dim ar y risg gorfforaethol, rhoddir sgôr o 0.

3. **Rheidrwydd i gydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd, y Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DGA) er mwyn lliniaru her (Pwysoliad 15%)**

- Rhoddir 150 o bwyntiau os oes angen y cynllun yn llawn i gydymffurfio'n gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd neu DGA.
- Rhoddir sgôr rhwng 1 a 149 os yw'r cynllun yn cydymffurfio'n rhannol gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd neu DAG. Bydd y sgôr yn adlewyrchu lefel y gydymffurfiaeth. Os yw'r cynllun yn cydymffurfio i raddau helaeth gyda'r cyfrifoldebau statudol, iechyd neu DGA, dylai sgorio dros 100 o bwyntiau, ond os yw ond yn cydymffurfio i lefel isel, dylai sgorio llai na 30. Mae'r sgôr yn seiliedig ar ddisgresiwn y sawl sy'n sgorio'r fid.
- Onid yw'r cynllun yn cydymffurfio gyda chyfrifoldebau statudol, iechyd neu DGA, rhoddir sgôr o 0.

4. **Lefel y cyllid ar y cyd/cyllid cyfatebol a all fod ar gael (Pwysoliad 10%)**

- Os yw'r cynllun yn derbyn 100% cymorth grant, bydd yn sgorio 100 o bwyntiau. Os yw'r cynllun yn derbyn 50% cymorth grant, bydd yn sgorio 50 o bwyntiau. Os nad yw'r cynllun yn derbyn unrhyw gymorth grant o gwbl, yna ni fydd yn sgorio unrhyw bwyntiau.

5. **Effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu botensial buddsoddi i arbed (Pwysoliad 20%)**

- Rhoddir 200 o bwyntiau os bydd y cynllun yn cael effaith fawr ar y gyllideb refeniw neu â photensial mawr o ran buddsoddi i arbed.
- Rhoddir sgôr rhwng 1 a 199 os yw'r cynllun yn cael rhywfaint o effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu â photensial o ran buddsodd i arbed, gyda'r sgôr yn dibynnu ar yr effaith a gaiff ar y gyllideb refeniw. Dylai effaith hynod ffafriol sgorio dros 120 o bwyntiau a disgwylir y bydd cynllun effaith isel yn sgorio llai na 50 o bwyntiau.
- Onid oes unrhyw effaith ffafriol ar y gyllideb refeniw neu botensial o ran buddsoddi i arbed, rhoddir sgôr o 0.

6. **Cadernid o ran Rheoli Prosiect (Pwysoliad 5%)**

- Bydd trefniadau rheoli prosiect hollol gadarn yn sgorio 50 o bwyntiau.
- Rhoddir sgôr rhwng 1 a 49 gan ddibynnu ar ba mor gadarn yw'r trefniadau rheoli prosiect a bydd y sgôr yn seiliedig ar ddisgresiwn y sawl sy'n sgorio'r fid.
- Os nad yw'r trefniadau rheoli prosiect yn gadarn o gwbl, rhoddir sgôr o 0.

ADNODDAU CYFALAF

Mae'r Cyngor ar hyn o bryd yn hynod brin o adnoddau cyfalaf. Roedd oddeutu £2m o dderbyniadau cyfalaf i law ar 1 Ebrill 2014 a rhagwelir y bydd £2.5m pellach ar gael erbyn 31 Mawrth 2015. Yn ychwanegol at hyn, mae'r Cyngor yn derbyn, drwy'r Grant Cymorth, ddyraniad pellach o £3.522m y gellir ei wario ar gyfalaf. O'r herwydd, mae gan y Cyngor sylfaen o £6.5m y gellir ychwanegu grantiau ato mewn achosion lle mae cynlluniau cyfalaf yn denu grantiau o'r fath.

Ar hyn o bryd, nid oes modd diffinio'n rhesymol yr adnoddau a fydd ar gael y tu hwnt i 2016/17 fel y dangosir yn y tablau isod. Felly, er bod rhai prosiectau'n cael eu dangos am flynyddoedd i'r dyfodol, mae lefel o ansicrwydd gydag unrhyw brosiect ar ôl 2016/17. Dylid cadw mewn cof hefyd y gall cynlluniau 'argyfwng' neu newidiadau i flaenoriaethau ddigwydd ar unrhyw adeg ac y bydd cynlluniau newydd efallai'n cael eu cyflwyno ar gyfer eu hystyried a'u cynnwys yn y Rhaglen Gyfalaf.

ADNODDAU CYFALAF 2015/16

Dyma'r Adnoddau Cyfalaf sydd ar gael ar gyfer 2015/16 :-

	£'000	£'000
Amcangyfrif o'r Derbyniadau Cyfalaf		
(ac eithrio'r arian sydd wedi ei neilltuo'n benodol i'r Mân-ddaliadau)	2,500	
Benthyca gyda Chefnogaeth		
(LlC drwy'r Grant Cymorth)	2,189	
Grant Cyfalaf Cyffredinol (LlC)	1,333	
Amcangyfrif o'r Derbyniadau Cyfalaf fydd yn cael eu rhyddhau yn 2014/15	2,000	
		8,022
Grantiau Cyfalaf sydd ar gael ar gyfer y cynlluniau sydd wedi cael eu cynnwys yn y rhestr arfaethedig (Biwmares)		765
		8,787
Grantiau Arbennig sy'n ymwneud â chynlluniau arfaethedig ar gyfer ysgolion		
Ysgolion	4,578	
		4578
Cyfanswm yr adnoddau sydd ar gael		**13,365**
(heb orfod benthyca)		

ADNODDAU POSIBL 2016/17

	£'000	£'000
Amcangyfrif o'r Derbyniadau Cyfalaf	1,000	
(ac eithrio'r arian sydd wedi ei neilltuo'n benodol i'r Mân-ddaliadau)		
Benthyca gyda Chefnogaeth (gan dybio y bydd y lefelau'r un fath â 2015/16)		
(LlC drwy'r Grant Cymorth)		
Grant Cyfalaf Cyffredinol (LlC)	1,333	
		4,522
Grantiau Arbennig sy'n ymwneud â chynlluniau arfaethedig		
Ysgolion	1,700	
		1,700
Cyfanswm yr adnoddau a all fod ar gael		**6,222**
(heb orfod benthyca)		

CYNGOR SIR YNYS MÔN	
Adroddiad i:	**Sgriwtini Corfforaethol**
Dyddiad:	**10 Chwefror 2015**
Pwnc:	**Hunanasesiad Corfforaethol**
Aelod(au) Portffolio:	**Y Cynghorydd Alwyn Rowlands**
Pennaeth Gwasanaeth:	**Dirprwy Brif Weithredwr**
Awdur yr Adroddiad: Rhif Ffôn: E-bost:	**Dirprwy Brif Weithredwr**
Aelodau Lleol:	**D/B**

A – Argymhelliad/Argymhellion a Rheswm/Rhesymau

Yr uchelgais yw bod yn:

> *gyngor proffesiynol sy'n cael ei redeg yn dda, yn arloesol ac yn eangfrydig ein hymagwedd , wedi ymrwymo i ddatblygu ein pobl a phartneriaethau er mwyn darparu gwasanaethau effeithlon ac effeithiol o ansawdd da sy'n cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan ein dinasyddion*.

Mae Sgriwtini'n argymell i'r Pwyllgor Gwaith y gwelliannau a nodwyd fel y maent yn ymddangos isod, yn yr Hunanasesiad Corfforaethol ac yn cytuno i fonitro cydymffurfiaeth gyda'r camau gweithredu hyn bob chwe mis gan ddal y Prif Weithredwr yn atebol am eu cyflawni.

Yn broffesiynol ac yn cael ei redeg yn dda

- ✓ Bod yr UDA yn gweithio mewn dull mwy corfforaethol ac yn dirprwyo mwy i'r Penaethiaid Gwasanaeth
- ✓ Gwella a mireinio trefniadau mewnol ar gyfer rheolaeth ariannol
- ✓ Sefydlu'n gryf ein fframwaith cyfathrebu mewnol gan gynnwys sesiynau briffio misol gydag Aelodau a chydnabod bod gan y staff hawl i gael gwybodaeth
- ✓ Cryfhau ymhellach y dull 'tîm' o weithio rhwng Uwch Swyddogion gan weithio gydag Academi Cymru
- ✓ Gweithredu'r trefniadau newydd ar gyfer Rheoli Risg yn Gorfforaethol
- ✓ Diwygio a diweddaru 'Cylch Gorchwyl' y Pwyllgor Archwilio
- ✓ Egluro swyddogaeth yr Aelodau Portffolio Cysgodol a datblygu ymhellach y cynllun gwaith Sgriwtini ac ymgysylltu gyda chydranddeiliaid
- ✓ Cyflawni ar y Prosiect Caffael Corfforaethol
- ✓ Datblygu trefniadau Parhad Busnes, yn gorfforaethol ac ar lefel y gwasanaethau

Yn arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig

- ✓ Cynnal y cynnydd a wnaed o ran y Rhaglen Drawsnewid
- ✓ Adlewyrchu effaith Wylfa Newydd a phrosiectau eraill pwysig wrth gynllunio gwasanaethau yn y dyfodol
- ✓ Gweithredu Gweithio'n Gallach
- ✓ Gweithredu rhaglen o newid diwylliannol
- ✓ Gweithredu Strategaeth TGCh sy'n cefnogi arloesedd
- ✓ Datblygu ymhellach a gweithredu system awgrymiadau staff

Yn canolbwyntio ar y cwsmer, y dinesydd a'r gymuned

- ✓ Sefydlu a gwreiddio dull corfforaethol a phartneriaethol o ymgysylltu
- ✓ Gwella ansawdd a nifer y sianelau y gall Cwsmeriaid gael at ein gwasanaethau
- ✓ Gweithredu'n llawn y Cynllun Gweithredu Siarter Cwsmer
- ✓ Cyflwyno Teclyn Asesu Gwerthoedd i gynorthwyo i recriwtio a datblygu staff
- ✓ Adolygu'r Strategaeth Gyfathrebu

Gwerthfawrogi a Datblygu ein Pobl

- ✓ Symud ymlaen i ddatblygu Cynlluniau Datblygu'r Gweithlu a Chynllunio'r Gweithlu ar lefel gorfforaethol mewn amgylchedd dwyieithog
- ✓ Datblygu teclyn i'w ddefnyddio yn y broses recriwtio er mwyn sicrhau fod gan ymgeiswyr werthoedd craidd sy'n cyd-fynd â'n rhai ni a rhoi cymorth wedi ei dargedu i staff cyfredol er mwyn alinio gwerthoedd ac agweddau
- ✓ Cymryd mantais lawn o system weithlu (AD) gyfrifiadurol
- ✓ Datblygu'r broses ar gyfer adnabod staff sydd â photensial drwy ein Strategaeth Rheoli Talent a rhoi cyfleon iddynt fynd yn eu blaenau
- ✓ ADP yn cael eu datblygu fel rhan o'r cofnod staff electronig a chyda cysylltiadau cliriach rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol.
- ✓ Cyflwyno proses ADP 360 gradd ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth a'r UDA
- ✓ Gweithredu system rheoli polisi ar gyfer y Cyngor a fydd yn cynnwys polisïau, gweithdrefnau a phrotocolau corfforaethol allweddol

Yn ymrwymedig i Bartneriaeth

- ✓ Gwella'r modd y mae Sgriwtini yn gwerthuso trefniadau partneriaeth rhanbarthol, isranbarthol a lleol er mwyn sicrhau manteision i ddinasyddion Ynys Môn ac aliniad gyda'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol (BGLl)
- ✓ Datblygu strategaeth gyfathrebu ar gyfer y BGLl
- ✓ Cyflymu a dwysáu'r trefniadau partneriaeth gyda Chynghorau Tref a Chymuned
- ✓ Cryfhau rhai trefniadau llywodraethiant

✓ Datblygu Polisi Partneriaeth gyda chanllawiau clir ar feini prawf ar gyfer sefydlu partneriaethau a'r modelau llywodraethiant disgwyliedig **Cyflawni** ✓ Datblygu ymhellach Gynllun Cyflawni'r Cynllun Corfforaethol ✓ Sicrhau cysondeb yn safon y Cynlluniau Darparu Gwasanaeth ✓ Parhau i fireinio'r Cardiau Sgorio Corfforaethol a Gwasanaeth ✓ Sicrhau y gweithredir y camau y cytunwyd arnynt mewn Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth ✓ Adeiladu ar lwyddiant y Byrddau Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol a'r prosesau sy'n sylfaen iddynt ✓ Caffael a gweithredu system gorfforaethol ar gyfer rheoli perfformiad yn electronig, sicrhau'r sgiliau dadansoddi angenrheidiol a grymuso staff drwy hyfforddiant i reoli perfformiad yn well

B – Pa opsiynau eraill wnaethoch chi eu hystyried a beth oedd eich rhesymau dros eu gwrthod ac/neu ddewis yr opsiwn hwn?
Ystyriwyd amryfal Opsiynau ar gyfer gwella yn ystod y broses hunanasesu, fodd bynnag, ar sail y dystiolaeth a dderbyniwyd ac a gasglwyd, nodwyd y gwelliannau uchod.

C – Am ba reswm y mae hwn yn benderfyniad i'r Pwyllgor Gwaith?

CH – A yw'r penderfyniad hwn yn gyson â'r polisi a gymeradwywyd gan y Cyngor llawn?
Ydy, cytunwyd ar y chwe thema allweddol gan y Cyngor yn ei Gynllun Trawsnewid.

D – A yw'r penderfyniad hwn o fewn y gyllideb a gymeradwywyd gan y Cyngor?
Os oes gweithgareddau sydd angen cyllid y tu allan i'r gyllideb, byddir yn datblygu cynllun busnes priodol.

DD – Gyda phwy wnaethoch chi ymgynghori?		**Beth oedd eu sylwadau?**
1	**Prif Weithredwr / Uwch Dim Arweinyddiaeth (UDA)** (mandadol)	Wedi cyfrannu'n llawn at yr Hunanasesiad
2	**Cyllid / Adran 151** (mandadol)	

3	**Cyfreithiol / Swyddog Monitro** (mandadol)	
4	**Adnoddau Dynol (AD)**	Wedi cyfrannu’n llawn at yr Hunanasesiad
5	**Eiddo**	
6	**Technoleg Gwybodaeth Cyfathrebu (TGCh)**	
7	**Sgriwtini**	
8	**Aelodau Lleol**	
9	**Unrhyw gyrff allanol / arall/eraill**	

E – Risgiau ac unrhyw gamau lliniaru (os yn berthnasol)		
1	**Economaidd**	
2	**Gwrthdlodi**	
3	**Trosedd ac Anhrefn**	
4	**Amgylcheddol**	
5	**Cydraddoldebau**	
6	**Cytundebau Canlyniad**	
7	**Arall**	

F - Atodiadau:
Adroddiad Hunanasesiad Ynys Môn, Ionawr 2015

FF - Papurau Cefndir (cysylltwch os gwelwch yn dda gydag awdur yr Adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach):

Ynys Môn

THE ISLE OF Anglesey

Adroddiad Hunan-Asesiad

Ionawr 2015

CYNGOR SIR YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY COUNTY COUNCIL

www.ynysmon.gov.uk www.anglesey.gov.uk

cyngormon
ioacc

@cyngormon
@angleseycouncil

RHAGAIR

Gan y Cynghorydd Ieuan Williams, Arweinydd a Richard Parry Jones, Prif Weithredwr, Cyngor Sir Ynys Môn

Croeso i *Adroddiad Hunanasesu* Cyngor Sir Ynys Môn, y cyntaf o'i fath ers ethol y Cyngor 30 aelod newydd ym mis Mai 2013.

Mae'r *Hunanasesiad* wedi'i baratoi trwy ddadansoddi tystiolaeth yn drylwyr a hoffem ddiolch i bawb sydd wedi ymwneud â'r adroddiad am fod yn agored, yn onest ac yn fodlon cymryd rhan yn y brosesu hunanasesu.

Heb os, mae aelodau etholedig a swyddogion wedi gwneud cryn ymdrech dros yr ugain mis diwethaf i'r roi'r awdurdod hwn mewn safle cryfach i gyflawni ei flaenoriaethau, gwella canlyniadau i holl drigolion Môn ac ymdrechu i gael ei gydnabod fel un o'r awdurdodau sy'n perfformio orau yng Nghymru.

Roedd ethol y Cyngor newydd yn sgil ymadawiad Comisiynwyr Llywodraeth Cymru yn ddechrau pennod newydd i Gyngor Sir Ynys Môn. O roi newidiadau yn eu lle yn ystod yr ymyrraeth, gan gynnwys gwelliannau mewn trefniadau llywodraethu corfforaethol, rhaglenni adfer gwasanaeth a chynllun trawsnewid uchelgeisiol dan arweiniad yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth, cafwyd sylfaen gadarn o ymdeimlad clir o bwrpas i'r Cyngor newydd.

Mae Aelodau Etholedig wedi bod yn awyddus i symud ymlaen oddi wrth y gorffennol ac maent wedi canolbwyntio eu hegni ar ddod yn Gyngor sy'n wirioneddol ddymuno trwsio problemau, moderneiddio gwaith darparu gwasanaeth a gweithredu ar ei addewidion. Er y dylid cael dadl adeiladol a gwahaniaeth barn, ac mae'r rhain i'w cael, yn enwedig pan fo gwrthblaid swyddogol yn ei lle, ceir mwy o ymdeimlad o gynhwysiad, cyfrifoldeb torfol am ganlyniadau a rhannu llwyddiant.

Er bod gwaith i'w wneud byth, ceir hefyd mwy o ymddiriedaeth a natur broffesiynol yn y berthynas rhwng Aelodau a Swyddogion a chanolbwyntir ar gyflawni gwasanaethau effeithiol i ddinasyddion.

Trwy ailstrwythuro rheng yr uwch-reolwyr rhoddwyd mwy o gyfrifoldeb i Benaethiaid Gwasanaeth ac mae hyn wedi mynd law yn llaw ag adolygiad trylwyr o sut byddwn yn mesur ac yn rheoli perfformiad gwasanaeth ac yn mynd i'r afael â'r pwysau ariannol yr ydym yn eu hwynebu.

Mae'r broses raddol o drosglwyddo mwy o gyfrifoldeb gweithredol i dîm llai, mwy penderfynol o uwch-reolwyr wedi caniatáu i Gyfarwyddwyr edrych dros y gwaith yn fwy corfforaethol a chanolbwyntio ar ddarparu gweledigaeth strategol a chynllunio ymlaen llaw. Bydd hyn yn allweddol i gyflawni yn y tymor canolig i hir tra byddir hefyd yn dirprwyo awdurdod i'r lefelau priodol yn y sefydliad ac yn grymuso staff i wireddu eu potensial.

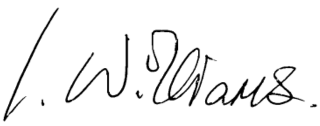
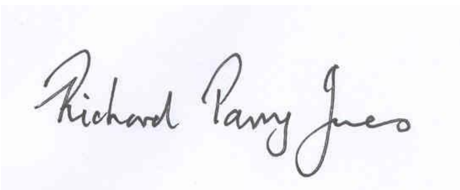
Yr her fwyaf yw parhau gyda'r gwelliannau hyn wrth wynebu pwysau ariannol na welwyd eu tebyg o'r blaen ac ansicrwydd ynghylch dyfodol Cyngor Sir Ynys Môn yn ei ffurf bresennol. Daw hyn yn sgil argymhellion Adroddiad Williams a'r papur gwyn a gyhoeddodd Llywodraeth Cymru'r llynedd, '*Datganoli, Democratiaeth a Chyflawni - Diwygio Llywodraeth Leol*'.

I wneud hyn bydd raid canolbwyntio'n llwyr ar ein blaenoriaethau, gwella ein systemau rheoli'n barhaus ac ailgodi diwylliant o falchder ac uchelgais ymhlith ein staff. Bydd raid wrth ymrwymiad i foderneiddio, gwneud y mwyaf o'n hasedau a chryfhau'r defnydd a wnawn o TG fel arf trawsnewidiol.

Mae Môn o bosib yn wynebu degawd o drawsnewid, gyda phrosiectau mawr megis y datblygiad arfaethedig yn Wylfa Newydd a phrosiectau gwyddoniaeth, technoleg a thwristiaeth ledled yr ynys yn rhoi cyfleoedd sylweddol i wella ffyniant economaidd yr ynys.

Mae'n ddyletswydd bwysig arnom i gyflawni ein dyletswyddau yn yr holl faterion hyn mor effeithiol a phroffesiynol â bo modd wrth hefyd sicrhau bod yr ynys yn gwneud y mwyaf o'r holl gyfleoedd.

Mae'r awdurdod wedi dod ymhell, ond rhaid cynnal y momentwm ac mae ein taith yn parhau.

Ieuan Williams	**Richard Parry Jones**
Arweinydd	**Prif Weithredwr**

Cynnwys

		Tud
Cyflwyniad		5
Thema 1	**Proffesiynol a chael ei redeg yn dda**	7
1.1	Trosolwg	
1.2	Cwestiynau Hunanasesu	
1.3	Pa mor effeithiol yw ein harweinyddiaeth?	
1.4	Ydym yn ymddwyn yn briodol ac yn cyfathrebu'n dda gyda'n gilydd?	
1.5	Ydi ein systemau a'n prosesau'n ei gwneud yn bosib i ni fod yn Gyngor sy'n cael ei redeg yn dda?	
Thema 2	**Arloesol, Uchelgeisiol ac Eangfrydig**	24
2.1	Trosolwg	
2.2	Cwestiynau Hunanasesu	
2.3	Ydi ein gweledigaeth gorfforaethol yn arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig?	
2.4	Ydym yn cefnogi diwylliant sy'n arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig?	
Thema 3	**Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned**	33
3.1	Trosolwg	
3.2	Cwestiynau Hunanasesu	
3.3	Pa mor effeithiol ydym wrth ymgysylltu?	
3.4	Sut byddwn yn canfod barn y dinasyddion?	
3.5	Sut byddwn yn cwrdd â disgwyliadau cwsmeriaid?	
Thema 4	**Gwerthfawrogi a Datblygu ein Pobl**	42
4.1	Trosolwg	
4.2	Cwestiynau Hunanasesu	
4.3	Ydym yn recriwtio'r bobl gywir ac yn eu rheoli'n dda?	
4.4	Ydym yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ein pobl?	
Thema 5	**Wedi ymrwymo i Bartneriaeth**	51
5.1	Trosolwg	
5.2	Cwestiynau Hunanasesu	
5.3	Pa mor ymrwymedig ydym i sicrhau Partneriaethau effeithiol?	
5.4	Ydi ein prosesau'n hwyluso gweithio mewn partneriaeth?	
Thema 6	**Cyflawni**	61
6.1	Trosolwg	
6.2	Cwestiynau Hunanasesu	
6.3	Pa mor dda ydym?	
6.4	Sut ydym yn rheoli ein perfformiad?	
Atodiad 1	**Crynodeb o'r Datganiad Sefyllfa ar Hunanasesu**	72

Yn ôl i'r top

Cyflwyniad

Pwrpas yr hunanasesiad hwn yw rhoi datganiad sefyllfa ar y cynnydd yr ydym wedi'i wneud wrth ddatblygu fel sefydliad dros yr ugain mis diwethaf. Nid adroddiad i adolygu ein perfformiad mohono gan y gwneir hyn trwy ein *Hadroddiad Perfformiad Blynyddol* (a gyhoeddwyd ym mis Hydref).

Dyma hunanasesiad cyntaf y Cyngor ers ei ethol ym mis Mai 2013, pryd etholwyd 30 o aelodau newydd, yn seiliedig ar wardiau amlaelod, wedi cyfnod o ymyrraeth gan y llywodraeth

Caiff ein cynnydd dros yr ugain mlynedd diwethaf ei asesu yn erbyn y **6 Thema allweddol** a amlinellir yn y Cynllun Corfforaethol sy'n cynnal gwaith y Cyngor ac yn mynegi ein gwerthoedd wrth gyflawni ein gweledigaeth sef, erbyn 2017:

> *"y byddwn yn gyngor proffesiynol sy'n cael ei redeg yn dda, yn arloesol yn ein hymagwedd, wedi ymrwymo i ddatblygu ein pobl a phartneriaethau er mwyn darparu gwasanaethau effeithlon ac effeithiol o ansawdd da, sy'n cael eu gwerthfawrogi'n fawr gan ein dinasyddion."*

Dyma'r themâu:

Thema 1 – Proffesiynol ac yn cael ei Redeg yn Dda

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ddatblygu partneriaeth ddemocrataidd a phroffesiynol a fydd yn cynnig arweinyddiaeth gref, effeithiol ac yn sefydlu'r ymddygiad proffesiynol a sefydliadol angenrheidiol sy'n ofynnol i sicrhau gwelliant.

Thema 2 – Arloesol, Uchelgeisiol ac Eangfrydig

Sefydlu amgylchedd a diwylliant sy'n annog ac yn meithrin syniadau ac atebion arloesol a chreadigol. Bydd y Cyngor yn edrych y tu hwnt i'r sefydliad i geisio atebion uchelgeisiol sydd o fudd i'w gwsmeriaid, i'w ddinasyddion ac i'w gymunedau.

Thema 3 – Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned

Bydd y Cyngor wrthi'n ymgysylltu â chymunedau, dinasyddion a chwsmeriaid, yn ceisio eu barn, deall eu hanghenion ac ymateb yn unol â hynny, gan egluro a chyfleu ei gamau'n llawn.

Thema 4 – Gwerthfawrogi a Datblygu ein Pobl

Bydd y Cyngor yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ei bobl, er mwyn iddynt fod yn fedrus ac yn llawn cymhelliant, a phob amser yn broffesiynol yn eu ffordd o weithio. Bydd yn cydnabod llwyddiant, arloesedd ac ymrwymiad i ddarparu gwasanaeth cwsmeriaid rhagorol.

Thema 5 – Wedi ymrwymo i Bartneriaeth

Mae'r Cyngor yn deall na all gyflawni'r trawsnewid sy'n ofynnol ar ei ben ein hun ac mae wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth â phartneriaid sector cyhoeddus, gwirfoddol a phreifat er mwyn tyfu a datblygu'n gynaliadwy.

Thema 6 – Cyflawni

Mae'r Cyngor wedi hoelio'i sylw ar ganlyniadau a chynhyrchion ac mae'n ymdrechu i wella'i berfformiad yn y meysydd gwaith pwysig hyn.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio ystod eang o dystiolaeth gan gynnwys y *Datganiad Llywodraethu Blynyddol*, *yr Adroddiad Perfformiad Blynyddol*, heriau'r gwasanaeth, gweithdai i aelodau a swyddogion, ac asesiad sylfaenol cychwynnol o'r *6 Thema Allweddol*. Yr hyn sydd o bwys i'w ei fod yn cadw mewn cof farn y staff a gasglwyd trwy ein *Gweithgorau 6 Thema Allweddol* sy'n cael eu cadeirio gan Reolwyr Canol.

Cyfeirir at gynllun y Cyngor am welliant fel y ***Cynllun Corfforaethol***. Ynddo amlinellir fwriadau a blaenoriaethau'r Cyngor o ran gwelliant parhaus a moderneiddio cynaliadwy dros dymor y Cyngor cyfredol hyd 2017.

At hyn, bwriad y Cyngor yw cynnal Hunanasesiad llawn fel hwn ddwywaith yn ystod tymor y Cyngor. Unwaith hanner ffordd trwy'r tymor, sef yr adroddiad hwn a'r ail tuag at ddiwedd ei gyfnod.

Bydd fformat yr adroddiad hwn yn troi o amgylch y *6 Thema Allweddol* wrth i ni wreiddio'r rhain yn ein damcaniaeth, ein diwylliant a'n ffordd o weithio. Mae'n tynnu sylw at y gwelliannau a gafwyd tra hefyd yn nodi meysydd penodol lle mae gwelliannau pellach yn ofynnol. Mae hefyd yn dangos bod y Cyngor wedi datblygu hunanymwybyddiaeth o'i sefyllfa bresennol ac yn nodi meysydd sy'n gofyn am sylw er mwyn gwireddu mwy o welliannau.

Defnyddiwyd statws CAG er mwyn dangos ein sefyllfa:

Dim yn cyflawni (DC)	**Cyflawni'n Rhannol (CRh)**	**Cyflawni'r Rhan Amlaf (CRhA)**	**Cyflawni (A)**

THEMA 1 – Proffesiynol ac yn cael ei redeg yn dda

Yn ôl i'r top

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu partneriaeth ddemocrataidd a phroffesiynol a fydd yn cynnig arweinyddiaeth, gref, effeithiol ac yn sefydlu'r ymddygiad proffesiynol a sefydliadol angenrheidiol, sy'n ofynnol i sicrhau gwelliant.	**CRh**

1.1 Trosolwg

Yn yr adran hon edrychir ar ba mor broffesiynol ydym a pha mor dda yr ydym yn cael ein rhedeg. Ceir yma hefyd dystiolaeth o'n canlyniad ein bod yn cyflawni'r thema hon '*yn rhannol'.*

Amlygir ein casgliad trwy:

- Ein harweinyddiaeth wleidyddol well, gadarn a chynhwysol
- Aelodau'n cymryd mwy o ran ac yn herio mwy
- Agwedd gorfforaethol yr *Uwch-dîm Arweinyddiaeth*
- Sefydlu amgylchedd gweithio y gellir ymddiried ynddo ac sy'n dryloyw

Wedi'i gynnal gan:

- Ein trefniadau llywodraethu gwleidyddol cryf
- Ein hagenda trosglwyddo a mwy o eglurder o ran cyfeiriad i'r rhan fwyaf o wasanaethau
- Gwella trefniadau rheoli ariannol
- Cynnydd sylweddol mewn llywodraethu gwybodaeth
- Ein strategaeth rheoli asedau sy'n cael ei datblygu

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llwyr, rhaid i ni wneud newidiadau yn y meysydd a ganlyn:

- ✓ Uwch-dîm Arweinyddiaeth yn cyflwyno agwedd fwy corfforaethol a dirprwyo mwy i Benaethiaid Gwasanaeth
- ✓ Gwella a mireinio trefniadau rheolaeth ariannol mewnol
- ✓ Gwreiddio ein fframwaith cyfathrebu mewnol, yn cynnwys sesiynau briffio misol i Aelodau, a hawl i staff gael gwybod beth sy'n digwydd
- ✓ Cryfhau mwy ar ddulliau gweithredu timau rhwng Uwch-swyddogion yn gweithio gydag Academi Wales
- ✓ Gweithredu'r trefniadau Rheoli Risg Corfforaethol newydd
- ✓ Adolygu a diweddaru 'Cylch Gorchwyl' y Pwyllgor Archwilio
- ✓ Egluro rôl y Deiliaid Portffolio Cysgodol a datblygu ymhellach y cynllun gwaith Sgriwtini ac ymgysylltu â rhanddeiliaid
- ✓ Cyflawni'r Prosiect Caffael Corfforaethol
- ✓ Datblygu trefniadau Parhad Busnes, yn gorfforaethol ac ar lefel gwasanaeth

1.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae’r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Pa mor effeithiol yw ein harweinyddiaeth?

- Arweinyddiaeth Wleidyddol
- Uwch-arweinyddiaeth

Ydym yn ymddwyn yn briodol ac yn cyfathrebu’n dda?

- Ymddygiad, her a chyswllt yr Aelodau
- Cyfathrebu ac ymgysylltu’n fewnol

Ydi ein systemau’n caniatáu i ni fod yn Gyngor sy’n cael ei redeg yn dda?

- Trefniadau Llywodraethu
- Rheolaeth Ariannol (yn cynnwys gosod y Gyllideb, adrodd ariannol a chynllunio i’r dyfodol)
- Rheoli Risg
- Rheoli Asedau
- Rheoli Gwybodaeth
- Polisïau Corfforaethol a Gweithredol
- Cydraddoldeb
- Caffael
- Cynllunio at Argyfwng a Pharhad Busnes

1.3	**Pa mor effeithiol yw ein harweinyddiaeth?**	**A**

1.3.1 Arweinyddiaeth Wleidyddol

Etholwyd Cyngor newydd o 30 aelod ym mis Mai 2013. Ffurfiwyd gweinyddiaeth gan glymblaid o Aelodau Annibynnol, Llafur ac un Rhyddfrydol. Plaid Cymru ddaeth yr wrthblaid swyddogol.

Mae Pwyllgor Gwaith o saith, sy'n cynnwys yr holl grwpiau cynrychioladol yn y glymblaid ac mae'r aelodaeth wedi bod yn sefydlog ers yr etholiad. Cymerodd yr Arweinydd y Portffolio Addysg er mwyn dangos arweinyddiaeth wleidyddol gref wrth yrru'r agenda ymlaen, oherwydd cyfnod o fesurau arbennig i'r Gwasanaeth Addysg.

Mae'r Pwyllgor Gwaith wedi datblygu fel tîm a bellach mae tystiolaeth gref eu bod yn gweithio gyda'i gilydd fel grŵp cydlynol, yn canolbwyntio ar wella'r Cyngor.

Mae hyn yn amlwg trwy'r penderfyniadau sylweddol a gymerwyd a'r strategaethau allweddol a fabwysiadwyd e.e. *Gweithio'n Gallach* a *Moderneiddio Ysgolion Cynradd Ynys Môn*.

Mae Plaid Cymru, fel gwrthblaid swyddogol, wedi trefnu eu hunain yn dda ac wedi penodi deiliaid portffolio cysgodol, sy'n cael eu dwyn i mewn yn rheolaidd i gyfarfodydd gyda deiliaid portffolio a swyddogion arweinyddol. Er bod protocolau wedi'u derbyn, mae swyddogion yn dal yn addasu i'r ffordd newydd hon o weithio gyda'r wrthblaid ac mae rhagor o waith yn ofynnol i roi eglurhad pan fo'n briodol i'w dwyn i mewn i faterion sy'n ymwneud â'r gwasanaeth.

Mae pob Arweinydd Grŵp yn cyfarfod â'r Prif Weithredwr yn wythnosol. Mae hyn wedi hwyluso'r gallu i drafod yn breifat faterion pwysig ar draws y pleidiau ac i weithio gyda'i gilydd i reoli'r rhain. Gwelir bod hyn yn gyfraniad mawr at sefydlogrwydd y Cyngor.

Mae'r arddull gynhwysol a ddangosir gan yr Arweinydd wedi arwain at grŵp o wleidyddion mwy proffesiynol a deallus sy'n gweithio gyda'i gilydd ar draws y pleidiau ac yn herio'i gilydd i adfer enw da Cyngor Sir Ynys Môn.

Nawr bod y Gwasanaeth Addysg wedi'i sefydlogi, bydd yr Arweinydd yn cymryd rôl fwy corfforaethol a fydd, yn dilyn y Cyfarfod Cyffredinol Blynyddol a ddaw gyda hyn, yn peri newid mewn dyraniadau portffolio yn y Pwyllgor Gwaith.

1.3.2 Uwch-arweinyddiaeth

Sefydlwyd yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth gan y Comisiynwyr er mwyn paratoi ar gyfer pan oedd Llywodraeth Cymru'n tynnu'n ôl ac yn rhoi'r gorau i ymyrryd.

Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth newydd wedi canolbwyntio ar gyflawni gwelliannau a sbarduno newid diwylliannol i wneud hyn yn bosib. Gyda'i gilydd, maent yn datblygu agwedd fwy corfforaethol i'r ffordd y caiff y Cyngor ei arwain a'i reoli, yn arwain yn unigol ar wella gwasanaethau trwy raglenni moderneiddio mawr a rhoi pwyslais ar atebolrwydd trwy sbarduno gwaith rheoli perfformiad.

O ganlyniad i'r gwaith canolbwyntio hwn, mae'r Cyngor wedi llwyddo i yrru trwodd *Strategaeth Moderneiddio Ysgolion Cynradd*, mae ymyrraeth mewn Addysg wedi dod i ben, ceir gwell eglurder a chyfeiriad o ran gofal cymdeithasol i oedolion, cynllun i foderneiddio'r modd y mae'r Cyngor yn gweithio, statws sengl ac ethos o gydweithio a gweithio mewn partneriaeth ar raglenni isadeiledd mawr, megis Ynys Ynni.

Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth wedi datblygu ethos cryf o weithio mewn partneriaeth gyda'r Pwyllgor Gwaith, sy'n hwyluso amgylchedd lle ceir mwy o ymddiriedaeth a thryloywder lle mae swyddogion ac Aelodau'n gweithio gyda'i gilydd fel tîm.

Rôl yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth yw rhoi arweinyddiaeth strategol a chorfforaethol, dim i fod yn rhan o waith rheoli gwasanaethau'n uniongyrchol. Yn hwyr ym mis Tachwedd 2013, cynhaliwyd adolygiad o strwythur y Penaethiaid Gwasanaeth er mwyn adlewyrchu'r rôl newydd hon i gyfarwyddwyr. Canlyniad yr adolygiad oedd disgrifiadau swydd newydd a rôl newydd i Benaethiaid Gwasanaeth, sef bod yn gwbl gyfrifol am reolaeth weithredol, perfformiad a chyfeiriad eu gwasanaethau.

Wrth symud trwy'r cyfnod trosglwyddo hwn, mae'r Penaethiaid Gwasanaeth bellach yn eu lle ac wedi ymgyfarwyddo eu hunain â'u portffolio. Mae perfformiad gwasanaeth yn gymharol sefydlog, ceir eglurder o ran cyfeiriad ar gyfer y rhan fwyaf o wasanaethau ac mae'r rhaglen drawsnewid ar y ffordd tra bo rhai yn y broses o ddatblygu hwn e.e. Hamdden, Llyfrgelloedd. Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth a'r Penaethiaid yn cytuno bod yr amodau bellach yn iawn i groesawu'n llawn y swyddogaethau amlwg a ragwelir ar gyfer y Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaeth. Wrth ddangos y bwriad hwn, bydd aelodau unigol yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth yn cymryd cyfrifoldeb corfforaethol am bob un o Chwe Thema Allweddol y Cyngor.

Defnyddiwyd Academi Wales i gyflawni rhaglen o greu a datblygu tîm corfforaethol yn ystod hydref/gaeaf 2014/15 er mwyn hwyluso'r broses hon.

Adeg ysgrifennu'r adroddiad, mae'r Prif Weithredwr wedi cyhoeddi ei fod yn ymddeol ac, o'r herwydd, cynhelir adolygiad o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth gyda golwg ar fod yn dîm corfforaethol mwy effeithlon.

1.4	**Ydym yn ymddwyn yn briodol ac yn cyfathrebu'n dda gyda'n gilydd?**	**CRh A**

1.4.1 Ymddygiad a Her Aelodau a'r rhan y maent yn ei chwarae

Dros yr ugain mis diwethaf a than yr arddull arweinyddiaeth gynhwysol a amlinellir uchod, mae ymddiriedaeth wedi'i hadfer ac mae mwy o ymdeimlad o 'Dîm Môn', sy'n tynnu i'r un cyfeiriad.

Mae cydweithrediad wedi datblygu rhwng Aelodau a Swyddogion, gyda phenderfyniad cydwybodol y dylai Aelodau gymryd rhan lawn a gweithio ochr yn ochr â swyddogion ar ddatblygu prosiectau (e.e. Gweithio'n Gallach /Gwasanaeth Cwsmeriaid) yn hytrach na chael eu cyflwyno â chynigion gan swyddogion nad oes ganddynt fawr o berchenogaeth ohonynt.

Mae'r rhan y mae'r Aelodau'n ei chwarae a'r her y maent yn ei hwynebu (Aelodau'r Pwyllgor Gwaith / y Pwyllgor Gwaith Cysgodol ac aelodau Sgriwtini) hefyd wedi bod yn ganolog ym mhroses yr adolygiadau gwasanaeth a thrwy'r her hon mae Aelodau wedi datblygu llawer gwell dealltwriaeth o sut mae gwasanaethau'n gweithredu.

Gyda nifer y cynghorwyr wedi gostwng o 40 i 30, mae'r galwadau ar bob cynghorydd unigol bellach yn fwy ac mae'n bryder penodol gan gynghorwyr sy'n gweithio eu bod yn ei chael yn anodd mynd i'r holl amryfal gyfarfodydd ar adegau penodol. O'r herwydd, mae'r Cyngor wedi cytuno i adolygu amseroedd cyfarfodydd a rhoddir sylw i hyn ar hyn o bryd wrth baratoi Amserlen Pwyllgorau 2015/16.

Un o nodweddion y Cyngor yn y gorffennol oedd bod rhai cynghorwyr yn ymddwyn yn wael. Parhau fu hanes y gwelliant a welwyd yn ystod cyfnod y Comisiynwyr. Mae modd tystio i hyn trwy gymharu cyfnod 12 mis cyn yr ymyrraeth, pan gafwyd 38 o gyfeiriadau at yr Ombwdsmon â'r 12 mis diwethaf pan gafwyd pedwar yn unig.

Er mwyn dangos eu bod yn atebol i'r cyhoedd, mae'r holl aelodau wedi cynhyrchu adroddiadau blynyddol, sydd ar gael ar Wefan y Cyngor. Mae hyn wedi'i ganmol gan y Gweinidog dros Wasanaethau Cyhoeddus ac mae Ynys Môn yn un o ddau awdurdod yng Nghymru sydd â chyfradd gwblhau o 100%.

Bellach mae holl wardiau'r Cyngor yn rhai amlaelod, sy'n golygu bod cynghorwyr o'r un grŵp gwleidyddol neu o grŵp gwleidyddol gwahanol yn gweithio gyda'i gilydd yn eu hardal. Mae hyn wedi arwain at enghreifftiau o gydweithio cadarnhaol yn lleol ac, er enghraifft yn ardal Caergybi, ar gartref preswyl Garreglwyd. Er hynny, mae hefyd wedi creu her oherwydd maint rhai wardiau. Mae wedi peri i gynghorwyr fod yn llai plwyfol gyda mwy o bwyslais ar yr agenda ynys-gyfan.

Ar hyn o bryd, adroddir yn flynyddol ar bresenoldeb Aelodau. Fodd bynnag, trwy'r system bwyllgorau gyfrifiadurol (Mod.gov), mae cynlluniau yn eu lle i fonitro presenoldeb mewn amser real.

1.4.2 Cyfathrebu ac Ymgysylltu'n Fewnol

Mae'n hanfodol ymgysylltu'n fewnol wrth ddatblygu diwylliant 'Tîm Môn' ac rydym yn y broses o fireinio'r Fframwaith Cyfathrebu Mewnol. Rydym yn gwerthfawrogi barn y staff a'r Aelodau wrth iddynt gyfrannu at yr agenda trawsnewid. Mae cyfleoedd wedi'u rhoi trwy ystod o fforymau lle cafodd staff ac aelodau eu hannog i gymryd rhan weithgar. Amlinellir yn *adran 4.4.3* dystiolaeth o ymgysylltu â'r staff.

Mae sesiynau briffio anffurfiol ar gyfer Aelodau wedi'u cynnal ar ystod o bynciau. Fel hyn, mae modd iddynt ddeall meysydd gwaith penodol yn well ac mae hyn yn caniatáu iddynt baratoi ar gyfer sgriwtineiddio a gwneud penderfyniadau mwy cytbwys. Bydd sesiynau briffio misol yn ymddangos yng nghalendr 15/16 y Cyngor.

Dyma enghreifftiau o sut ydym yn cyfathrebu â'n staff ar hyn o bryd:

- Uwch-reolwyr yn eu diweddaru'n rheolaidd
- Defnyddio Y Ddolen i ddilyn cynlluniau corfforaethol
- Defnyddio Medra Môn fel newyddlen
- Mae sesiynau briffio tîm yn cael eu gwreiddio
- Sicrhau bod pob gohebiaeth ar gael i'r rhai hynny sydd â mynediad at y we

Er mwyn asesu effeithiolrwydd y rhain, mae'r Cyngor wedi penodi 'hyrwyddwyr cyfathrebu' sydd wedi cynnal archwiliad cyfathrebu. Canlyniad y gwaith hwn oedd datblygu'r ddogfen fframwaith uchod sy'n cynnwys; dull corfforaethol o gyfathrebu'n fewnol, canllawiau ar arfer da a thempledi ymarferol / pecynnau cymorth, a fydd o gymorth i wreiddio cyfathrebu mewnol hyd yn oed ymhellach. Er mwyn sicrhau y byddir yn gweithredu'n gyson ar gyfathrebu, bydd hefyd yn nodi proses ar gyfer sicrhau ansawdd cyfathrebu yn erbyn set o safonau sylfaenol.

Mae'r Penaethiaid wedi ymrwymo i sefydlu hawl i staff gael gwybod am yr hyn sy'n digwydd, sicrhau bod yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth a'r Pwyllgor Gwaith i'w gweld mwy trwy dechnolegau newydd a wyneb-yn-wyneb.

Bydd y cynlluniau hyn yn cael eu blaenoriaethu yn ystod 2015.

Rydym yn Gyngor cwbl ddwyieithog ac mae cyfran uchel o'n staff a'r rhan fwyaf o'n haelodau yn Gymry Cymraeg iaith gyntaf. O'r herwydd, cynhyrchir yr holl ohebiaeth yn ddwyieithog, ac felly'n rhoi'r dewis i staff ac Aelodau gyfathrebu yn eu dewis iaith. Mae siaradwyr nad ydynt yn rhugl yn y Gymraeg yn cael cefnogaeth i wella eu sgiliau iaith mewn amgylchedd cynhwysol.

1.5	**Ydi ein systemau a'n prosesau yn ei gwneud yn bosib i ni fod yn Gyngor sy'n cael ei redeg yn dda?**	**CRh**

1.5.1 Trefniadau Llywodraethu

Roedd llawer o waith y Comisiynwyr yn golygu cryfhau gwaith llywodraethu gwleidyddol yr awdurdod. Gwnaed newidiadau penodol i'r cyfansoddiad, megis cyflwyno tymor pedair blynedd i Arweinydd y Cyngor ac mae hyn wedi arwain at sefydlogrwydd gwleidyddol.

Wrth adeiladu ar y sylfeini hyn rydym bellach wedi creu strwythur sy'n caniatáu llywodraethu gwleidyddol effeithiol. Mae'r dystiolaeth dros yr ugain mis diwethaf yn dangos proses o wneud penderfyniadau sy'n gweithio ac sy'n effeithiol, gyda pheirianwaith priodol ar gyfer sicrwydd.

Mae'r dull gweithredu'n cynnwys y Cyngor, y Pwyllgor Gwaith, y Pwyllgor Archwilio, Pwyllgor y Gwasanaethau Democrataidd, Sgriwtini a'r Pwyllgor Safonau.

Mae gan y ***Cyngor*** gyfrifoldeb dros y fframwaith polisi a chyllideb. Materion ar gyfer y Cyngor yw adroddiadau llywodraethu allweddol ac mae'r Cyngor yn cytuno ar y gyllideb refeniw a chyfalaf.

Y ***Pwyllgor Gwaith*** yw'r corff sy'n gwneud y penderfyniadau allweddol ac mae'n cynnwys yr Arweinydd a chwe Deilydd Portffolio, sef:

- Addysg
- Cynllunio a'r Amgylchedd
- Y Gwasanaethau Cymdeithasol a Thai
- Datblygu Economaidd, Twristiaeth a Hamdden
- Cyllid
- Priffyrdd, Eiddo a Rheoli Gwastraff
- Rheolwr Busnes Gweithredol a Thrawsnewid.

Mae aelodaeth y Pwyllgor Gwaith newydd wedi bod yn sefydlog ers ei benodi ac mae tystiolaeth o'i effeithiolrwydd cynyddol i'w gweld yn *Adran 1.3.1*. Lle bo'n briodol, gall y Pwyllgor Gwaith ddirprwyo pwerau gwneud penderfyniadau i'r deilydd (deiliaid) portffolio perthnasol.

Mae'r ***Pwyllgor Archwilio*** yn rhan allweddol o fframwaith llywodraethu'r awdurdod. Mae dau aelod lleyg, sydd wedi'u cyfethol, ar y pwyllgor - rhywbeth sy'n ehangu ei wybodaeth a'i brofiad annibynnol.

Mae'n rhoi sicrwydd annibynnol i'r Cyngor a'i swyddogion statudol ar; pa mor ddigonol yw'r fframweithiau llywodraethu a rheoli risg, yr amgylchedd rheoli mewnol a chywirdeb y gwaith adrodd ariannol. Wrth oruchwylio gwaith archwilio mewnol ac allanol a rheoleiddwyr eraill mae'n gwneud cyfraniad pwysig i sicrhau bod trefniadau sicrwydd effeithiol yn eu lle.

Mae'r Pwyllgor yn cynnal hunanasesiad blynyddol o'i berfformiad sydd o gymorth gyda'i flaengynllun gwaith. Mae arweiniad newydd gan CIPFA ar rôl y Pwyllgorau Archwilio yn rhagweld rôl lywodraethu ehangach nag a fu o'r blaen. Yn ei weithdy 19 Ionawr 2015, bydd y Pwyllgor Archwilio'n ystyried cylch gorchwyl newydd yn unol â'r arweiniad hwn.

Mae ***Pwyllgor y Gwasanaethau Democrataidd*** yn cyfarfod yn chwarterol ac mae'n gyfrifol am adolygu pa mor ddigonol yw'r gefnogaeth i Aelodau sy'n cynnwys; Datblygu aelodau, adnoddau staffio, cyfleusterau. Rhoddwyd i Gadeirydd y Pwyllgor ddisgrifiad swydd penodol ac mae gan aelodau'r Pwyllgor ddisgrifiad swydd ar wahân sy'n nodi'r rolau a'r cyfrifoldebau. At hyn, y Cadeirydd yw'r Hyrwyddwr Datblygu Aelodau ac mae'n cymryd rhan mewn cyfarfodydd rhwydwaith Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru lle rhennir arfer da.

Mae'r Pwyllgor wedi datblygu rhaglen waith ar gyfer 2014/15 ac mae'r Cadeirydd yn adrodd yn flynyddol i Gyfarfod Cyffredinol Blynyddol y Cyngor, gan gynnwys adroddiad ar y Cynllun Datblygu Aelodau. Mae'r themâu sy'n gysylltiedig gyda Siarter Datblygu Aelodau Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru yn rhan annatod o'i waith, gan gynnwys datblygu Aelodau.

Mae dau ***Bwyllgor Sgriwtini.*** Un sy'n ymwneud â gwaith mewnol y Cyngor – *Sgriwtini Corfforaethol* a'r ail sy'n ymwneud â phartneriaethau allanol ac effaith y Cyngor ar ei gymunedau – *Sgriwtini Adfywio a Phartneriaethau*. Mae'r ddau bwyllgor newydd hwn wedi bod yn fodd i Aelodau edrych yn fwy cyfannol a chorfforaethol ar y Cyngor, ei rôl a'i effaith.

Mae Aelodau'n cynrychioli Sgriwtini ar amryfal Fyrddau mewnol a grwpiau adolygu. Pwrpas hyn yw hyrwyddo cynhwysiad, ychwanegu gwerth at y drafodaeth ac adrodd yn ôl i'w Pwyllgor Sgriwtini ar gynnydd a thynnu sylw at feysydd y bydd, bosib, yn ofynnol eu sgriwtineiddio'n ffurfiol.

Mae’r ffaith bod y *Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol* yn canolbwyntio ar berfformiad wedi bod o gymorth gyda’r newid diwylliannol a chyfrannu’n sylweddol at lywodraethu gwell.

Mae gan y *Pwyllgor Sgriwtini Adfywio a Phartneriaethau* rôl bwysig a hanfodol wrth adolygu ein trefniadaethau partneriaeth a gweithgarwch ac mae’n dechrau cau’r bwlch democrataidd y beirniadwyd partneriaethau amdano. Mae modd tystio i hyn o’r gwaith sgriwtini y mae wedi ymgymryd ag o’n ddiweddar ar *Effeithiolrwydd a Gwella Ysgolion Rhanbarthol (GwE)* a’r *Bwrdd Gwasanaeth Lleol*.

Er bod ein trefniadau sgriwtini wedi’u cryfhau, cydnabyddir bod angen parhau i wneud gwelliannau megis, blaenoriaethu a blaengynllunio gwaith yn well, defnyddio mwy ar *Baneli Canlyniadau,* ac ymgysylltu mwy â rhanddeiliaid. Er mwyn symud ymlaen gyda’r gwaith hwn, mae’r Dirprwy Brif Weithredwr a staff y Gwasanaethau Democrataidd a Sgriwtini yn cyfarfod gyda’r Cadeiryddion a’r Is-gadeiryddion yn rheolaidd.

Mae’r Swyddog Monitro’n gweithredu fel y swyddog arweiniol ar gyfer y ***Pwyllgor Safonau***. Gyda saith o’u naw aelod wedi’u penodi’n allanol, Aelodau Etholedig yw’r gweddill. Mae’r Pwyllgor yn datblygu ac yn cefnogi annibyniaeth a bod yn wrthrychol yn hytrach na llywodraethu gwleidyddol ac mae’n cyflawni hyn yn y ffyrdd a ganlyn:

- Adroddiad Blynyddol y Cadeirydd i’r Cyngor -
- Rhaglen Waith yn cael ei chymeradwyo’n flynyddol gan y Cyngor –
- Pedwar cyfarfod chwarterol a chymaint o gyfarfodydd arbennig ag sy’n angenrheidiol i ymdrin â chyfeiriadau gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru a cheisiadau am ganiatâd arbennig
- Ymdrin ag unrhyw faterion a gyfeirir dan Brotocol Datrys yn Lleol
- Ymdrin ag unrhyw geisiadau at yr Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru i gael gweld cwynion lleol
- Hyfforddiant a datblygiad Training and development wedi’u trefnu gan y Pwyllgor Safonau a/neu wedi’u cynnal gan y Pwyllgor Safonau
- Briffio Aelodau etholedig
- Fforwm y Pwyllgor Safonau Standards Committee Forum

Yn unol â Mesur Llywodraeth Leol 2011, mae gennym ***Bennaeth y Gwasanaethau Democrataidd***. Wrth wneud hyn, bu i ni achub ar y cyfle i ailstrwythuro a dod â’r holl staff sy’n gweithio yn y gwasanaethau democrataidd, etholiadol, sgriwtini a Chefnogi Aelodau ynghyd i gael eu rheoli gan y rôl newydd hon. Mae’r rôl hon wedi gwella gwaith cydgysylltu’r broses ddemocrataidd ac, yn enwedig felly, flaengynllunio gwaith. At hyn, mae wedi rhoi cefnogaeth i Gadeiryddion Pwyllgorau ac mae’n bwynt cyswllt clir i Aelodau.

1.5.2 **Rheolaeth Ariannol** *(yn cynnwys gosod y Gyllideb, adrodd ariannol a chynllunio i'r dyfodol)*

Mae rheolaeth ariannol yn hanfodol i redeg y Cyngor a chafwyd gwelliannau yn yr ystyr y llwyddwyd i gau'r cyfrifon ar amser ar gyfer 2012/13 a 2013/14, sy'n wahanol i flynyddoedd cynt. At hyn, gosodwyd cyllideb gytbwys ar gyfer 2014/15, ac rydym yn rhagweld mai dyma fydd yr achos ar gyfer 2015/16 hefyd. Adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, rhagwelir y bydd hyn wedi'i gyflawni trwy adnabod camau effeithlonrwydd a heb orfod defnyddio'r balansau.

Mae'r Cyngor wedi rheoli ei adnoddau mewn ffordd sydd wedi arwain at sefyllfa ariannol gytbwys ar ddiwedd y flwyddyn 2013/14.

Mae *Cynllun Ariannol Tymor Canolig (CATC)* wedi'i ddatblygu sy'n rhagamcanu'r bwlch ariannu ar gyfer gweddill cyfnod y cyngor hwn. Er mwyn cau'r bwlch hwn, bu gwaith yn cael ei wneud er haf 2014 i ddatblygu, gyda rhanddeiliaid, Strategaeth Effeithlonrwydd. Cafodd hyn ei gymeradwyo'n ffurfiol gan y Pwyllgor Gwaith ym mis Rhagfyr 2014 wedi cyfnod o ymgynghori â'r cyhoedd. Mae'r strategaeth hon yn rhoi'r fframwaith cyffredinol ynghylch sut mae'r Cyngor yn gweithredu ei her effeithlonrwydd. Mae'n disgrifio'r meysydd y byddir yn edrych arnynt er mwyn cael arbedion ac mae'n cynnwys yr angen i edrych ar gyfleoedd i wella moderneiddio gwasanaethau. At hyn, mae'n tanlinellu'r angen i ni ddeall yr union effaith y bydd ein cynigion yn eu cael ar ein cwsmeriaid ac ar gymunedau Môn.

Rydym hefyd wedi cyflwyno am y tro cyntaf bolisi neilltuo cyfalaf sy'n asesu cynigion achosion busnes yn erbyn cyfres o feini prawf y cytunwyd arnynt. Bydd hyn yn cael ei fireinio'n ystod y flwyddyn i ddod.

Fodd bynnag, mae'r Adran Gyllid wedi bod trwy gyfnod anodd a heriol. Bu heriau wrth recriwtio staff parhaol, gorddibyniaeth ar weithwyr Asiantaeth a newidiadau mewn arweinyddiaeth. Mae hyn oll yn erbyn cefndir o gyllidebau wedi'u tynhau a gweithredu llyfr cyfrifon ariannol newydd.

Yn eu Hadroddiad Gwella Blynyddol 2014 ar Gyngor Sir Ynys Môn, mae Swyddfa Archwilio Cymru'n nodi ei gynigion ar gyfer gwella fel a ganlyn:

'*Er mwyn gwneud cynnydd a chyflawni amcanion y Cynllun Trawsnewid, dylai'r Cyngor:*

- *Sicrhau digon o gapasiti, gallu a sefydlogrwydd yn ei wasanaeth cyllid corfforaethol; a*
- *Nodi a gwella gwendidau o ran rheoli'r system cyfriflyfr ariannol'.*

Cytunodd y Cyngor yn llwyr â'r cynigion hyn ac fel y gwelir isod, mae gwelliannau'n cael eu gwneud.

O'r herwydd gofynnodd y Cyngor i Swyddfa Archwilio Cymru gynnal asesiad o berfformiad yr adran er mwyn cynorthwyo ein gwelliant yno.

Mae'r Swyddog Adran 151 dros dro wedi ymateb yn gadarnhaol i'r asesiad ac wedi defnyddio hwn i groesgyfeirio gyda'i gynllun gweithredu gwella. Rydym yn hyderus bod sylw'n cael ei roi i'r materion a nodwyd yn yr asesiad o'r perfformiad

Staffio a Chapasiti

Mae'r Swyddog Adran 151 dros dro'n gweithio'n dda gyda'r Cyngor i oresgyn capsiti hanesyddol a materion perfformio cysylltiedig. Mae sefydlogrwydd a chapasiti'r dyfodol yn cael eu creu trwy fynd ati i ddatblygu staff cyfredol, cynllunio ar gyfer olyniaeth a chreu diwylliant dysgu cadarnhaol.

Oherwydd pwysigrwydd rôl y Swyddog Adran 151 dros dro, rydym yn y broses o ddefnyddio gwasanaeth ymgynghorwyr recriwtio arbenigol i'n cynorthwyo gyda phenodiad parhaol.

Adrodd Ariannol

Roedd effaith gweithredu system llyfr cyfrifon newydd yn llawer mwy nag oedd wedi'i rhagweld yn wreiddiol. Gweithredwyd hyn cyn y disgwyliadau rheoli prosiect corfforaethol diwygiedig ac rydym yn hyderus ein bod bellach wedi gwella ein trefniadau Rheoli Prosiectau fel bod modd rheoli gweithrediad o'r fath yn y dyfodol. O'r herwydd, anodd oedd adrodd ar faterion ariannol yn gyson yn 13/14, Oherwydd y problemau a gafwyd a'r materion y tynnwyd sylw atynt gan archwilio mewnol, daeth yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth i mewn a gofynnwyd i'r Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Ddatblygu Cynaliadwy adolygu'r sefyllfa a chytuno ar gamau gwella.

Y Swyddog Adran 151 dros dro sy'n rhoi sylw i'r materion hyn bellach ac mae adrodd ar faterion ariannol wedi codi. Gwnaed gwelliannau, gydag adroddiadau ar gyllideb gwasanaethau'n cael eu cynhyrchu'n fisol. Mae'r Gwasanaeth Cyllid yn gweithio gyda chyflenwr system y llyfr cyfrifon i ddatrys unrhyw broblemau sydd heb eu datrys a'r bwriad yw ail-lansio'r system yn ystod chwarter cyntaf eleni. Bydd cynyddu perchenogaeth swyddogion o'r system a'u hymddiriedaeth ynddi a sicrhau yr adroddir ar faterion ariannol yn gadarn ac yn amserol yn ddarn o waith sylweddol yn ystod 2015.

Gosod y Gyllideb

Er gosod cyllideb gytbwys ar gyfer 2014/15, cytunodd Aelodau a Swyddogion bod gofyn gwella'r broses i wneud hyn er mwyn i Aelodau ac Uwch-swyddogion ymgysylltu'n well â'i gilydd.

Sefydlwyd Grŵp Llywio Cyllideb dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Brif Weithredwr ar gyfer proses gosod cyllideb 2015/16 gyda chynrychiolaeth o bob grŵp gwleidyddol. Mae wedi cyfarfod yn rheolaidd ac wedi goruchwylio gwaith datblygu'r strategaeth effeithlonrwydd a'i phroses ymgynghori, yn ogystal â phroses gosod y gyllideb.

Wrth baratoi i osod cyllideb 2015/16, mae angen mwy o waith fel bod modd i'r Cyngor gwrdd â'i arbedion ar gyfer blwyddyn dau a thri. O'r herwydd, cynhelir adolygiad manwl o gyllidebau gwasanaeth fesul swyddogaeth dros y 12 mis nesaf. Bydd y fethodoleg a fabwysiedir wedi'i seilio ar arfer da o Gynghorau eraill ac yn rhoi sylw i wendidau a nodir yn adroddiad lleol Swyddfa Archwilio Cymru ar Reolaeth Ariannol.

Cynllunio Ariannol

Tra bo gan y Cyngor Gynllun Ariannol Tymor Canolig, mae angen datblygu mwy o fanylion er mwyn gosod sefyllfa ariannol y Cyngor i'r dyfodol yng nghyd-destun cyflawni'r Cynllun Corfforaethol a'r penderfyniadau buddsoddi a datfuddsoddi oedd yn ofynnol er mwyn cyflawni hyn.

Wrth i'r newidiadau cynlluniedig mewn cyflawni gwasanaeth ddod yn gliriach, mae gennym bellach ddealltwriaeth well o amserlenni ac effeithiau ariannol y Cynllun Corfforaethol a bydd gwaith manwl ar hwn yn parhau gweddill y flwyddyn.

1.5.3 **Rheoli Risg**

Cyflwynodd y Cyngor Fframwaith Rheoli Risg yn 2012 ac mae adroddiadau rheolaidd ar risg wedi'u cyflwyno i'r Pwyllgor Archwilio.

Mae ein trefniadau rheoli prosiect newydd yn ei gwneud yn ofynnol i gofrestri risg gael eu datblygu a'u rheoli ac mae Byrddau Prosiect yn adolygu risgiau'n rheolaidd.

Yn haf 2014 comisiynwyd adolygiad gan yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth o'r defnydd a wnaed o'r Fframwaith Rheoli Risg gan nad oedd y broses o reoli risg i'w gweld yn gweithio'n iawn. Cadarnhaodd yr adolygiad bryderon yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth gan iddo ganfod:

- Bod y defnydd a wneir o risg ar draws y Cyngor yn anghyson
- Nad yw'n glir sut mae cofrestri risg gwasanaeth a chorfforaethol yn gysylltiedig
- Nad oedd eglurder ynghylch trosglwyddo problem yn uwch na chael adborth
- Nad yw risg yn gweithio'n dda ochr yn ochr â'r prosesau cynllunio a rheoli perfformiad

Yn sgil hyn, mae'r polisi a'r broses wedi'u hadolygu a hyfforddiant wedi'i roi ar y rhain i dros 55 o uwch-swyddogion a staff. Mae cofrestri Risg Gwasanaeth yn cael eu hadolygu a'u cynnwys yn y Broses Cynllunio Busnes a bydd Cofrestr Risg Gorfforaethol ddiwygiedig yn ei lle erbyn diwedd chwarter cyntaf 2015. Rhoddir eglurhad ynghylch swyddogaethau a chyfrifoldebau gwahanol bwyllgorau gwleidyddol ac adolygir cyfrifoldebau swyddogion.

1.5.4 **Rheoli Asedau**

Mae grŵp rheoli asedau wedi'i sefydlu dan arweinyddiaeth y Cyfarwyddwr Corfforaethol dros Ddatblygu Cynaliadwy. Mae'r Grŵp Craidd Asedau Tir ac Adeiladau Corfforaethol yn sicrhau y gwneir y defnydd gorau o asedau tir ac adeiladau'r awdurdod trwy arferion rheoli effeithiol a chyfannol. Estynnir gwahoddiad i wasanaethau fynd i gyfarfodydd a gynhelir bob dau fis er mwyn rhoi adroddiad ar y sefyllfa gyfredol o ran prosiectau penodol sy'n gysylltiedig â'n hasedau.

Mae Strategaeth Rheoli Asedau (ar ffurf drafft) yn cael ei datblygu gan y grŵp hwn sy'n cadw mewn cof yr agenda trawsnewid. Mae'r prosiect gweithio'n Gallach a'r strategaethau arbedion, moderneiddio ysgolion a gofal cymdeithasol i gyd yn nodi bod angen rhesymoli ein heiddo. Bydd rhesymoli hefyd yn fodd i ni godi cyfalaf fydd ar gael ar gyfer buddsoddi yn ein blaenoriaethau corfforaethol.

Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth wedi ystyried y strategaeth a chaiff ei thrafod gan y Penaethiaid a'i chymeradwyo trwy'r broses wleidyddol yn gynnar yn 2015. Mae panel canlyniadau wedi'i sefydlu gan Sgriwtini Corfforaethol i sgriwtineiddio gwaith datblygu a gweithredu'r Strategaeth gan fod hwn yn faes y cred Aelodau y mae angen rheolaeth ddeinamig ar ei gyfer. Fodd bynnag nid yw hwn wedi cyfarfod eto oherwydd pwysau gwaith Aelodau.

At hyn, mae Grŵp Strategaeth Cyfalaf wedi'i sefydlu dan arweiniad y Swyddog Adran 151 dros dro ac mae cyswllt clir rhwng gwaith hwn a'r grŵp Rheoli Asedau gyda'u gwaith yn rhedeg ochr yn ochr â'i gilydd.

1.5.5 **Llywodraethu Gwybodaeth**

Mae'r Cyngor wedi gwneud cynnydd sylweddol ar lywodraethu gwybodaeth dros yr 20 mis diwethaf.

Yn sgil nifer o achosion difrifol posib o dorri rheolau data, aeth y Cyngor ati'n rhagweithiol i ofyn i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth gynnal archwiliad trwyadl o'n trefniadau llywodraethu gwybodaeth. Lluniwyd ganddynt adroddiad beirniadol oedd yn heriol i'r Cyngor a than arweinyddiaeth yr Uwch-berchennog Risg Gwybodaeth a chan reoli prosiectau'n effeithiol,

rydym wedi gwneud newidiadau sylfaenol i drefniadau'r Cyngor o ran cydymffurfio gyda Deddf Gwarchod Data 1998. Bellach mae'r Cyngor wedi mabwysiadu dull gweithredu rheoli risg gwybodaeth a bydd y *Grŵp Llywodraethu Gwybodaeth Gorfforaethol* yn rhoi arweinyddiaeth ar y materion hyn. Rhoddwyd hyfforddiant gorfodol ar warchod data i staff gyda nifer sylweddol o staff eisoes yn dod i'r sesiynau hyn.

Cwblhaodd Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth archwiliad dilynol ac rydym wrthi'n disgwyl am ei ganfyddiadau. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn hyderus o'n cynnydd sylweddol, yn symud y Cyngor allan o'r 'coch'.

1.5.6 Polisïau Corfforaethol a Gweithredol

Mae adroddiadau archwilio mewnol wedi tynnu sylw at elfennau o dynnu'n groes i nifer o bolisïau corfforaethol. Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth wedi nodi hyn yn flaenoriaeth allweddol i'r Cyngor roi sylw iddo.

Mae tasg wedi'i sefydlu dan arweinyddiaeth *Pennaeth Swyddogaeth Busnes y Cyngor* i ymchwilio i mewn i opsiynau priodol ar gyfer Rheoli Polisïau i'r Cyngor a'u datblygu.

Bydd y gwaith yn ymwneud â'r polisïau, trefniadaethau a'r protocolau corfforaethol allweddol:

- Sy'n llywodraethu'r ffordd yr ydym yn gweithio (lle mae angen i ni sicrhau cydymffurfiaeth); ac
- Y mae gofyn i'r holl staff fod yn ymwybodol ohonynt (cyfathrebu corfforaethol)

Yn y dechrau, prif bolisïau'r Cyngor yn unig fydd yn y cwmpas. Bydd polisïau sy'n benodol i wasanaethau y tu allan i'r cwmpas ar gyfer y cam cyntaf ond bydd rhaid i broses pennu opsiynau priodol gynnwys dyheadau tymor canolig / hir.

1.5.7 Cydraddoldeb

Mae gan y Cyngor Gynllun Cydraddoldeb 2012-2016 strategol a fabwysiadwyd gan y Pwyllgor Gwaith. Caiff cynnydd ar ei flaenoriaethau allweddol eu cynnwys yn ei adroddiad monitro blynyddol i'r Comisiwn Cydraddoldeb ac mae'r Cyngor yn aelod allweddol o rwydwaith Cydraddoldeb Gogledd Cymru.

Rydym yn cydnabod bod asesiadau ar yr effaith ar gydraddoldeb yn hanfodol i wella ein gwasanaethau a chwrdd ag anghenion y rhai sy'n eu defnyddio. Maent yn sicrhau y rhoddir ystyriaeth i'r effaith y gallai penderfyniadau, polisïau neu wasanaethau eu cael ar grwpiau a warchodir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. O'r herwydd, rhaid i asesu ar yr effaith ar gydraddoldeb fod yn rhan annatod o'r broses gwneud penderfyniadau.

Er mwyn gwreiddio a phriflifio ystyriaethau cydraddoldeb ymhellach, rydym wedi sicrhau bod mwy o gydweithio rhwng proses yr Asesiad ar yr Effaith ar Gydraddoldeb a rheoli prosiectau yn yr Awdurdod. Mae gwaith sgrino cychwynnol yn digwydd adeg y bydd y prosiect yn dechrau ac mae'n parhau'n rhan annatod o'r broses.

Er mwyn sefydlu pa mor dda y mae cydraddoldeb wedi'i wreiddio yn ein harferion gweithio, y bwriad yw cynnal Archwiliad o Gydraddoldeb yn ystod chwarter cyntaf 15-16. Bydd Cynllun Gweithredu'n cael ei ddatblygu i baratoi ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig.

1.5.8 **Caffael**

Mae caffael yn rhan annatod o gyflawni gwasanaeth ym Môn gyda llawer o'u gwasanaethau mawr wedi'u hallanoli e.e. gwastraff, priffyrdd a chefnogaeth cynghori addysg.

Tynnodd archwiliad o berfformiad Llywodraeth Cymru a gynhaliwyd gan KPMG yn 2014 sylw at rai materion sylweddol i'r Cyngor roi sylw iddynt. Mae prosiect ffurfiol wedi'i sefydlu i fwrw ymlaen gyda'r gwaith sy'n ofynnol ac mae'r Cyngor wedi buddsoddi mewn staff ychwanegol i yrru'r agenda hon yn ei blaen a gwreiddio arferion gweithio - rhywbeth sydd eisoes yn arwain at arbedion.

Mae'r Pwyllgor Archwilio'n monitro cynnydd gwaith cydymffurfio â Chaffael a'r gwelliannau gofynnol.

1.5.9 **Cynllunio at Argyfwng a Pharhad Busnes**

1 Gorffennaf 2014 sefydlwyd Gwasanaeth Cynllunio at Argyfwng rhanbarthol newydd i'r chwe awdurdod lleol a neilltuwyd i bob Cyngor swyddog cyswllt penodedig. Bydd y gwasanaeth rhanbarthol newydd yn rhoi mwy o gapasiti a gwytnwch i'r Cyngor. Caiff blaenoriaethau gwaith allweddol eu monitro trwy *Weithgor Strategol Cynllunio at Argyfwng* y Cyngor sydd newydd ei sefydlu.

Mae angen datblygu trefniadau Parhad Busnes, yn gorfforaethol ac ar lefel gwasanaeth gan nad ydynt yn gadarn ar hyn o bryd. Mae cynllun Rheoli Parhad Busnes wedi'i baratoi gyda chefnogaeth Gwasanaeth Cynllunio at Argyfwng Rhanbarthol Gogledd Cymru.

Mae'r gwaith yn cael ei oruchwylio gan *Grŵp Llywio Strategol Cynllunio at Argyfwng* y Cyngor, dan gadeiryddiaeth y Dirprwy Brif Weithredwr a gosodwyd dyddiad targed o fis Mehefin 2015 i gwblhau cynllun Rheoli Parhad Busnes corfforaethol. Ar lefel gwasanaeth cafwyd cynnydd da yn y Gwasanaethau Cymdeithasol a chaiff hyn ei ddefnyddio fel modd i gynllunio gwasanaethau mewn gwasanaethau eraill.

Barn staff….. Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol yn y meysydd *arweinyddiaeth, gweledigaeth a strategaeth, cynllunio, cyfrifoldeb ac atebolrwydd a chyllid ac adnoddau* o ran y thema 'Proffesiynol ac yn cael ei Redeg yn dda'.	
Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid:	**O ganlyniad:**
• I'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth a'r Pwyllgor Gwaith fod yn cael eu gweld mwy a'i bod yn haws mynd atynt	Byddwn yn sefydlu bod gan staff hawl i gael gwybod beth sydd yn digwydd, sicrhau bod yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth a'r Pwyllgor Gwaith yn cael eu gweld mwy trwy dechnolegau newydd a wyneb-yn-wyneb. (Gweler Adran 1.4.2)
• Gwella gwaith rheoli'r gyllideb a'r arbedion a wnaed	Byddwn yn gwella ac yn mireinio trefniadau rheoli ariannol mewnol (Gweler Adran 1.5.2)
• Sefydlu a chymeradwyo strategaeth gaffael effeithiol	Mae gennym brosiect Caffael yn ei le a fydd yn datblygu ac yn gweithredu Strategaeth Gaffael (Gweler Adran 1.5.8)
• Defnyddio ein harbenigedd mewnol yn well a rhoi blaenoriaeth uchel i waith datblygu'r gweithwyr	Byddwn yn bwrw ymlaen gyda gwaith datblygu cynlluniau datblygu Gweithwyr y Gwasanaeth, gan sicrhau bod gan y staff y sgiliau cywir ar gyfer nawr a'r dyfodol. (Gweler Adran 4.3.1, 4.4.2)

THEMA 2 – Arloesol, Uchelgeisiol ac Eangfrydig

Sefydlu amgylchedd a diwylliant sy'n annog ac yn meithrin arloesedd a syniadau ac atebion creadigol. Bydd y Cyngor yn edrych y tu draw i'r sefydliad i geisio atebion arloesol a fydd o fudd i gwsmeriaid, dinasyddion a chymunedau.	**CRh**

2.1 Trosolwg

Mae'r adran hon yn edrych i weld a yw ein gweledigaeth gorfforol yn arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig ac a ydym yn cefnogi diwylliant sy'n arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig. Mae'n rhoi tystiolaeth o'n casgliad ein bod yn cyflawni'r thema hon '*yn rhannol'*.

Amlygir hyn trwy:

- Weledigaeth a chyfeiriad cryf trwy'r Cynllun Corfforaethol
- Enw da sy'n gwella
- Rhaglen uchelgeisiol ar gyfer trawsnewid a moderneiddio'r gwasanaeth
- Trefniadau eangfrydig, cryf trwy'r Rhaglen Ynys Ynni a rhaglenni eraill

Wedi'i gynnal gan:

- Gyfleoedd i staff ac Aelodau ddysgu oddi wrth eraill
- Cyfleoedd i staff gyfrannu a dylanwadu ar gyfeiriad newid

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llwyr, rhaid i ni wneud gwelliannau yn y meysydd a ganlyn:

✓ Cynnal y cynnydd ar y Rhaglen Trawsnewid

✓ Adlewyrchu effaith Wylfa Newydd a chynlluniau mawr eraill yn ein gwaith cynllunio gwasanaethau yn y dyfodol

✓ Gweithredu Gweithio'n Gallach

✓ Gweithredu Rhaglen o newid diwylliannol

✓ Gweithredu Strategaeth TGCh sy'n cefnogi arloesedd

✓ Datblygu mwy ar gynllun awgrymiadau staff a'i weithredu

2.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae’r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Ydi ein gweledigaeth Gorfforaethol yn arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig?

- Gweledigaeth a chyfeiriad corfforaethol
- Trawsnewid a Moderneiddio Gwasanaethau
- Gweithio’n Gallach

Ydym yn cefnogi diwylliant sy’n arloesol, uchelgeisiol ac eangfydig?

- Newid Diwylliannol
- TGCh
- Annog Arloesedd a bod yn eangfrydig

2.3	Ydi ein gweledigaeth Gorfforaethol yn arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig?	CR hA

2.3.1 **Gweledigaeth a Chyfeiriad Corfforaethol**

Cafodd y Cynllun Corfforaethol ei fabwysiadu gan y Cyngor yn 2013 ar gyfer cyfnod gweinyddu'r Cyngor newydd.

Mae'r Cynllun Corfforaethol yn uchelgeisiol ac yn nodi'r angen clir i'r Cyngor drawsnewid a moderneiddio'r ffordd y mae'n cynnig nifer o wasanaethau allweddol. Wrth ddatblygu'r cynllun, ymgysylltwyd â dinasyddion ac ymgysylltwyd yn llwyr ag aelodau a swyddogion. Wrth fod yn eangfrydig, mae'r Cyngor wedi edrych ar gyfeiriad cynghorau eraill, dysgu oddi wrth eraill a cheisio arfer gorau.

O gofio hanes y Cyngor, roeddem ar ei hôl hi gyda rhai gwasanaethau o ran disgwyliadau modern. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf mae'r cyflymder y mae Ynys Môn wedi datblygu ei gynlluniau trawsnewid ac fel Cyngor wedi bod yn sylweddol. Tystir hyn yn y broses hunanasesu hon.

Mae'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth a phenodiadau allweddol eraill wedi dod â phrofiad a gwybodaeth i'r Cyngor ac mae hyn wedi bod o gymorth i ni ymestyn ymhellach o ran ein disgwyliadau. At hyn, mae'r Cyngor newydd yn dangos ei fod yn awyddus ac yn dyheu i enw da Môn gael ei wella, a hynny'n seiliedig ar arloesedd a chynnig gwasanaethau modern. Tystir hyn trwy ei fewnbwn i'r Cynllun Corfforaethol ac iddo'i fabwysiadu a chan ganolbwyntio ar gyflawni.

Mae saith blaenoriaeth i'r cynllun a bydd y Cyngor yn atebol am eu cyflawni yn ystod ei dymor.

Ochr yn ochr â'r Cynllun Corfforaethol mae Cynllun Ariannol Tymor Canolig ynghyd â Strategaeth Effeithlonrwydd y cytunwyd arni (a fabwysiadwyd gan y Pwyllgor Gwaith ym mis Rhagfyr 2014). Bydd hon yn nodi'r cyfeiriad y bydd y Cyngor yn mynd iddo wrth ddelio â'r arbedion sylweddol sydd angen eu gwireddu dros gyfnod presennol y Cyngor (ac a drafodwyd ymhellach yn *Adran 1.5.2*)

Bydd gwaith cynllunio'r gweithlu hefyd yn cyd-fynd â'r Cynllun Corfforaethol (Adran *4.3.1)*

2.3.2 **Trawsnewid a Moderneiddio Gwasanaethau**

Mae'r Cynllun Corfforaethol yn rhagweld y bydd gwasanaethau'n cael eu trawsnewid a'u moderneiddio'n sylweddol. Gan fod yr agenda'n fawr ac yn uchelgeisiol, rydym wedi rhoi rhaglen newid yn ei lle sy'n realistig ac yn gyraeddadwy. Cafwyd adnoddau ar gyfer y rhaglen hon trwy waith

ailflaenoriaethu capasiti a gwasanaethau, gyda chyfleoedd datblygu'n cael eu rhoi i staff Môn gymryd rhan.

Dyma'r gwaith trawsnewid mawr y mae'r Cyngor yn ei gyflawni:

- Moderneiddio Ysgolion Cynradd
- Gofal Cymdeithasol Oedolion Hŷn
- Gweithio'n Gallach
- Hamdden
- Llyfrgelloedd
- Diwylliant ac Amgueddfeydd
- Gwasanaethau Ieuenctid
- Adfywio Economaidd

Mae ein cynnydd o ran cyflawni'r rhain wedi'i nodi yn *'Thema 6 – Cyflawni'*.

Wrth ddatblygu ein cynlluniau yn y meysydd hyn, ceisiwyd arfer da o rywle arall a chynhaliwyd gwaith ymchwil sylweddol. Mae Ynys Môn yn dechrau cael ei gydnabod fel Cyngor sy'n gallu gwella a bellach mae Cynghorau eraill yn gofyn i ni rannu ein profiadau.

Mae adnoddau sylweddol wedi'u buddsoddi yn y Rhaglen Ynys Ynni. Elfen fawr o'r gwaith y byddant yn ei wneud yn ystod y tymor sy'n weddill gan y Cyngor hwn fydd asesu effaith Wylfa Newydd ar gymunedau Môn a datblygu asesiad anghenion a fydd o gymorth i'r modd yr ydym yn cyflawni ein gwasanaethau. Bydd y gwaith yn cael ei gwblhau mewn amser ar gyfer cymeradwyo ein Cynllun Corfforaethol nesaf.

2.3.3 Gweithio'n Gallach

Yr hyn yw Gweithio'n Gallach ym Môn yw gweithio am newid diwylliannol i gael llai o fiwrocratiaeth a phapur wrth weithio ac amgylchedd lle rhoddir ymddiriedaeth mewn staff i wneud penderfyniadau priodol wrth ymgymryd â'u dyletswyddau a'u bod yn cael cefnogaeth i wneud hyn. Bydd hyn yn newid sylweddol wrth i ni wella fel Cyngor.

Rhagwelir y daw'r gwelliannau a ganlyn yn sgil Gweithio'n Gallach:

- Gwell mynediad i gwsmeriaid at wasanaethau a chefnogaeth gan y gwasanaethau, a boddhad yn y pwynt cyswllt
- Ymddiried yn yr awdurdod i gadw data'n ddiogel

- Defnyddio gofod sydd ar gael yn well fel ei bod yn haws i wasanaethau gydweithio
- Defnyddio staff gweinyddol yn fwy effeithlon
- Sefydliad sy'n fwy darbodus, ymatebol ac effeithlon
- Enw da gwell yn lleol ac yn Llywodraeth Cymru
- Denu a chadw staff sydd wedi'u hyfforddi'n dda
- Staff yn teimlo bod y sefydliad yn ymddiried ynddynt– gan greu diwylliant o ymddiriedaeth trwy rymuso

Bydd Achos Busnes Llawn Gweithio'n Gallach yn rhoi sylw i; *cau adeiladau, swyddfeydd cyfyngedig, hanes o danfuddsoddi yn ein hisadeiledd TGCh sy'n arwain at systemau hen ffasiwn a moderneiddio arferion gweithio.*

Gwnaed gwaith sylweddol i ymgysylltu ac ymgynghori â rhanddeiliaid mewnol a dysgu oddi wrth sefydliadau cyhoeddus a phreifat er mwyn datblygu cynllun uchelgeisiol ar gyfer gwella a fydd yn canolbwyntio ar dri maes datblygu allweddol:

- Ailddylunio prif dderbynfa Swyddfa'r Cyngor i wneud un dderbynfa ar gyfer y sefydliad gyda gwasanaeth rhagorol yn y pwynt cyswllt i gwsmeriaid.
- Ailddylunio prif dderbynfa Swyddfa'r Cyngor i gefnogi'r Awdurdod wrth iddo resymoli ei asedau a mabwysiadu arferion gweithio'n Gallach.
- Bod yr Awdurdod yn mabwysiadu arferion gweithio mwy modern er mwyn gostwng amser a dreulir ar ddyletswyddau gweinyddol.

Os bydd arian Cyfalaf ar gael, caiff y rhain eu cyflawni'r un pryd mewn cyfnodau dros y ddwy / dair blynedd nesaf ac, yn fras, byddant yn cynnwys pedwar prif faes gwaith; *derbynfa newydd/siop-un-stop, newid adeiladau i wneud lle i 200 yn fwy o staff, meddalwedd TGCh newydd,* a *rheoli newid a datblygu'r gweithlu.*

2.4	**Ydym yn cefnogi diwylliant arloesol, uchelgeisiol ac eangfrydig?**	**C Rh**

2.4.1 **Newid Diwylliannol**

Dros amser, mae'r Awdurdod wedi hyrwyddo ei hun fel cyflogwr da trwy wella'r cyfleoedd gweithio hyblyg sydd ar gael i'w staff e.e. cynnig gweithio o gartref, cynllun gweithio oriau hyblyg gwell ac ati. Mae hyn wedi annog staff i fabwysiadu ffyrdd newydd o reoli eu gwaith ac i amrywio eu horiau yn y gwaith fel bod modd iddynt gydbwyso eu bywydau gartref ac yn y gwaith yn well. Er bod hyn wedi bod yn llwyddiannus iawn i nifer o staff, mae eraill wedi parhau i weithio mewn ffordd draddodiadol.

Bydd rhaid i'r dull hwn o weithredu mwy o gyfleoedd hyblyg ganolbwyntio ar ddefnyddio gwahanol dechnegau megis meddwl trwy systemau neu ddull gweithredu darbodus i gefnogi'r newid hwnnw. Er mwyn croesawu'n llwyr yr ethos o Weithio'n Gallach, mae'r Awdurdod yn cydnabod bod angen bellach gefnogi rheolwyr a staff mewn arferion a fydd yn parhau i fod i nifer yn arferion gweithio newydd.

Bydd rhaglen o newid diwylliannol yn edrych ar brysuro'r broses trwy ddwyn ynghyd unigolion o wahanol feysydd gwasanaeth i edrych ar sut mae modd newid arferion gweithio trwy ddefnyddio technegau newydd megis meddwl trwy systemau neu ddull gweithredu darbodus, fel cysylltiadau i ddatblygu ar draws gwasanaethau.

2.4.2 **TGCh**

Mae'r Cyngor wedi cytuno fod TGCh yn ganolog i'w waith trawsnewid a moderneiddio ac, o'r herwydd, mae'r Gwasanaeth TGCh bellach yn y Tîm Trawsnewid Corfforaethol.

Mae'r Prosiect Gweithio'n Gallach yn seiliedig ar fanteisio'n llawr ar systemau TGCh i gefnogi gwaith cyflawni gwasanaeth yn y dyfodol. Mae'r Pwyllgor Gwaith yn gryf wrth yrru'r agenda hon ymlaen, gan fabwysiadu'r Achos Busnes Llawn ym mis Rhagfyr 2015. Bydd strategaeth TGChddiwygiedig yn cael ei datblygu erbyn mis Mawrth 2015 a bydd yn cael ei gyrru gan y cynlluniau ar gyfer Gweithio'n Gallach, Llywodraethu Gwybodaeth a'r newid sianelau sy'n ofynnol mewn Gwasanaethau i Gwsmeriaid.

Dros y ddwy flynedd diwethaf gwnaed nifer o newidiadau mewn perthynas â gwella TGCh ar draws y sefydliad:

- Ers yr etholiad cyfathrebir â'r holl aelodau etholedig trwy e-bost ac mae bob un yn defnyddio tabled ar gyfer busnes y cyngor. Nid yw papurau'n cael eu dosbarthu fel arfer. Yn yr un modd, gweinyddir holl

gyfarfodydd yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth a Phenaethiaid yn electronig.

- Mae gan fwy o staff y dechnoleg i weithio i ffwrdd o'r canol
- Mae e-ffurflenni wedi'u datblygu mewn mwy o wasanaethau
- Technoleg ddi-wifr wedi'i chyflwyno

Mae'r Cyngor yn ymwybodol mai bychan yw adnoddau TGCh ac, felly, byddwn o bosib yn cael trafferth i yrru a gweithredu'r newidiadau sydd eu hangen. Er mwyn cynorthwyo'r Cyngor i asesu hyn, mae Cyn-bennaeth Gwasanaeth TGCh yng Ngogledd Cymru wedi'i gomisiynu i adolygu'r sefydliad a chapasiti'r Adran TGCh.

Ar hyn o bryd, mae'r Cyngor yn penodi i swydd y Rheolwr Gwasanaeth gyda phwyslais newydd ar drawsnewid a'r newid diwylliant sy'n angenrheidiol i gyflawni'r agenda uchelgeisiol hwn.

Byddai'r Cyngor yn awyddus i weithio gyda'r awdurdodau cyfagos a sefydliadau cyhoeddus eraill i sicrhau cynaliadwyedd yn y gwasanaeth hanfodol hwn. Fodd bynnag, mae'r ansicrwydd yng nghyswllt Ad-drefnu Llywodraeth Leol yn llyffetheirio trafodaethau yma fel ag y mae gyda gwasanaethau cefnogi eraill.

2.4.3 Annog Arloesedd a Bod yn Eangfrydig

Er mwyn rhoi'r cyfle i staff ddysgu o brofiadau eraill, cyflwynwyd y **Clwb Tanio** yn 2013. Fforwm a gynhelir yn rheolaidd yn ystod yr amser cinio yw hwn ac sy'n cynnig amgylchedd dysgu ysbrydoledig i staff ac Aelodau, gyda siaradwyr allweddol yn cael gwahoddiad i gyflwyno materion megis ymgysylltu â dinasyddion, ffyrdd newydd o weithio, newid sianelau, cymhelliant. Datblygwyd y cysyniad yng Nghynhadledd y Rheolwyr Canol a chaiff y Clwb ei redeg gan reolwyr canol sydd wedi cael cyllideb ar gyfer siaradwyr. Enghraifft yw hyn o sut ydym yn grymuso ein staff i fod yn eangfrydig ac annog arloesedd.

Fe nododd y ***'Chwe Thema Allweddol'*****,** y seiliwyd yr hunanasesiad hwn arnynt, ddyheadau'r Cyngor. O'r herwydd, mae'n bwysig y caiff y rhain eu gwreiddio'n llwyr yn y ffordd yr ydym yn gweithio ac y gall ein pobl i gyd eu hadnabod a chyfrannu at eu cyflawni.

Os ydym am wireddu ein dyhead, mae'n hanfodol ein bod yn deall os yw'n staff yn credu ein bod yn gwneud cynnydd. O'r herwydd, er mwyn cynorthwyo'r Cyngor i gael asesiad cyflawn o'i gynnydd, gofynnwyd i reolwyr canol, a staff oedd yn gwirfoddoli rannu'n chwe grŵp i asesu ein sefyllfa. Mae pob un o'r grwpiau hyn wedi datblygu matrics aeddfedrwydd i nodi, er enghraifft, yr hyn y mae *'Proffesiynol ac yn cael ei Redeg yn Dda'* yn ei olygu iddyn nhw. Yna maent wedi cynnal asesiad sylfaenol ar y man y credant y mae'r Cyngor ynddo ar y matrics ac wedi nodi'r gwelliannau y credant y mae gofyn ei gwneud i gwrdd â phob un thema.

Mae hwn yn ddull pwerus o ymgysylltu â staff ar ein taith i welliant. Mae modd gweld ei ddylanwad trwy'r asesiad hwn drwyddi draw.

Arbrofwyd gyda **chynllun awgrymiadau staff** yr haf hwn a byddir yn defnyddio'i ganfyddiadau i ddatblygu mwy ar y fethodoleg yn ystod 2015.

Fel enghraifft o'n diwylliant eangfrydig: Er mwyn gwella'r cyfathrebu gyda rhanddeiliaid ar Ddatblygu Cynaliadwy, sefydlodd y Cyngor brosiect ar y cyd rhwng y partneriaid a ganlyn gan ragweld *'Bil Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol'*:

- *Canolfan Newid Ymddygiad Cymru (WCBC);*
- *Synnwyr Busnes, Business Sense (SBBS);*
- *Sefydliad Amgylcheddau Cynaliadwy Cymru (rhwydwaith WISE)* sydd ym Mhrifysgol Bangor; a'r
- Gwasanaeth Cynllunio a Gwarchod y Cyhoedd

Caiff y gwaith ei ariannu'n gyfan gwbl trwy'r Rhaglen Mewnwelediad Strategol a ariennir gan Ewrop ac fe'i gwelir fel y prosiect cyntaf mewn perthynas tymor hir gyda'r Brifysgol i wreiddio Datblygu Cynaliadwy yn y ddau sefydliad.

Matrics Staff - T2

Barn staff….. Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol yng nghategorïau; *Dysgu, Addasadwy, Gwrando, Creadigol, Risg a Gweledigaeth,* o ran y thema 'Arloesol, Uchelgeisiol ac Eangfrydig'.	
Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid i ni:	O ganlyniad:
• Roi anogaeth i fod yn arloesol, gyda chydnabyddiaeth am arloesedd ar lefel gwasanaeth	Byddwn yn datblygu ac yn gweithredu cynllun awgrymiadau staff ymhellach ac yn parhau gyda gwobrau i staff (Gweler adran 2.3.3)
• Cael y system werthuso'n gweithio ym mhob maes	Byddwn yn datblygu Adolygiadau Datblygu Perfformiad fel rhan o gofnodion electronig staff, gyda chysylltiadau cliriach rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol (Gweler adran 4.4.2)
• Gweithio mwy gyda rheolwyr lefel is a gwella gwaith ymgysylltu â staff	Byddwn yn gwreiddio ein fframwaith cyfathrebu mewnol, gan gynnwys sesiynau briffio misol i Aelodau ac yn rhoi'r hawl i staff gael gwybod beth sy'n digwydd (Gweler adran 1.4.2)
• Gwella dealltwriaeth staff o risg gan gynnwys y systemau a'r prosesau ffurfiol ac fel Cyngor, gwrthod llai o risgiau	Byddwn yn gwrthwynebu'r trefniadau Rheoli Risg Corfforaethol (Gweler adran 1.5.3)

THEMA 3 – Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned

Byddy Cyngor yn mynd ati i ymgysylltu â chymunedau, dinasyddion a chwsmeriaid, ceisio eu barn, deall eu hanghenion ac ymateb yn unol â hynny gan egluro a chyfleu ei gamau'n llawn.	**CRhA**

3.1 Trosolwg

Yn yr adran hon edrychir ar faint yr ydym yn canolbwyntio ar ein cwsmeriaid a cheir tystiolaeth o'n canfyddiad ein bod yn cyflawni'r thema hon *'y rhan amlaf'.*

Amlygir hyn trwy:

- Ymgysylltu'n effeithiol ar lefel gwasanaeth
- Defnyddio mwy ar sianelau adborth gan ddinasyddion
- Mwy o eglurder o ran cwrdd â disgwyliadau cwsmeriaid

Wedi'i gynnal gan:

- Fabwysiadu a gweithredu siarter ymgysylltu â Chynghorau Tref a Chymuned
- Mabwysiadu Siarter Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid
- Gweddarlledu cyfarfodydd o bwyllgorau

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llwyr, rhaid i ni wneud gwelliannau yn y meysydd a ganlyn:

- ✓ Sefydlu a gwreiddio arfer o ymgysylltu'n gorfforaethol ac fel partneriaeth
- ✓ Gwella ansawdd a nifer y sianelau fel bod modd i Gwsmeriaid gael at wasanaethau
- ✓ Gweithredu'n llwyr Gynllun Gweithredu Siarter y Cwsmer
- ✓ Cyflwyno Arf Asesu Gwerthoedd i gynorthwyo wrth recriwtio staff a datblygu staff
- ✓ Adolygu'r Strategaeth Gyfathrebu

3.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Pa mor effeithiol fyddwn ni wrth ymgysylltu?

- Ymgysylltu â'r gymuned a chynnwys rhanddeiliaid
- Cynghorau Tref a Chymuned
- Gweddarlledu

Sut byddwn yn ceisio barn dinasyddion?

- Adborth Dinasyddion
- Canmoliaeth a Chwynion
- Cyfathrebu Allanol

Sut byddwn yn cwrdd â disgwyliadau dinasyddion?

- Prosiect Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid
- Uchelgais Newid Sianelau

3.3	**Pa mor effeithiol ydym wrth ymgysylltu?**	**CR hA**

3.3.1 **Ymgysylltu â'r Gymuned a Chynnwys y Rhanddeiliaid**

Yn yr hinsawdd ariannol sydd ohoni mae'r Cyngor yn cydnabod bod angen iddo weithio'n agos gyda'i bartneriaid allweddol yn y maes gwaith hwn er mwyn osgoi dyblygu a defnyddio'i adnoddau'n effeithiol.

Ceir tystiolaeth o ymgysylltu da ar lefel gwasanaeth sy'n dangos sut mae'r Cyngor yn rhannu ei benderfyniadau ac mae yno ddiwylliant sy'n tyfu o ymddiriedaeth a dealltwriaeth o ran ei ddinasyddion e.e.

- Rhaglen drawsnewid Gofal Cymdeithasol Oedolion Hŷn a gwneud penderfyniad
- Rhaglen Moderneiddio Ysgolion Cynradd a gwneud penderfyniad
- Rhaglen Ymgynghori'r Strategaeth Dai

Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod bod lle i wella wrth ehangu grŵp o ddinasyddion sy'n cymryd rhan weithgar (gan gynnwys grwpiau anodd eu cyrraedd). O ganlyniad, mae Uwch-swyddogion bellach wedi adnabod y cyfleoedd i greu proses sydd wedi'i safoni a'i symleiddio ar gyfer ymgysylltu ar draws y sector cyhoeddus a'r trydydd sector.

Gan adeiladu ar lwyddiant prosiect Peilot Seiriol yn ardal Biwmares a'r cyffiniau, byddir yn defnyddio model ymgysylltu cymunedol community engagement model fel llinell sylfaenol i wella dull Corfforaethol o ymgysylltu â'r gymuned. Mae'r model hwn yn mynd i fod yn hanfodol er mwyn adnabod y cymunedau a'r grwpiau hynny fydd â diddordeb mewn cymryd drosodd cyfrifoldebau am gyflawni anghenion math lleol yn eu cymunedau.

Er mwyn ei wireddu, mae'r Cyngor yn sefydlu bwrdd i oruchwylio datblygiadau a sicrhau y prynir i mewn, a hynny ar y cyd gyda phrosiect trydydd sector *Lleisiau Lleol.* Bydd gweithredu fel hyn yn sicrhau yr adlewyrchir yn gywir farn gwahanol randdeiliaid ar draws Môn y gellid ei defnyddio wedi hynny i fod yn gymorth gyda'r broses gwneud penderfyniadau.

Bydd y dull newydd hwn yn cael ei oruchwylio gan *Gyfarwyddwr Corfforaethol y Cymunedau*. Rhagwelir y bydd yn ddull a ddefnyddir ar draws y Cyngor i ymgysylltu â rhanddeiliaid a'u dwyn i mewn. Bydd hyn yn gostwng dyblygu, sicrhau dull torfol o ymgysylltu ac yn gwella ein gwybodaeth mewn ardaloedd fel Cyngor.

3.3.2 **Cynghorau Tref a Chymuned**

Mabwysiadodd y *Cyngor Siarter Cynghorau Tref a Chymuned* ym mis Chwefror 2013 a'i llofnodi. Mae hyn yn dangos ymrwymiad i wella deialog gyda'i bartneriaid allweddol a rhannu egwyddorion bod yn agored a gonest a'r flaenoriaeth o roi'r cwsmer yn gyntaf. At hyn, cynhelir tri fforwm cyswllt yn flynyddol dan gadeiryddiaeth arweinydd y Cyngor i wella cyfathrebu ac annog mwy o ymdeimlad o bartneriaeth.

Enghraifft ddiweddar o'r ymdeimlad hwn yw cylchredeg blaenraglen waith y Pwyllgor Gwaith i'r holl Gynghorau Tref a Chymuned yn fisol gyda'r nod o annog a chymell rhanddeiliaid i gymryd rhan.

Er mwyn gwreiddio'r cydweithrediad a'r cymryd rhan hwn ymhellach, mae'r Cyngor yn gweithio gyda phanel o gynrychiolwyr Tref a Chymuned i roi sylw i'r agenda effeithlonrwydd a chyfleoedd i ddwyn y gymuned i mewn fwy ac i fod yn berchen ar waith darparu'r gwasanaeth.

Mae Aelodau wedi nodi cyfleoedd gwella ychwanegol i ddwyn y gymuned i mewn yn fwy. Caiff hyn ei wneud trwy ymgyrch recriwtio Cynghorau Tref a Chymuned i gael aelodau etholedig newydd. Rhagwelir y bydd hwn yn faes i feithrin aelodau etholedig y dyfodol ac y byddai'n sicrhau cynaliadwyedd atebolrwydd democrataidd i'r dyfodol.

3.4	***Sut byddwn yn ceisio barn Dinasyddion?***	**CRA**

3.4.1 **Adborth Dinasyddion**

Ar hyn o bryd mae arweinyddiaeth wleidyddol y Cyngor yn dangos bod modd cael mynediad ati a'i bod yn sicrhau barn y dinasyddion ac wedi ymrwymo i wneud hynny trwy gynnal sesiynau galw heibio ar gynigion cyllideb gychwynnol 2015/2016 y Pwyllgor Gwaith.

Dywedodd Swyddfa Archwilio Cymru fod **Cynllun Corfforaethol** 2012-15 yn disgrifio blaenoriaethau'r Cyngor yn gryno ac yn glir ac yn egluro sut mae'r blaenoriaethau'n adlewyrchu barn y cyhoedd yn ogystal â barn y Cyngor a phartneriaid eraill. Roedd hyn yn sgil ymgynghoriad cynhwysfawr â dinasyddion Môn yn ystod ail chwarter 2013. Bellach mae'r cynllun hwn wedi'i ddisodli gan Gynllun Corfforaethol 2013-17 a fabwysiadwyd gan y Cyngor yn 2013.

Ym **mhroses cyllideb** 2013/14 roedd trafodaeth gyhoeddus ynghylch a oedd digon o arian wrth gefn, oedd yr amcangyfrifon a threfniadau rheoli'r trysorlys yn ddigon cadarn fel bo'r gofyn. Mae gwaith wedi'i gwblhau ar ein strategaeth effeithlonrwydd sydd wedi'i datblygu i gynnwys blaenoriaethau defnyddwyr

gwasanaeth ac mae'n mynd ochr yn ochr â nodau ac amcanion y Cynllun Corfforaethol.

Ymgynghorwyd â'r cyhoedd hefyd ynghylch Cyfarwyddyd Cynllunio Atodol ar gyfer yr atomfa newydd yn **yr Wylfa**.

Yn sgil yr ymgynghoriad hwn cyflwynwyd ymateb cynhwysfawr a manwl iawn a gymeradwywyd gan y Cyngor llawn ac roedd yn cynnwys cyfraniad y cyhoedd dros ardal eang a mewnbwn staff ar draws y Cyngor ar lefel na welwyd mo'i thebyg o'r blaen. Codwyd dros fil o faterion yng nghyswllt cynigion Horizon sydd wedi rhoi i'r Cyngor y wybodaeth i fedru symud ymlaen i gam nesaf y broses ymgynghori – yn rhagweithiol, sicrhau manteision posib a lliniaru unrhyw effeithiau andwyol a gâi'r datblygiad.

Ceir **rhagor o enghreifftiau** o sut mae barn y dinasyddion wedi cael dylanwad ar gyfeiriad y gwaith yn 3.3.1 uchod.

3.4.2 Canmoliaeth a Chwynion

Cyflwynwyd Polisi Pryderon a Chwynion i'r Cyngor 1 Ebrill 2013 ac mae'n pwysleisio; Gofal Cwsmer, cofnodi pob pryder yn systematig, datrys materion yn gynnar a dangos bod gwersi wedi'u dysgu a bod gwelliannau'n mynd rhagddynt. Mae'r polisi wedi'i seilio ar bolisi Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru fel sy'n ofynnol gan Lywodraeth Cymru.

Mae gennym reolwr cwynion canolog sy'n gweinyddu'r system a'r cwynion, swyddogion ym mhob gwasanaeth sy'n gyfrifol am gydgysylltu ymatebion a hwyluso, lle bo modd, waith datrys materion a godwyd.

Cafwyd cynnydd yn yr ystyr bod y polisi newydd wedi'i weithredu'n effeithiol – gweler yr Adroddiad Archwilio Mewnol (Mehefin 2014). At hyn, mae nifer y cwynion ffurfiol wedi gostwng yn raddol ers cyflwyno'r polisi newydd gan fod nifer o'r 'pryderon' yn cael eu datrys yn gynnar yn y gwasanaeth.

Cyhoeddir ystadegau misol ar wefan y Cyngor.

Er bod y Cyngor wedi gwella mae meysydd penodol wedi'u nodi. Ar hyn o bryd nid oes gennym system gofnodi electronig ac rydym yn dibynnu ar unigolion i gofnodi'r gwaith â llaw yn rheolaidd. Hefyd, mae ein dehongliad ni o 'bryder' yn dal yn fater parhaus ynghyd â phob Cyngor arall yng Nghymru.

3.4.3 Cyfathrebu Allanol

Caiff cyfathrebu corfforaethol ei lywio gan y nodau a'r amcanion a nodir yn y Strategaeth Cyfathrebu Corfforaethol 2012-15, a gafwyd yn sgil y Cynllun Integredig Sengl a'r Cynllun Corfforaethol.

Yr hyn sydd wedi bod yn allweddol i'r strategaeth dros y tair blynedd diwethaf yw'r ymdrech i:

- Ymgysylltu mwy â dinasyddion a'r gymuned a gwella mynediad at wasanaethau
- Bod yn rhagweithiol yn ein perthynas â'r cyfryngau
- Cryfhau'r defnydd a wneir o frand y Cyngor
- Gwella cyfathrebu mewnol

Ddwy flynedd yn ôl, dyddiau cynnar oedd hi o ran presenoldeb y Cyngor ar y cyfryngau cymdeithasol ond, erbyn hyn, mae cyfrifon Twitter a Facebook y Cyngor yn annatod i'r modd yr ydym yn ymgysylltu â dinasyddion ynghylch popeth, o faterion ymarferol megis casglu biniau, cau ysgolion a hyrwyddo digwyddiadau, i'w hannog i gymryd rhan mewn ymgynghoriad cyhoeddus a'n swyddogaeth o rybuddio a rhoi gwybodaeth am gynllunio at argyfwng.

Mae'r cyfryngau cymdeithasol yn sianel arall y gall dinasyddion ei defnyddio i gysylltu â ni ynghylch amryfal ymholiadau a sylwadau. Lle bo'n briodol, rydym yn defnyddio'r sianel hon i wella profiad y cwsmer a chyrraedd mwy o gwsmeriaid gyda negeseuon allweddol.

Mae'n anorfod bod pwysigrwydd cynyddol y cyfryngau cymdeithasol a'r cynnydd yn nifer yr ymholiadau i'r ffrydiau corfforaethol yn cynyddu'r pwysau ac yn sialens i'r cyngor yn y dyfodol o ran sut i addasu i'r newid hwn mewn sianel *(gweler adran 3.5.2 am fwy o wybodaeth ar Newid Sianel).*

O ran y cyfyngau, mae'r newid mewn goslef yn sgil ymyrraeth ffurfiol wedi parhau, gyda llawer llai o bwyslais ar ymddygiad Aelodau a llawer mwy ar benderfyniadau allweddol a'u heffaith ar y gymuned leol, yn ogystal â'r heriau ariannol sy'n wynebu'r Cyngor. Yn ddiweddar, mae sesiynau briffio'r cyfryngau, gydag anogaeth yr Arweinydd a'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, wedi bod yn fodd i ni friffio newyddiadurwyr lleol yn llawn ar ddatblygiadau allweddol.

At hyn, gwnaed ymdrech sylweddol i gryfhau brand y Cyngor ar ddogfennau allweddol ac mewn digwyddiadau megis Sioe Frenhinol Cymru a'r Primin. Er ein bod wedi ceisio darparu rhagor o dempledi ac arweiniad i staff ar ddefnyddio'r brandio priodol, mae angen i ni wneud mwy i bwysleisio'r angen i gynhyrchu deunyddiau sy'n cydymffurfio â'r brand mewn gwasanaethau.

Ceir trafodaeth ar gyfathrebu mewnol yn *Adran 1.4.2*

3.4.4 Gweddarlledu

Dechreuodd arbrawf gweddarlledu dwy flynedd a ariennir gan grant Llywodraeth Cymru ym mis Mehefin 2014. Mae hon yn enghraifft gadarnhaol o

sut mae Ynys Môn wedi dod yn ei flaen gyda'i ddull electronig o ganolbwyntio ar ei gwsmeriaid / dinasyddion trwy weddarlledu cyfarfodydd o'i Bwyllgorau Gwaith, Cynllunio a Gorchymynion a'r Cyngor. Mae hefyd yn ychwanegu at dryloywder gwneud penderfyniadau ac mae'n dwyn i mewn cynulleidfa lawer ehangach ar gyfer dadleuon. Mae'r datblygiad hwn yn enghraifft effeithiol o'r agenda newid sianelau ac ymgyrch barhaus y Cyngor i roi sylw i adnewyddu democrataidd. Mae'r diddordeb wedi bod yn galonogol hyd yn hyn wrth iddo gael ei wylio dros 12,000 o weithiau

3.5	***Sut ydym yn cwrdd â disgwyliadau cwsmeriaid?***	**CRh**

3.5.1 **Prosiect Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid**

Mae Prosiect Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid wedi'i sefydlu er mwyn cynorthwyo'r Cyngor i gyfrannu at y nod corfforaethol o '*canolbwyntio'n rhagorol ar gwsmeriaid, dinasyddion a chymunedau'* (6 Thema Allweddol). Mae'n cyfrannu at drawsnewid y ffordd y mae'r Cyngor yn rhyngweithio gyda'i gwsmeriaid er mwyn rhoi gwasanaethau cost-effeithiol ac amserol trwy sianelau mynediad hunanwasanaeth effeithlon, sy'n cael eu harwain gan alw.

Cafodd Siarter Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid ei chymeradwyo a'i lansio'n llwyddiannus ym mis Rhagfyr 2014 yn sgil ymgynghori gyda grwpiau rheng flaen o randdeiliaid, swyddogion, Aelodau Etholedig, staff ac undebau llafur. Yn y Siarter amlinellir ein haddewidion i'r cwsmeriaid ar sut byddwn yn ymdrin â'u ceisiadau. Mae hefyd yn amlinellu'r disgwyliadau sydd gennym o'n defnyddwyr gwasanaeth i sicrhau y sefydlir dealltwriaeth glir o'r cychwyn cyntaf. Ymhlith y gwerthoedd a gofleidir yn y Siarter mae 'rhoi'r cwsmer yn gyntaf' a dangos agwedd o 'allu gwneud'. Yn unol â'i bolisi iaith, mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau bod gwasanaeth ar gael yn newis iaith y defnyddiwr gwasanaeth (Cymraeg neu Saesneg).

I wreiddio'r Siarter, Bydd Cynllun Gweithredu yn dilyn fydd yn cynnwys arweiniad i staff, hyfforddiant a defnyddio'r cardyn sgorio corfforaethol a'r arferion siopwr cudd at ddibenion monitro. Mae arbrofion cychwynnol wedi'u sefydlu i adnabod unrhyw faterion y mae angen rhoi sylw iddynt. Mae Cydgysylltwyr Gwasanaeth Cwsmer hefyd wedi'u nodi ym mhob gwasanaeth.

Er mwyn cyfrannu at y symudiad angenrheidiol mewn diwylliant, bydd arf asesu'n cael ei ddatblygu i fod yn gymorth yn y broses o recriwtio pobl gyda gwerthoedd a chredoau sy'n cyd-fynd â rhai ni ac i adnabod y gweithwyr hynny a fyddai'n elwa o gael eu datblygu. Dros amser, bydd staff yn cael eu grymuso ymhellach i gwrdd ag anghenion ein cwsmeriaid.

Cydnabyddir y bydd yn angenrheidiol buddsoddi mewn systemau TG yn y tymor canolig er mwyn hwyluso a chefnogi'r maes gwaith hwn.

3.5.2 Uchelgais Newid Sianel

Mewn ymateb i gwrdd ag anghenion ein dinasyddion sy'n datblygu'n gyson a'r agenda effeithlonrwydd, rydym wedi ymrwymo i gyflawni ein huchelgais o ddarparu mwy o'n gwasanaethau trwy sianelau 'hunanwasanaeth' e.e. trwy'r we.

Ym mis Ebrill 2014, aeth swyddogion ac aelodau ati i edrych i mewn i'r achos busnes am lwyfan digidol 'parod'. Er bod yno awydd i symud i'r cyfeiriad hwn a bod dealltwriaeth ei bod yn anorfod gwneud hyn, roedd yn glir bod angen i ni gryfhau a chyflawni rhai o'r blaenoriaethau sy'n eu cynnal yn y sefydliad er mwyn ein paratoi i gymryd y cam hwn.

Mae gwaith eisoes yn mynd rhagddo i drosglwyddo ffurflenni papur ar-lein a thrwy'r Prosiect Gweithio'n Gallach dros y ddwy flynedd nesaf, y bwriad yw cael datblygiadau sylweddol i gwrdd â'r cyfryw flaenoriaethau hyn ac annog mwy ar staff a dinasyddion a'u gwneud yn bosib iddynt gael at wasanaethau trwy sianelau digidol.

Matrics Staff – T3

Barn staff…. Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol' yn y meysydd Ymgysylltu, Cwrdd ag Anghenion Cymunedau a Mynediad at Wasanaethau o ran y thema 'Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned'.	
Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid i ni:	**O ganlyniad:**
• Wella'r canfyddiad o'r Cyngor yn y gymuned	Byddwn yn llwyr weithredu ein Cynllun Gweithredu Siarter Cwsmeriaid (Gweler Adran.5.1)
• Cynyddu perchenogaeth y Cynllun Integredig Sengl	Byddwn yn datblygu Strategaeth Gyfathrebu i'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol (Gweler Adran 5.3.1)
• Gwella dealltwriaeth y dinasyddion am y gwasanaethau yr ydym yn eu darparu a'u gwneud yn haws cael atynt	Byddwn yn adolygu ein Strategaeth Gyfathrebu (Gweler Adran 3.4.3) Byddwn yn gwella ansawdd a nifer ein sianelau i Gwsmeriaid iddynt gael at ein gwasanaethau (Gweler Adran 3.5.2)

Yn ôl i'r top

THEMA 4 – Gwerthfawrogi a Datblygu Pobl

Bydd y Cyngor yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ei bobl fel eu bod yn fedrus, yn llawn cymhelliant a phob amser yn broffesiynol yn y ffordd y maent yn gweithio. Bydd yn cydnabod llwyddiant ac arloesedd ac ymrwymiad i roi profiad rhagorol i'r cwsmer. .	**CRhA**

4.1 Trosolwg

Yn yr adran hon edrychir ar a ydym yn recriwtio'r bobl gywir ac yn eu rheoli'n dda a sut ydym yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ein pobl, er mwyn roi tystiolaeth o'n casgliad ein bod yn cyflawni'r thema hon 'y rhan amlaf'.

Amlygir hyn trwy:

- Ddatblygu a hyfforddi aelodau a swyddogion
- Seremoni sydd wedi hen ennill ei phlwyf i gydnabod staff
- Lefelau presenoldeb gwell
- Cynnydd o ran cwblhau Arfarnu Swyddi
- Adolygiadau Datblygu Perfformiad Aelodau a Swyddogion

Wedi'i gynnal gan:

- Proses Gorfforaethol Adolygu Datblygiad Perfformiad
- Strategaeth Pobl
- Strategaethau Rheoli Gweithwyr a Thalent
- Polisïau Absenoldeb oherwydd Salwch
- Siarter Gwasanaeth Cwsmer
- Rhaglenni Hyfforddi

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llwyr, rhaid i ni wneud gwelliannau yn y meysydd a ganlyn:

✓ Bwrw ymlaen i ddatblygu Cynlluniau Datblygu Gweithlu'r gwasanaeth a chynllunio gweithlu Corfforaethol mewn amgylchedd dwyieithog
✓ Datblygu arf i'w ddefnyddio yn y broses recriwtio i sicrhau bod gan ymgeiswyr werthoedd craidd syn cyd-fynd â rhai ni a rhoi cefnogaeth wedi'i thargedu i staff er mwyn cael gwerthoedd ac agweddau sy'n rhedeg ochr yn ochr â'i gilydd.
✓ Cymryd mantais lawn o system weithlu gyfrifiadurol (HR)
✓ Datblygu'r broses ar gyfer adnabod staff sydd â photensial trwy ein Strategaeth Rheoli Talent a rhoi cyfleoedd i ddatblygu
✓ Adolygiadau Datblygu Perfformiad wedi'u datblygu fel rhan o gofnod electronig staff a chyda chysylltiadau cliriach rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol

- ✓ Cyflwyno proses Adolygu Datblygiad Perfformiad gyflawn ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth a'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth
- ✓ Gweithredu system rheoli polisïau ar gyfer Cyngor fydd yn cynnwys polisïau, trefniadaethau a phrotocolau corfforaethol allweddol

4.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae gan y Cyngor Strategaeth Pobl a ddatblygwyd yn 2011. Mae hon yn cefnogi gweledigaeth y Cyngor yr adeg honno ac wedi darparu'r fframwaith ar gyfer symud ein gwaith rheoli pobl ymlaen ers yr adeg honno.

Mae pum blaenoriaeth allweddol i'r Strategaeth Pobl:

- Recriwtio a chadw'r Gorau
- Ysbrydoli rhagoriaeth gwasanaeth
- Creu effeithiolrwydd Sefydliadol
- Ymgysylltu, datblygu a rheoli ein Talent
- Datblygu sgiliau a chapasiti ein gweithlu

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Ydym yn recriwtio'r bobl iawn ac yn eu rheoli'n dda?

- Cynllunio'r Gweithlu
- Recriwtio
- Rheoli presenoldeb
- Arfarnu Swyddi a Statws Sengl
- Moderneiddio Adnoddau Dynol

Ydym yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ein pobl?

- Datblygu a Hyfforddi Aelodau
- Datblygu Staff
- Ymgysylltu â Staff a'u Cydnabod

4.3	**Ydym yn recriwtio’r bobl gywir ac yn eu rheoli’n dda?**	**PA**

4.3.1 Cynllunio’r Gweithlu

Nid yw Cynllunio’r Gweithlu erioed wedi bod mor bwysig. Wrth i ni newid a thrawsnewid ein gwasanaethau, mae’n hanfodol ein bod yn adolygu sut ydym wedi’n strwythuro i gyflawni gwasanaethau, a deall pa sgiliau, ymddygiad, agweddau a pherfformiad yr ydym eu hangen gan ein gweithwyr.

Mae angen i ni sicrhau fod y gweithwyr cywir gennym a hynny yn y lle cywir, ar yr adeg gywir ac sydd â’r sgiliau a’r cymhelliant cywir i gyflawni’r gwasanaethau o’r ansawdd gorau i bobl Môn.

Er mwyn cefnogi ein dull datblygu, mae gan yr Awdurdod Strategaeth Gweithlu a Strategaeth Rheoli Talent *drafft* (ceir mwy ar reoli talent yn *Adran 4.4.2*), sy’n ymgorffori cynllunio ar gyfer olyniaeth ac sy’n integreiddio gyda’r fframwaith cymhwysedd a ddefnyddir ym mhroses yr Adolygiadau Datblygu Proffesiynol.

Cydnabyddir, er hynny, bod y cynnydd ar gynllunio’r gweithlu wedi bod yn araf. Y rheswm pennaf am hyn yw bod angen eglurder ynghylch cyfeiriad gwasanaeth cyn bod modd datblygu cynllun gweithlu. Mae gennym yr eglurder hwn bellach ac, felly, rydym yn gallu bwrw ymlaen yn llawn egni i gynllunio’r gweithlu ym Môn.

Cafwyd ymarfer arbrofol cychwynnol i weithio gyda gwasanaethau unigol er mwyn bwrw ymlaen i ddatblygu eu cynlluniau datblygu gweithlu’r gwasanaeth unigol. Mae’r tîm adnoddau dynol yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a Chyngor Dinas Birmingham i ddysgu arfer da oddi wrth Birmingham ac adeiladu ar hwnnw. Fel hyn, bydd modd i wasanaethau gynhyrchu cynlluniau a fydd yn cwrdd â’n gweledigaeth ar gyfer darparu gwasanaethau yn y dyfodol.

4.3.2 Recriwtio

Mewn sefydliadau gwasanaethau cyhoeddus mae recriwtio yr unigolion cywir yn allweddol ar gyfer darparu gwasanaethau proffesiynol sy’n canolbwyntio ar y cwsmer. Yn erbyn cefndir o lai o arian cyhoeddus a newid sylweddol mewn gwasanaethau, mae’n hanfodol bod ein gweithlu’n hyblyg ac yn gallu addasu’n hawdd i ymateb i’r heriau hyn. O’r herwydd, nid yw recriwtio’r bobl gywir erioed wedi bod mor bwysig.

Rydym yn cael trafferth recriwtio nifer o swyddi proffesiynol e.e. cyfreithwyr, uwch-swyddogion cyllid. Er mwyn lliniaru hyn rydym yn edrych ar ddatblygu rhai ein hunain fel rhan o'n gwaith cynllunio'r Gweithlu a Strategaeth Rheoli Talent.

Mae datblygiad arloesol i gael recriwtio'n gywir yn cael ei gyflawni trwy Brosiect Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid y Cyngor. Mae gwaith sy'n cael ei yrru gan yr Arweinydd yn yr arfaeth i ddatblygu arf i'w ddefnyddio yn y broses recriwtio i sicrhau bod gan ymgeiswyr werthoedd craidd sy'n cyd-fynd â rhai ni. Bydd hyblygrwydd hyn hefyd yn ei gwneud yn bosib iddo gael ei ddefnyddio i roi cefnogaeth wedi'i thargedu i staff iddynt newid gwerthoedd ac agweddau. Fel hyn bydd modd sicrhau y byddir yn gyson wrth gyflawni safonau rhagorol o ofal cwsmer yn unol â *Siarter Gwasanaeth Cwsmeriaid* y Cyngor (gweler Adran 3.5.1).

Rhaid wrth arweinyddiaeth dda i greu timau da. Er mwyn cyflawni ein hymrwymiadau, mae angen i ni sicrhau bod gan ein Rheolwr y sgiliau cywir i; yrru gwelliannau, cymryd penderfyniadau anodd a pherfformio i safon uchel yn gyson. Er mwyn sicrhau ein bod yn recriwtio'r bobl gywir i'n huwch-swyddi, byddwn yn defnyddio gwasanaeth canolfannau asesu allanol. Mae hyn yn rhoi i ni'r wybodaeth gywir i wneud dewisiadau da a phenodi'r ymgeisydd cywir.

4.3.3 **Rheoli Presenoldeb**

Rydym yn dymuno annog presenoldeb dibynadwy ymhlith yr holl weithwyr trwy osod disgwyliadau clir ar bresenoldeb mewn diwylliant cefnogol.

Mewn sefydliad, gall absenoldeb oherwydd salwch ddod yn broblem a'r hyn sy'n bwysig i ni yw ein bod yn ei reoli'n briodol. Nodwyd absenoldeb oherwydd salwch yn flaenoriaeth gan y Cyngor yn ystod cyfnod yr adroddiad hwn gyda mwy na 14 o ddyddiau sy'n cyfateb i ddiwrnodau amser llawn yn cael eu colli oherwydd salwch yn ystod 12/13.

Mewn ymateb i hyn rhoddwyd gwaith i uwch-reolwyr roi pwyslais sylweddol ar sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor yn eu gwasanaeth gan gynnal cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith a chyfeiriadau amserol at Iechyd Galwedigaethol. At hyn, buddsoddodd y Cyngor mewn *'Cydgysylltydd Absenoldeb oherwydd Salwch'*. Mae'r Cydgysylltydd wedi gweithio'n agos gyda Phenaethiaid Gwasanaeth a'u Rheolwyr i'w cefnogi wrth iddynt ddefnyddio'r polisi. Gwelwyd gwelliannau yn sgil hyn gyda gostyngiad o fwy na dau ddiwrnod fesul diwrnod sy'n cyfateb i ddiwrnod llawn amser yn 2013/14, sy'n cyfateb i'r awdurdod yn ennill oddeutu 3,033 diwrnod. Dengys mwy o ddata ar gyfer 2014/15 bod y gwelliannau'n parhau ac os bydd tueddiadau hanesyddol yn ailadrodd eu hunain, byddwn yn gostwng absenoldeb oherwydd salwch ymhellach 1.5 diwrnod fesul diwrnod sy'n cyfateb i ddiwrnod llawn amser.

Er mwyn cymharu'n ffafriol â Chynghorau eraill yng Nghymru, mae gwelliant sylweddol i'w wneud eto. Mae hyn yn fater sy'n uchel ar agenda gwleidyddol Ynys Môn ac, o'r herwydd, mae'r Pwyllgor Sgriwtini Corfforaethol wedi sefydlu Panel Canlyniadau i adolygu ein polisi, edrych ar arfer da mewn mannau eraill a sicrhau fod pob swyddog yn deall pwysigrwydd rhoi sylw i absenoldeb.

4.3.4 Arfarnu Swyddi a Statws Sengl

Mae'r broses o arfarnu swyddi a statws sengl wedi bod yn un heriol ac anodd. Daeth y broses i stop yn yr Awdurdod yn 2008 oherwydd materion ar lefel genedlaethol gan un o'r undebau llafur allweddol.

Gan gydnabod mai ni oedd un o Awdurdodau olaf Cymru i arfarnu swyddi a gweithredu statws sengl, ailddechreuwyd y prosiect hwn trwy raglen Trawsnewid yr Awdurdod yn 2013 ac mae cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn ystod y cyfnod hwnnw yng nghyswllt:

- Gwaith archwilio o ansawdd yr holl ddata i ganfod a yw'n gyfredol ac yn gywir
- Cynnal sioeau teithiol gwybodaeth
- Cwblhau proses apelio arfarnu swyddi
- Cynnydd sylweddol ar fodelu tâl
- Cynnydd sylweddol ar ddatblygu telerau ac amodau cyflogaeth diwygiedig
- Setliad tranche yr hawliadau cyflog cyfartal cychwynnol
- Datblygu'r broses ailraddio ar ôl arfarnu swyddi
- Cynllunio ar gyfer gweithredu'r raddfa gyflog arfaethedig newydd a'r telerau a'r amodau cyflogaeth sy'n weithredol yn ystod 2015

Cyflawnwyd hyn oll trwy dimau'n gweithio mewn gwasanaethau ac ar eu traws, gyda chefnogaeth undebau llafur ac mae wedi bod yn faes o gynnydd sylweddol.

4.3.5 Moderneiddio Adnoddau Dynol

Wrth edrych ar effeithiolrwydd y system adnoddau dynol gyfredol, daeth yn amlwg bod rhwystrau sylfaenol i ddefnyddio'r system yn llawn:

- Nid oedd trefniadau prosiect a llywodraethu ffurfiol wrth weithredu yn y dechrau

- Roedd nifer o faterion nad oedd wedi'u datrys hyd yn hyn gyda'r gweithredu
- Nid oedd eglurder o ran yr hyn sy'n ofynnol o system Adnoddau Dynol sy'n gweithredu'n llawn (beth yw ein hanghenion gweithredol a busnes yn y tymor byr a'r tymor hir?)

Y weledigaeth ar gyfer yr Adran Adnoddau Dynol yw gweledigaeth lle mae gwasanaethau trafodol yn electronig, gan ei gwneud yn bosib i staff a'u Rheolwyr ddefnyddio'r gwasanaeth eu hunan, fydd yn caniatáu i'r Tîm Adnoddau Dynol ganolbwyntio ar roi cyngor proffesiynol ar faterion Adnoddau Dynol cymhleth a chefnogi Rheolwyr gyda newid sefydliadol a chynllunio'r gweithlu. Nid oedd yn glir a oes gan y system gyfredol hon y posibilrwydd tymor hir o gwrdd â'r weledigaeth hon.

Er mwyn rhoi sylw i hyn, dechreuodd yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth "oedi ac adolygu" y system er mwyn deall ein gofynion i sicrhau'r newid hwn. Mae manyleb newydd wedi'i datblygu trwy ymgysylltu â staff a rheolwyr er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud y mwyaf o'r potensial ar gyfer unrhyw system i'r dyfodol. Mae angen iddi rymuso staff a rhoi'r wybodaeth am y rheolwyr fydd yn angenrheidiol i gynorthwyo rheolwyr i reoli. Bydd tendrau'n mynd allan ar gyfer system gyflogau ac Adnoddau Dynol yng ngwanwyn y flwyddyn nesaf (2015).

4.4 Ydym yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ein pobl? — C

4.4.1 Datblygu a Hyfforddi Aelodau

Er mwyn paratoi ar gyfer y Cyngor newydd ym mis Mai 2013, datblygwyd rhaglen gyflwyno gynhwysfawr. Roedd hon yn eang ei hystod ac yn cynnwys materion corfforaethol a gwasanaeth.

Mae gan bob Aelod ddisgrifiad swydd sy'n nodi disgwyliadau, swyddogaethau a chyfrifoldebau Aelodau.

Mae'r Cyngor wedi cyflawni *Siarter Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru ar gyfer Cefnogaeth Aelodau* i gydnabod y gwaith yr ydym wedi ei wneud i roi cefnogaeth o safon uchel i Aelodau iddynt ymgymryd â'u gwahanol swyddogaethau, yn amrywio o arweinydd cymunedol i'w cyfrifoldebau arbennig yn y Cyngor.

At hyn, mae nifer o Aelodau wedi cynnal adolygiadau datblygu proffesiynol yn ddiweddar ac mae anghenion hyfforddi wedi'u nodi o'r rhain. Er ei bod yn ddyddiau cynnar ar hyn ym Môn, gwelir bod datblygiad o'r fath yn allweddol i allu gwneud Aelodau'n fwy effeithiol yn eu rôl.

Yn ystod 2015, y bwriad yw gwella a gwreiddio'r arfer hwn.

Caiff hyfforddiant i Aelodau ei fonitro gan Bwyllgor Safonau'r Cyngor.

Yn ystod y 12 mis diwethaf mae'r Cyngor hefyd wedi dechrau defnyddio sesiynau briffio pob aelod ar ddatblygiadau mawr/strategaethau allweddol a chynigion y gyllideb. Mae hyn wedi bod yn ddefnyddiol i gynyddu gwerthfawrogiad a dealltwriaeth ehangach ynghylch gwahanol gynlluniau cyn cynnal dadleuon a sgriwitini pellach mewn fforymau cyhoeddus.

4.4.2 **Datblygu Staff**

Bydd y Cyngor yn gwerthfawrogi ac yn datblygu ei bobl fel eu bod yn fedrus, yn llawn cymhelliant a phob amser yn broffesiynol yn y ffordd y maent yn gweithio. Bydd yn cydnabod llwyddiant, arloesedd ac ymrwymiad i roi profiad arbennig i'r cwsmer.

Fel y disgrifir uchod yn yr adran hon ar Gynllunio'r Gweithlu, mae'n bwysig ein bod yn datblygu ein staff iddynt gael y sgiliau cywir - nawr ac yn y dyfodol.

Mae hyn yn dechrau pan fo Swyddogion yn ymuno'r â'r sefydliad gyda chwrs cyflwyno i staff a rheolwyr gyda chefnogaeth gwybodaeth ar-lein i staff a Phecyn Cymorth i Reolwyr.

Mae gwaith datblygu staff yn cydnabod pwysigrwydd Adolygiadau Datblygu Proffesiynol. Mae gennym Fframwaith Adolygiadau Datblygu Proffesiynol yn ei le, wedi'i ddatblygu wrth weithio ar y cyd gyda Chynghorau Conwy a Sir Ddinbych. Yn ogystal â gosod amcanion yn seiliedig ar waith ar gyfer unigolion, mae'r fframwaith yn nodi'r cymwyseddau sy'n bwysig i gyflawni gwasanaethau rhagorol a chaiff staff eu hasesu'n ffurfiol yn erbyn y ddau. Mae'r broses hon yn ei gwneud yn bosib i reolwyr nodi materion perfformio ac anghenion hyfforddi, sy'n bwydo i mewn i'r Cynllun Hyfforddi Corfforaethol a ariennir trwy neilltuo adnoddau corfforaethol. Mae'r math o hyfforddiant a gynigir yn cael ei roi ochr yn ochr â'r anghenion newid sgiliau sy'n ofynnol i yrru a gweithredu ein rhaglenni trawsnewid e.e. mae'r Cyngor wedi cyflwyno hyfforddiant PRINCE2 i dros 40 aelod o staff ac Aelodau.

Yn unol â'n Strategaeth Rheoli Talent ddrafft, mae gan ein proses Adolygiadau Datblygu Proffesiynol y gallu i adnabod potensial yn ein staff. Fodd bynnag, nid yw'r agwedd hon o'r broses wedi'i datblygu'n dda a byddir yn canolbwyntio arni yn ystod y flwyddyn nesaf ochr yn ochr â chynllunio'r gweithlu.

Caiff y broses Adolygiadau Datblygu Proffesiynol ei harchwilio'n flynyddol â llaw gan Adnoddau Dynol. Yn y dyfodol rhagwelir y bydd Adolygiadau Datblygu Proffesiynol yn rhan o gofnod electronig staff ac, felly, yn gallu cael eu harchwilio'n gywirach trwy'r system Adnoddau Dynol. Bydd hyn, hefyd, yn ei

gwneud yn bosib cael gwybodaeth fwy deinamig am reolwyr a chyswllt cliriach rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol.

At hyn, mae'r Cyngor wedi adnabod yr angen i gyflwyno proses Adolygiadau Datblygu Proffesiynol lawn ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth a'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth a bydd yn cael ei datblygu dros y 12 mis nesaf.

4.4.3 **Ymgysylltu â Staff a'u Cydnabod**

Mae deall barn staff a gwrando ar eu syniadau yn adnodd gwerthfawr i ni ac rydym yn cymryd camau brwd i annog y ddau.

Cynhaliwyd arolwg staff yn ystod haf 2013. Denodd yr arolwg hwn raddfa ymateb o 32% ac roedd y canlyniadau'n galonogol. Dyma oedd y negeseuon allweddol o'r arolwg:

- Mae 71% yn falch o weithio i'r Cyngor
- Mae 75% yn fodlon gyda'r Cyngor fel cyflogwr
- Mae 89% o staff yn mwynhau eu gwaith y rhan fwyaf o'r amser
- Mae 85% yn fodlon gyda'u gwaith

At hyn tanlinellodd yr arolwg y ffaith bod angen gwneud gwaith ar bob lefel i wneud i staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, cyfathrebu ac ymgynghori'n well ynghylch materion mawr sy'n cael effaith ar staff a rhoi gwybod iddynt am benderfyniadau a gymerwyd sy'n cael effaith ar Fôn yn gyfan. Amlygir gwelliant yn y meysydd hyn trwy'r seremoni gwobrwyo staff, lefel yr ymgysylltu â Gweithio'n Gallach; a'n Strategaeth Cyfathrebu Mewnol.

Cyflwynwyd y seremoni gwobrwyo staff ym mis Rhagfyr i gydnabod, dathlu a hyrwyddo cyflawniadau staff y Cyngor. Mae ein staff yn gweithio'n galed pob dydd i gyflawni gwasanaethau cyhoeddus i bobl Môn ac mae'r seremoni gwobrwyo staff yn gyfle da i arddangos gwaith da a dangos cymaint yr ydym yn gwerthfawrogi ein pobl. Ceir chwe chategori o wobrau sy'n cyd-fynd â'r *'Chwe Thema Allweddol'*. Yn ystod 2015 y bwriad yw ymestyn yr egwyddor o gydnabod staff i'r rhai hynny sydd wedi ennill cymhwyster proffesiynol ac i gyflwyno gwobrau am wasanaeth hir.

Yn y dyfodol, y bwriad yw cynnal arolwg staff ddwywaith o fewn oes Cyngor yn unol â'r broses hunanasesu ac er mwyn bod o gymorth iddi.

Barn staff…. Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol' yn y meysydd cymhelliant a boddhad o ran y thema 'Gwerthfawrogi a Datblygu ein Pobl'.	
Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid i ni:	**O ganlyniad:**
• Gwybodaeth gyfyngedig am weledigaeth y Cyngor a pha mor dda y mae ei wasanaeth yn mynd yn erbyn targedau ac amcanion	Byddwn yn datblygu Adolygiadau Datblygu Proffesiynol fel rhan o gofnod electronic staff a chyda chysylltiadau clir rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol (Gweler adran 4.4.2)
• Dim yn gweld perthnasedd strategaeth a pholisi i waith dydd-i-ddydd eu tîm neu rôl unigol	Byddwn yn gweithredu system gweithredu polisïau fydd yn cynnwys polisïau, trefniadaethau a phrotocolau corfforaethol allweddol y mae angen i'r holl staff fod yn ymwybodol ohonynt (cyfathrebu corfforaethol) (Gweler adran 1.5.6)
• Yn credu bod cyrsiau hyfforddi/cyfleoedd datblygu yn wael a ddim yn cael eu hyrwyddo	Byddwn yn datblygu'r broses ar gyfer adnabod staff â photensial trwy ein Strategaeth Rheoli Talent a darparu cyfleoedd ar gyfer datblygu, (Gweler adran 4.4.2)

Yn ôl i'r top

THEMA 5 – Wedi Ymrwymo i Bartneriaeth

Rydym yn deall na allwn gyflawni'r trawsnewid gofynnol ar ein pennau ein hunain ac rydym wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth gyda phartneriaid yn y sector cyhoeddus, gwirfoddol a phreifat er mwyn cael twf a datblygiad cynaliadwy.	**CRhA**

5.1 Trosolwg

Yn yr adran hon edrychir ar ba mor ymrwymedig ydym i agenda'r bartneriaeth a rhoddir tystiolaeth o ba mor effeithiol ydyw wrth roi sylw i'n casgliad ein bod yn cyflawni'r thema hon 'y *rhan amlaf'.*

Amlygir ein Casgliad trwy:

- Drefniadau partneriaeth helaeth ar draws y Cyngor yn strategol ac yn weithredol
- Enghreifftiau o bartneriaeth lwyddiannus sy'n cael ei gyrru gan ganlyniadau
- Datblygu mwy ar ein darpariaeth Ynys Ynni

Wedi'i gynnal gan:

- Ymgyrch gydweithredol i ddiwygio ac egluro cyfeiriad y Bwrdd Gwasanaeth Lleol i'r dyfodol
- Mabwysiadu Siarter Cynghorau Tref a Chymuned
- Sefydlu Bwrdd Cyflawni Integredig rhwng y Cyngor ac Iechyd
- Arwain y Bwrdd Diogelu Rhanbarthol

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn 'llawn' mae angen i ni wneud gwelliannau yn y meysydd a ganlyn:

- ✓ Gwella arfarniad Sgriwtini o drefniadau partneriaeth ranbarthol, isranbarthol a lleol er mwyn sicrhau budd i ddinasyddion Môn a bod y trefniadau hyn yn mynd ochr yn ochr â'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol
- ✓ Datblygu Strategaeth Gyfathrebu ar gyfer y Bwrdd Gwasanaeth Lleol
- ✓ Mwy o gyflymder a dwyster o ran trefniadau partneriaeth gyda Chynghorau Tref a Chymuned
- ✓ Cryfhau trefniadau llywodraethu penodol
- ✓ Datblygu Polisi Partneriaeth gydag arweiniad clir ar feini prawf ar gyfer mynd i bartneriaeth ac ar fodelau llywodraethu disgwyliedig

5.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Pa mor ymrwymedig ydym i sicrhau partneriaeth effeithiol?

- Partneriaethau Strategol
  - Bwrdd Gwasanaeth Lleol
  - Gwasanaethau Cymdeithasol
  - Gwasanaeth Addysg Rhanbarthol (GwE)
  - Ynys Ynni
  - Y Gymraeg

- Gweithredol
  - Gwasanaeth Cyfreithiol
  - Partneriaeth Rheoli Cyrchfan
  - Cynghorau Tref a Chymuned
  - Partneriaethau gyda'r sector Gwirfoddol ac Annibynnol

Ydi ein prosesau'n hwyluso gweithio mewn partneriaeth?

- Trefniadau llywodraethu
- Effaith ad-drefnu llywodraeth leol posib

5.3	Pa mor ymrwymiedig ydym i sicrhau Partneriaethau effeithiol?	C

5.3.1 Partneriaethau Strategol

Mae partneriaeth a chydweithredu'n rhan annatod o'r ffordd y mae'r Cyngor yn ceisio cyflawni ei uchelgeisiau a'i agenda trawsnewid. I Gyngor 'bychan' mae'n ffordd bwysig o greu capasiti ac mae'n sylfaenol i'n dull o gyflawni cydflaenoriaethau. Credwn fod rhaid cael partneriaeth lwyddiannus i ddod â gwasanaethau gwell i'n cwsmeriaid ac i gael Môn lwyddiannus. Bydd ein llwyddiant fel sefydliad yn cael ei arfarnu fwyfwy o edrych ar ba mor dda yr ydym yn gweithio gydag eraill i wella lles ein dinasyddion.

Mae ein trawsnewidiad tros yr 20 mis diwethaf wedi gwella ein safle yn nheulu Cynghorau Cymru a bellach rydym wedi ailafael yn llwyr mewn gwaith partneriaeth yn y fframwaith hwn.

Mae'r Cyngor yn gweithio'n frwd mewn nifer o bartneriaethau strategol yn genedlaethol, yn rhanbarthol ac yn lleol. Mabwysiadwyd y meini prawf a'r rhesymeg dros fynd i bartneriaeth yn 2012 ac maent yn parhau gan fod:

- Gwelliannau i'w gweld mewn gwasanaethau i drigolion Ynys Môn ac ni fydd effaith andwyol ar ddarparu gwasanaethau
- Ceir arbedion mewn adnoddau i'r Cyngor ac mae'r model gwasanaeth newydd arfaethedig yn darparu gwasanaeth i drigolion sydd o leiaf gystal â'r gwasanaeth y mae'n bwriadu ei ddisodli.

Bwrdd Gwasanaeth Lleol

Yn 2012/13 crëwyd *Bwrdd Gwasanaeth Lleol* gyda Gwynedd. Gwelwyd hyn yn gyfle i symud ymlaen tuag at weledigaeth newydd ar gyfer gwasanaethau ar y cyd yn y sector cyhoeddus.

Yn y dechrau, syrthiodd y Bwrdd hwn i'r un arfer â Byrddau Gwasanaeth Lleol blaenorol yn ymdrin â materion ymylol, lefel isel a châi ei yrru gan gyfundrefn o grantiau Llywodraeth Cymru a'r partneriaethau oedd eisoes wedi'u sefydlu. O'r herwydd, roedd presenoldeb yn fylchog ac anghyson ac roedd anfodlonrwydd cyffredinol o ran ei swyddogaeth. Cytunodd y Bwrdd yn dorfol bod gofyn i bethau newid ac, o'r herwydd, er haf 2014 mae'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol wedi bod yn y broses o gael ei drawsnewid ymhellach. Mae wedi mabwysiadu Egwyddorion Gweithredol newydd ac mae cyfeiriad strategol diwygiedig wedi'i sefydlu sy'n egluro pwrpas y Bwrdd. Mae'r meysydd gwaith â blaenoriaeth fel a ganlyn:

- Pobl Hŷn
- Teuluoedd sy'n cael Trafferthion
- Cymunedau cynaliadwy / Adfywio Cymunedol

Mae Iechyd, yr Heddlu a Chyngor Gwynedd wedi arwain ar y blaenoriaethau uchod. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn nodi bod angen i'r Bwrdd ymgymryd â rôl fwy strategol gan oruchwylio trefniadau partneriaethau eraill sy'n gysylltiedig â'r blaenoriaethau a'u dal i gyfrif am waith cyflawni sydd wedi'i gynllunio, a hynny er bod y cyfeiriad a'r trefniadau llywodraethu newydd yn rhoi dealltwriaeth strategol well. Gwneir hyn unwaith y byddir wedi gorffen edrych ar y blaenoriaethau.

Er bod partneriaethau'n cael eu sefydlu ar dir cadarn yn y dechrau, cydnabyddir y gall trefniadau partneriaeth isranbarthol a lleol ddatblygu'n aml dros flynyddoedd heb ystyried yn iawn pa fudd y maent yn ei roi i'r dinesydd a pham. O'r herwydd, derbynnir bod angen arfarnu trefniadau partneriaeth isranbarthol a lleol sy'n gweithio ochr yn ochr â chyfeiriad y Bwrdd Gwasanaethu Lleol yn y dyfodol, a hynny'n rheolaidd fel bod modd i'r Cyngor ddeall goblygiadau trefniadau o'r fath yn y dyfodol.

Rydym hefyd yn cydnabod bod angen i'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol ddatblygu strategaeth gyfathrebu er mwyn dosbarthu gwybodaeth yn effeithiol ymhlith ei randdeiliaid.

Gwasanaethau Cymdeithasol

Mae Gwasanaethau Cymdeithasol Ynys Môn wedi ymrwymo i weithio mewn partneriaeth yn lleol, isranbarthol, rhanbarthol ac yn genedlaethol. Mae hyn wedi'i gydnabod yn gryfder mewn adroddiadau archwilio allanol i ni fedru adeiladu arno. Mae Gwasanaethau Plant ac Oedolion yn parhau i gymryd rhan lawn yn agenda Cymru Gyfan a Gogledd Cymru i wella gwaith cyflawni gwasanaethau cymdeithasol ar y cyd.

Mae trefniadau llywodraethu yn eu lle trwy Gydweithredfa Gwella Gwasanaethau Cymdeithasol y Gogledd (yr NWSSIC) a'r Bwrdd Partneriaeth Gofal Cymdeithasol. Mae gan yr NWISSC raglen gynhwysfawr yn ei lle o wella trwy gydweithredu sy'n canolbwyntio ar ofynion Deddf Gwasanaethau Lleol a Llesiant (Cymru) 2014. Amlygir yr ymdeimlad hwn o bartneriaeth ymhellach trwy gydweithrediad y Cyngor a Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr trwy'r Bwrdd Cyflawni Integredig.

Ymhlith y manteision hyd yn hyn o gydgomisiynu a chyflawni'r trefniadau hyn mae:

- Osgoi costau

- Arbed cost
- Mwy o wytnwch mewn gwasanaethau
- Gwell ystod o wasanaethau

At hyn, rydym wedi parhau i ddatblygu gwaith partneriaeth ac ymgynghorol agos gyda'r Trydydd Sector trwy Bwyllgor Cyswllt y Sector Gwirfoddol sy'n cyfarfod yn chwarterol. Dros y 12 mis diwethaf rydym wedi cynnal adolygiad o fuddsoddiadau'r Gwasanaethau Cymdeithasol mewn ystod o Gytundebau Lefel Gwasanaeth hanesyddol gyda darparwyr yn y trydydd sector er mwyn cadarnhau bod y gwasanaethau hyn yn parhau i gyflawni yn erbyn perfformiad disgwyliedig a'u bod yn unol â'n bwriadau comisiynu a gwasanaeth sy'n datblygu am y tair blynedd nesaf. Rydym hefyd wedi datblygu compact lleol a 'codau ymarfer' ar gyllid a gwirfoddoli fydd yn cael eu diweddaru yn y man gan y Pwyllgor.

Rydym yn cydnabod rôl y trydydd sector yn lleol fel partner strategol ac rydym wedi datblygu trefniadau llywodraethu priodol i gefnogi hyn e.e. rôl Medrwn Môn ar y Bwrdd Gwasanaeth Lleol a'i gyfraniad i ffrydiau gwaith allweddol ynghylch cynhwysiad ariannol.

Mewn ymateb i'r agenda genedlaethol ar Ddiwygio Lles mae'r Cyngor yn arwain ar brosiect amlasiantaethol i liniaru effaith y diwygiadau lles ar ddinasyddion Môn. Gyda chyfraniad yr holl bartneriaid, gwnaed cynnydd sylweddol trwy ddod â pheirianwaith cefnogi'r gwahanol asiantaethau ynghyd i weithio ochr yn ochr â'i gilydd, dan gadeiryddiaeth ein Prif Weithredwr.

Gwasanaeth Addysg Ranbarthol (GwE)

Gwelwyd trefniadau partneriaeth cryf gyda'r Arolygaeth Addysg, Estyn, GwE ac Awdurdodau eraill yn ystod yr ymyrraeth. Bu hyn yn gymorth i ni gyd-fynd ag arfer gorau yng nghyswllt defnyddio data perfformiad i herio ysgolion, arfarnu ansawdd arweinyddion a rheolwyr a gweithredu system gyffredin ar gyfer proffilio ysgolion.

Yn sgil llwyddiant gweithio mewn partneriaethau bu i'r arolygiaeth ddwyn ei ymyrraeth i ben ym Môn ac mae'r gweithio mewn partneriaeth wedi parhau. Ar hyn o bryd, ceir data perfformiad ac fe'i defnyddir yn effeithiol fel bod modd dal Penaethiaid i gyfrif am berfformiad yr ysgol ac mae gweithio mewn partneriaeth hefyd wedi bod yn fodd i'r awdurdod egluro atebolrwydd llywodraethwyr trwy ei gytundeb partneriaeth diwygiedig gyda byrddau.

Ynys Ynni

Cynllun a arweinir gan y Cyngor yw hwn i ddenu gwaith creu ynni carbon isel a datblygedig perthynol i Fôn. Mae ganddo'r potensial i drawsnewid economi a

chymunedau Môn trwy swyddi o ansawdd, twf busnes, buddsoddiad mewnol a gwella ansawdd bywyd dinasyddion o bob oed.

Gan mai datblygiadau sawl biliwn yn y sector preifat yw'r rhain mae canolbwyntio ar y cwsmer yn hollbwysig er mwyn ennill hygrededd ac ymddiriedaeth cwmnïau trwy gynorthwyo i dynnu'r risgiau o'u buddsoddiadau sylweddol iawn a chyflwyno uniad llyfn o ran ymgysylltiad a chefnogaeth y sector cyhoeddus. Mae'r sector cyhoeddus wedi galw am weithio mewn partneriaeth gywir gyda Gweinidogion ac uwch-swyddogion Llywodraeth Cymru, Awdurdodau eraill Gogledd Cymru, Addysg Bellach ac Uwch, darparwyr Sgiliau, y gadwyn gyflenwi a'r Trydydd Sector.

Mae modd mesur y llwyddiant hwn trwy gydnabyddiaeth bob ochr o frand Ynys Ynni a'r gwerth ychwanegol a ddaw trwy ei rôl fel 'brocer gonest' sy'n cydnabod cryfderau a chyfraniadau chwaraewyr bob ochr.

Y Gymraeg

Er mwyn hyrwyddo'r Gymraeg yn strategol ar lefel gymunedol, mae'r Cyngor wedi sefydlu Fforwm Iaith mewn cydweithrediad â'i bartneriaid allweddol. Ei rôl yw adnabod cyfleoedd ar gyfer prosiectau cydweithredol, cynorthwyo i asesu effaith prosiectau economaidd mawr ar y Gymraeg a sgriwtineiddio gwaith y Cyngor wrth hyrwyddo materion iaith.

5.3.2 **Gweithredol:**

Gwasanaethau Cyfreithiol

Mae'r Bartneriaeth Gyfreithiol Ranbarthol yn faes o weithio mewn partneriaeth lle mae'r Cyngor wedi bod yn rhan o waith adeiladu momentwm. Mae gan y bartneriaeth hon drefniadau llywodraethu cryf a mandad clir i ddatblygu i'r dyfodol.

Mae'r prosiect ei hun wedi sefydlu timau rhanbarthol rhithwir ar gyfer erlyniadau a gofal cymdeithasol oedolion a bydd yn edrych i ddatblygu'r cyfryw dimau mewn meysydd gwaith eraill. Yn rhanbarthol, mae'n edrych ar brynu system rheoli achos electronig er mwyn caniatáu i waith gael ei rannu ar draws y rhanbarth. Mae eisoes wedi prynu gwefan gwybodaeth ranbarthol / canolfan wybodaeth fel gofod mewnrwyd ar gyfer rhannu cynseiliau gwaith, syniadau a chyngor ar bynciau gwaith. Achubwyd ar gyfleoedd hefyd i gaffael fel rhanbarth: deunyddiau ymchwil cyfreithiol ar-lein gyda'i gilydd ar ddisgownt, canolfan wybodaeth mewnrwyd a Chytundeb Fframwaith ar gyfer cyfreithwyr y sector preifat.

Mae pob ymarferwr yn aelod o Grŵp Diddordeb Arbennig rhanbarthol ar gyfer y ddisgyblaeth honno - rhagflaenyddion ar gyfer timau rhithwir trawsffiniol ar gyfer y ddisgyblaeth honno.

Fodd bynnag, bellach nid oes awydd cyffredinol ar draws y rhanbarth am ragor o weithio sylweddol ar y cyd, a hynny yn sgil adroddiad Williams ac ymateb Llywodraeth Cymru ynghylch ad-drefnu Llywodraeth Leol. Neges gyffredinol awdurdodau eraill yw eu bod yn fodlon gweithio ar y cyd ond nid newid strwythurau cyfredol. Mae awdurdodau eraill yn gweld yr angen i warchod eu Gwasanaethau Cyfreithiol fel rhan o ganolfan gorfforaethol gref i gynorthwyo i roi sylw i doriadau sylweddol a heriau gwasanaeth mewn meysydd eraill.

Dengys hyn yr anawsterau a'r heriau sy'n wynebu swyddogion llywodraeth leol gyda'r ansicrwydd presennol y mae ad-drefnu arfaethedig ar lywodraeth leol wedi'i gyflwyno.

Partneriaeth Rheoli Cyrchfan

Mae Twristiaeth ym Môn wedi bod yn bwysig erioed ac yn yr amseroedd ansicr hyn mae diwydiant ymatebol sy'n cymryd mantais o gyfleoedd lleol ac sy'n rhoi sylw i faterion lleol yn hanfodol. Er mwyn cynorthwyo i gydgysylltu ymatebion, mae asiantaethau'r sector cyhoeddus a sefydliadau twristiaeth y sector preifat wedi creu partneriaeth ffurfiol ar gyfer cyfathrebu'n well, 'Partneriaeth Cyrchfan Môn'.

Mae'r Bartneriaeth yn ymwneud â chynrychiolwyr o'r prif bartïon sy'n ymwneud â thwristiaeth, gan gynnwys Cyngor Sir Ynys Môn, Cymdeithas Twristiaeth Môn a Grŵp Atyniadau.

Cynghorau Tref a Chymuned

Mae gweithio mewn partneriaeth gyda Chynghorau Tref a Chymuned Môn wedi tyfu dros y blynyddoedd gyda Chynghorau Cymuned yn cymryd mwy o gyfrifoldeb am gyflawni gwasanaethau lleol megis toiledau cyhoeddus a chaeau chwarae . Yn 2012, mabwysiadodd y Cyngor Siarter Cynghorau Tref a Chymuned er mwyn gwreiddio'r bartneriaeth weithio hon ymhellach.

Cred y Cyngor bod cyfle i gynyddu cyflymder a dwyster y berthynas weithio hon gyda'r Cynghorau Tref a Chymuned gyda golwg ar ddatganoli mwy o wasanaethau i gymunedau. Mae gweithgor wedi'i sefydlu ac mae disgwyl iddo ddechrau gweithio ar ddatblygu syniadau yn gynnar yn 2015.

Gwnaed gwaith cadarnhaol gydag Ymddiriedolaeth Hamdden Canolfan Biwmares i ddiogelu gwasanaethau yn dilyn gostyngiad mewn buddsoddiad gan y Cyngor. Gwireddwyd hyn yn sgil yr Ymddiriedaeth, Canolfan Gydweithredol Cymru a'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth. Mae hyn

wedi'i gydnabod fel enghraifft o arfer da gan Swyddfa Archwilio Cymru a thystir i hyn fel y cyfryw yn eu 'Cyfnewidfa Arfer Da'.

Partneriaethau gyda'r Sector Gwirfoddol a'r Sector Annibynnol

Yn ystod 2013/14, bu i ni sefydlu Fforwm Gofal Cartref Annibynnol gyda darparwyr er mwyn parhau gyda'n rhaglen waith mewn perthynas â datblygu dull o weithio mewn partneriaeth cydgynhyrchiol i gefnogi marchnad gofal cymdeithasol leol gynaliadwy er mwyn ymateb i alwadau'r gwasanaeth. Bydd y fforwm hwn hefyd yn arf i rannu gwybodaeth am ein bwriadau comisiynu a gwasanaeth dan y Rhaglen Trawsnewid.

Yn hanner olaf 2013/14, bu i ni orffen fersiwn Ynys Môn o Gytundeb Gofal Cartref Gogledd Cymru ac mae hon wedi'i llofnodi gan holl ddarparwyr y sector annibynnol. Rydym wedi parhau i weithio gydag awdurdodau lleol eraill Gogledd Cymru a'r Bwrdd Iechyd i adolygu gwaith pennu ffioedd cartrefi preswyl a nyrsio ar gyfer 2014/15 trwy ddefnyddio Methodoleg Ffïoedd Gogledd Cymru.

Ymhlith partneriaethau llwyddiannus eraill gyda'r sector gwirfoddol ceir cydweithio rhwng gwastraff a Thyddyn Môn ar gasglu tecstilau, Menter Môn a Phriffyrdd ar ddatblygu Llwybr yr Arfordir ac Eiddo a Menter Môn ar ddatblygu Neuadd y Dref, Llangefni.

5.4	Ydi ein prosesau'n hwyluso gweithio mewn partneriaeth?	CRh

Er bod gennym ddulliau gweithredu cryf sydd wedi hen ennill eu plwyf ar gyfer sicrhau bod partneriaethau newydd yn llywodraethu'n effeithiol, mae gofyn cryfhau trefniadau llywodraethu ar gyfer rhai o'r trefniadau partneriaeth mwy hanesyddol.

Rhaid wrth ddiwylliant o berchenogaeth ar y cyd a gwaith cyffredin ar draws sefydliadau a rhwystrau proffesiynol i weithio mewn partneriaeth. Rhaid i hyn gael ei gynnal gan gefnogaeth effeithiol i swyddogion ac Aelodau sy'n rhan o'r bartneriaeth a'r agenda cydweithredol. Rydym yn gweld yr angen i gryfhau hyn er mwyn gwneud y partneriaethau yr ydym yn rhan ohonynt mor effeithiol â bo modd. O'r herwydd, blaenoriaeth ar gyfer 2015 fydd datblygu Polisi Partneriaeth fydd yn fframwaith i reoli partneriaethau (cyfredol a newydd) yn effeithiol a chynnig arweiniad i'r unigolion hynny sy'n ymwneud yn uniongyrchol â phartneriaethau.

Bydd y polisi hefyd yn amlinellu'r trefniadau llywodraethu i sicrhau bod y partneriaethau y mae'r Cyngor yn rhan ohonynt yn cael eu rheoli'n effeithlon ac

effeithiol, gan ganolbwyntio ar weithredoedd a chanlyniadau sy'n cefnogi'r cyngor i gyflawni ei nodau a'i amcanion strategol.

5.4.1 Effaith ad-drefnu llywodraeth leol posib

Mae'r tirlun wedi newid o ran gweithio mewn partneriaeth gyda chyhoeddi *Adroddiad Williams Report* ac ymateb Llywodraeth Cymru – *'Datganoli, Democratiaeth a Chyflawni',* sy'n gosod y fframwaith lle gallai trefniadau cydweithredol / partneriaeth gael eu harfer ynddo.

Ar yr adeg hon, mae Ynys Môn wedi cymryd y penderfyniad torfol i gryfhau'n fewnol i baratoi ar gyfer trefniadau'r dyfodol i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Fodd bynnag, yn erbyn cefndir o ansicrwydd ynghylch y canlyniadau o'r agenda genedlaethol hon, gall fod yn anodd bwrw ymlaen gyda datblygiadau rhanbarthol *(gweler enghraifft yn 5.3.2 'Gwasanaethau Cyfreithiol'*).

Matrics Staff – T5

Barn staff…. Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol' yn y meysydd *partneriaethau strategol, partneriaeth ariannol a phartneriaethau gweithredol* o ran y thema 'Wedi Ymrwymo i Bartneriaeth.	
Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid i ni:	**O ganlyniad:**
• Hwyluso mwy o ddatblygiadau staff ar weithio mewn partneriaeth gyda gwell monitro contractau a phrosesau arfarnu	Byddwn yn datblygu 'Polisi Partneriaeth' gydag arweiniad clir ar feini prawf ynghylch mynd i bartneriaeth a modelau llywodraethu disgwyliedig (Gweler adran 5.4)
• Adnabod a dadansoddi'n well fanteision ar draws y sbectrwm o waith	Byddwn yn gwella arfarniad Sgriwtini o drefniadau partneriaeth rhanbarthol a lleol i sicrhau manteision i ddinasyddion Môn a bod y gwaith yn cyd-fynd â gwaith y Bwrdd Gwasanaeth Lleol. (Gweler adran 5.4)

THEMA 6 – Cyflawni

Yn ôl i'r top

Mae'r Cyngor yn ymateb i ganlyniadau ac mae'n ymdrechu i wella perfformiad mewn meysydd pwysig o'n gwaith	**CRhA**

6.1 Trosolwg

Mae'r adran hon yn edrych ar ba mor dda yr ydym yn rheoli ein perfformiad ac yn rhoi tystiolaeth o'n casgliad ein bod yn cyflawni'r thema hon *'y rhan amlaf'*.

Amlygir ein casgliad trwy:

- Ganolbwyntio ar gyflawni'r Cynllun Corfforaethol a'r cynnydd a wnaed wrth wneud hynny
- Sefyllfa well o ran Dangosyddion Strategol Cenedlaethol a Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus
- Cyflawni ein Cytundeb Cyflawniadau
- Cyflawni Gwobrau Cenedlaethol
- Barn well ein rheoleiddwyr

Wedi'i gynnal gan:

- Brosesau cynllunio busnes gwell
- Datblygu cardiau sgorio Corfforaethol a Gwasanaeth
- Adolygiadau perfformiad gwasanaeth heriol
- Rheoli rhaglenni a phrosiectau'n effeithiol

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn rhaid i ni wneud gwelliannau yn y meysydd a ganlyn:

- ✓ Datblygu mwy ar Gynllun Cyflawni'r Cynllun Corfforaethol
- ✓ Cael cysondeb yn safon y Cynlluniau Cyflawni Gwasanaeth
- ✓ Parhau i fireinio Cardiau Sgorio Corfforaethol a Gwasanaeth
- ✓ Sicrhau y gweithredir camau i Adolygu Perfformiad Gwasanaethau

- ✓ Adeiladu ar lwyddiant Y Byrddau Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol a phrosesau sy’n eu cynnal
- ✓ Caffael a gweithredu system rheoli perfformiad electronig corfforaethol, diogelu’r sgiliau dadansoddol sy’n ofynnol a grymuso staff trwy eu hyfforddi i reoli perfformiad yn well.

6.2 Cwestiynau Hunanasesu

Mae'r thema hon yn canolbwyntio ar ystyried y cwestiynau a ganlyn:

Pa mor dda ydym?

- Cynllun Corfforaethol
- Dangosyddion Strategol Cenedlaethol / Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus
- Cardyn sgorio Corfforaethol
- Cytundebau Canlyniadau
- Gwobrau a Dathlu Cyflawniad
- Barn Rheoleiddwyr – Estyn/Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru/Swyddfa Archwilio Cymru

Sut ydym yn rheoli ein perfformiad?

- Fframwaith Rheoli Perfformiad a Chynllunio Corfforaethol
- Dadansoddi data
- Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau

6.3	Pa mor dda ydym?	CRhA

6.3.1 Cynllun Corfforaethol

Mae'r Awdurdod wedi bod yn ddisgybledig gyda'i weithgareddau ac wedi targedu ei fuddsoddiad dros yr 20 mis diwethaf i gyflawni'r Cynllun Corfforaethol yn effeithiol.

Nodir y cerrig milltir i gyflawni ein Cynllun yn ein Cynllun Cyflawni'r Cynllun Corfforaethol sydd wrthi'n datblygu.

Amlygir hyn isod gydag enghreifftiau o rai o'n llwyddiannau allweddol hyd yn hyn:

- *Rhaglen Gofal Cymdeithasol Pobl Hŷn (Prosiect Llety Lefel Uwch)* – Cytundeb y Cyngor ar safleoedd ar gyfer Tai Gofal Ychwanegol yn Amlwch a Llangefni ynghyd â'r cytundeb i resymoli'r stad trwy werthu Garreglwyd.

- *Ynys Ynni* - Cynllun dan arweiniad y Cyngor yw hwn i ddenu gwaith creu ynni carbon isel a datblygiadau cysylltiedig i Fôn. Mae ganddo'r potensial i drawsnewid economi a chymunedau Môn trwy swyddi o ansawdd, twf busnes, buddsoddiad mewnol a gwella ansawdd bywyd dinasyddion o bob oed. Yr hyn y canolbwyntir arno'n bennaf yw gweithio i ddeall effaith Wylfa Newydd ar yr ynys, ar ei chymunedau, ar waith y Cyngor ac ar ein partneriaid eraill yn y sector cyhoeddus.

- *Rhaglen Moderneiddio Ysgolion* – Rhaglen Amlinellol Strategol wedi'i derbyn a'i chymeradwyo gan Lywodraeth Cymru (amlinellu cyfraniad o 50% dros fuddsoddiad o oddeutu £20miliwn). Dwy ysgol ardal newydd yn cael eu codi gyda mwy o ymgynghoriadau cychwynnol yn cael sylw ym Mro Rhosyr.

- *Prosiect Diwygio Lles* – cynnydd sylweddol wedi'i wneud trwy'r prosiect partneriaeth hwn dan arweiniad Cyngor Sir Ynys Môn i liniaru yn erbyn effaith y Diwygiad Lles ar y dinasyddion, gan gynnwys gwefan i ddinasyddion gael gwybod y diweddaraf o ran datblygiadau a chefnogaeth.

- *Prosiect Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid* - Mabwysiadodd y Cyngor Llawn Siarter Gwasanaeth Cwsmeriaid Cyngor Sir Ynys Môn (mis Rhagfyr 2014), gydag arbrawf yn yr arfaeth gyda dau wasanaeth rheng flaen i gwrdd â safonau'r siarter. Gwaith hefyd yn mynd rhagddo i ddiogelu'r Wobr Safon Rhagoriaeth Gwasanaeth Cwsmeriaid am

Wasanaethau Cyngor, datblygu arf cysoni gwerthoedd ac ystyried cyfeiriad Cyngor Sir Ynys Môn o ran newid sianelau.

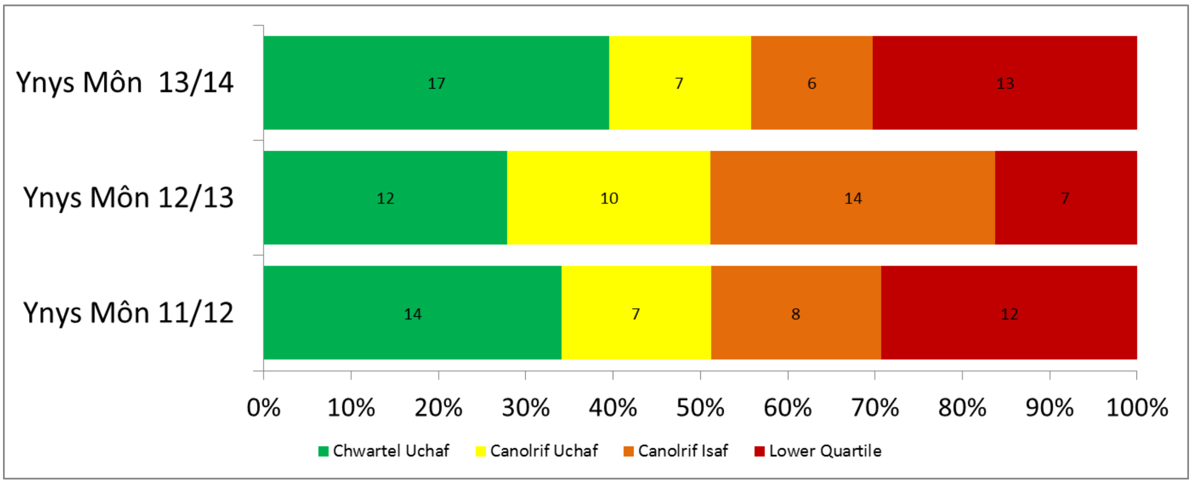
- *Rhaglen Gweithio'n Gallach* – Y Cyngor Llawn wedi cytuno ar hwn a'i fabwysiadu ym mis Rhagfyr 2015 i baratoi ar gyfer y cyfnod gweithredu
- *Prosiect Llywodraethu Gwybodaeth*– cwblhau nifer o dasgau cymhleth i gwrdd ag argymhellion Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth, gyda disgwyl adroddiad archwilio dilyn i fyny i amlinellu'r cynnydd cadarnhaol a gafwyd hyd yn hyn. Mae disgwyl yr adroddiad terfynol erbyn diwedd mis Ionawr 2015 i amlinellu ymhellach y rhaglen waith fel bod modd cael mwy o sicrwydd.

6.3.2 **Dangosyddion Strategol Cenedlaethol/Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus**

Rydym yn cynhyrchu Adroddiad Perfformiad Blynyddol sy'n nodi sut ydym wedi perfformio mewn perthynas â'r Dangosyddion Strategol Cenedlaethol a'r Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus.

Mae'r adroddiad hwn yn dilyn perfformiad dros dair blynedd ac yn erbyn cynghorau eraill yng Nghymru.

Dengys yr Adroddiad Perfformiad Blynyddol fod ein perfformiad wedi gwella bob blwyddyn gyda 56% o'n dangosyddion yn perfformio ar hyn o bryd yn y ddau chwartel uchaf, o gymharu ag 11/12 pan 51% yn unig oedd yn gwneud hynny.

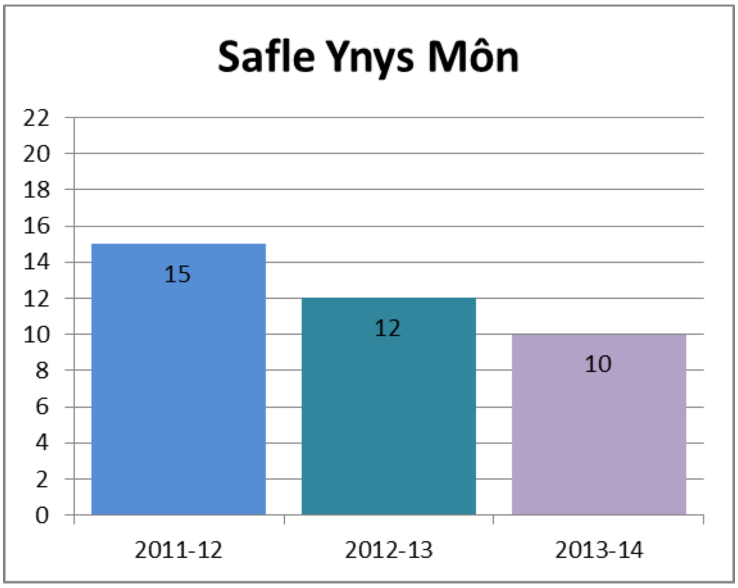


Trwy ddadansoddi ein perfformiad gallwn weld bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud mewn llawer o wasanaethau. Fodd bynnag, ceir dangosyddion lle mae lle i wella.

Yn *Adran 6.4.1* ar ein *Fframwaith Rheoli Perfformiad* dangosir sut ydym yn herio ac yn rheoli perfformiad.

Ceir rhai gwasanaethau nad yw'r Dangosyddion Strategol Cenedlaethol a'r Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus yn ymwneud digon â nhw a chaiff hyn ei liniaru trwy ddatblygu'r cardyn sgorio corfforaethol.

O ddadansoddi'r holl Ddangosyddion Strategol Cenedlaethol a'r Mesurau Atebolrwydd Cyhoeddus heb eu pwysoli ac wedi'u rancio dros gyfnod o dair blynedd, dangosir mai'r Cyngor yw'r 10fed Cyngor sy'n perfformio orau yng Nghymru. Mae hyn yn pwysleisio ymhellach ein bod wedi gwella oherwydd adeg yr ymyrraeth 15fed oeddem.



6.3.3 Cardyn sgorio Corfforaethol

Datblygwyd y Cardyn sgorio Corfforaethol ar y cyd rhwng uwch-swyddogion ac aelodau i gael dealltwriaeth fwy cyfannol o sut yr ydym yn gweithio.

Mae'n cynnwys:

- Rheoli pobl
- Rheolaeth ariannol
- Rheoli perfformiad
- Gwasanaeth Cwsmeriaid

Mae'r cardyn sgorio wedi bod yn fodd i ni ganolbwyntio ar berfformiad ac, o'r herwydd, rydym wedi gwella yn y meysydd a ganlyn:

- Dealltwriaeth aelodau o berfformiad y Cyngor a'u perchenogaeth ohono
- Atebolrwydd Penaethiaid Gwasanaeth
- Rheoli Salwch (Cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith) *h.y. trwy ymyrraeth wedi'i thargedu gan yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth bu i ni ostwng nifer y dyddiau salwch dros 3,000 a gwella canran y cyfweliadau 'Dychwelyd i*

- *waith o 59% (ddiwedd 2013/14) i dros 80% (ddiwedd Chwarter 2 2014/15)*
- Dealltwriaeth well o natur ein gweithlu h.y. *trwy'r data ar gyfansoddiad ein staff, targedwyd yn llwyddiannus i ostwng nifer y contractau asiantaeth y mae'r Cyngor yn eu dal*.
- Wedi adnabod y bwlch mewn gwybodaeth am wasanaeth cwsmeriaid

Cryfder mawr y cardyn sgorio yw ei gwneud yn bosib i ni hunanasesu'n barhaus ac yn gyfannol.

6.3.4 **Cytundeb Canlyniadau**

Yr hyn yw'r Cytundeb Canlyniadau yw contract rhwng y Cyngor a Llywodraeth Cymru i gyflawni blaenoriaethau cenedlaethol Llywodraeth Cymru.

Mae o fudd i ni gyflawni ar y cytundeb hwn oherwydd bod grant sylweddol ynghlwm wrth ei gyflawni (oddeutu £700,000).

Dros y ddwy flynedd diwethaf, rydym wedi llwyddo i gyflawni'r targedau a osodwyd ac, o'r herwydd, wedi derbyn swm llawn y grant, sy'n welliant ar flynyddoedd blaenorol.

6.3.5 **Gwobrau a Dathlu Cyflawniad**

Wrth i ni wella fel Cyngor, mae'n bwysig ein bod yn gallu dangos rhagoriaeth a chael cydnabyddiaeth am yr hyn yr ydym yn ei wneud yn dda.

Ymhlith y llwyddiannau hyd yn hyn sydd wedi gwella ein henw da a'n safle'n genedlaethol, mae:

- *Anrhydedd Gofal Cymdeithasol* - am ddatblygu canolfannau cymunedol i bobl hŷn. Enillodd y cynllun hwn wobr Gwasanaethau Rheoli Dinasyddion yn Anrhydeddau Gofal Cymdeithasol 2013 a gynhaliwyd yn Neuadd y Ddinas, Caerdydd. Bu i'r beirniaid ganmol y prosiect partneriaeth gyda Heneiddio'n Dda a Hwyliog Môn, sydd wedi creu canolfannau cymunedol sy'n cynnig ystod o wasanaethau a gweithgareddau i bobl hŷn i ostwng unigrwydd cymdeithasol. Gweithiodd staff y Cyngor yn agos gyda grŵp o bobl hŷn i ddatblygu canolfannau Heneiddio'n Dda a fyddai'n cwrdd â'u hanghenion a'u cynorthwyo i gynnal eu hannibyniaeth am cyhyd ag y bo modd.

Er mwyn annog a dathlu llwyddiant yn fewnol bellach mae gennym hefyd *Seremoni Gwobrwyo Staff* yn ei lle fel y disgrifir yn *Adran 4.4.3*.

6.3.6 **Barn rheoleiddwyr - Estyn / Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru / Swyddfa Archwilio Cymru**

Ers i'r Cyngor gael ei reolaeth yn ôl, gwnaed cynnydd sylweddol a chaiff hyn ei adlewyrchu ym marn y rheoleiddwyr.

Yn eu hadroddiad Gwella Blynyddol 2014 dywed Swyddfa Archwilio Cymru:

> "*Gwnaeth y Cyngor gynnydd cyson o ran cyflawni gwelliannau yn y rhan fwyaf o'i feysydd blaenoriaeth ar gyfer 2012-13 ond mae angen rhagor o welliannau mewn rhai gwasanaethau allweddol"*

Ceir mwy o dystiolaeth gan Estyn o'r cynnydd a wnaed. Dywed,

> *"Mae'r Awdurdod 'i raddau helaeth' wedi rhoi sylw i 6 o'r 7 argymhelliad a gyflwynwyd ac mae'r newid a'r gwelliant hwnnw wedi digwydd dros amserol cymharol fyr yn y gwasanaeth ysgolion ac yn gorfforaethol."*

At hyn, Mae Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru yn nodi yn eu hadroddiad ym mis Hydref 2014 ein bod wedi dangos *'rhyw gymaint o gynnydd cadarn a sylweddol'* ar nifer o feysydd gwaith allweddol wrth iddynt sôn am i ni gyflawni gwelliannau yn y maes gofal cymdeithasol.

6.4	Sut ydym yn rheoli ein perfformiad?	CRA

6.4.1 Fframwaith Rheoli Perfformiad a Chynllunio Corfforaethol

Mae gan y Cyngor Fframwaith Rheoli Perfformiad a Chynllunio Corfforaethol (Bob's Journey). Dyma'i elfennau allweddol:

Proses Cynllunio Busnes **(Cynlluniau Cyflawni Gwasanaeth)**

Mae'n ofynnol i bob gwasanaeth gynhyrchu Cynllun Cyflawni Gwasanaeth blynyddol. Mae hwn yn cael ei ddatblygu trwy ddadansoddi eu perfformiad, eu rôl yn cyflawni'r Cynllun Corfforaethol a thrwy ddadansoddi'r risgiau. Rydym yn cydnabod bod nifer o wasanaethau'n rheoli'r broses hon yn dda ond ceir hefyd wasanaethau lle mae angen gwella.

Yr hyn oedd yn newydd ar gyfer 15/16 oedd gwaith sicrhau bod blaenoriaethau gwasanaeth a chorfforaethol yn cyd-fynd ag amcanion a bennwyd gan Benaethiaid Gwasanaeth. Bydd yr amcanion yn cael eu cyhoeddi ar y Fewnrwyd ym mis Chwefror.

Mae'r cylch ar gyfer datblygu Cynlluniau Datblygu Gwasanaeth yn mynd ochr yn ochr â phroses pennu'r gyllideb a chaiff y rhain eu casglu'n gorfforaethol. Caiff y cynlluniau eu defnyddio'n sail i fonitro perfformiad gwasanaeth trwy eu cardiau sgorio ac Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth.

Cardiau Sgorio Corfforaethol a Gwasanaeth

Fel y nodir uchod, mae'r cardiau sgorio'n rhoi gwybodaeth am bedair echel: pobl, dangosyddion perfformiad, cyllid a'r cwsmer.

Datblygwyd y cardiau sgorio er mwyn cael dealltwriaeth gyfannol o weithrediad y sefydliad. Yn enwedig felly, i ddatblygu dealltwriaeth o effaith perfformiad mewn un echel yn erbyn y rhai eraill.

Ceir cardyn sgorio corfforaethol yr adroddir arno i'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth, Sgriwtini Corfforaethol a'r Pwyllgor Gwaith yn chwarterol. At hyn, ceir cardyn sgorio ar gyfer pob gwasanaeth. Adroddir yn chwarterol ar y rhain i'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth fel bod y tîm yn gallu deall perfformiad unigol gwasanaethau a sut mae pob gwasanaeth yn cael effaith ar y cardyn sgorio corfforaethol.

Mae'r cardyn sgorio wedi cael croeso gan aelodau a swyddogion fel gwelliant sylweddol yn y ffordd yr ydym ni fel sefydliad yn monitro perfformiad. Cydnabyddir ei bod yn ddyddiau cynnar ar hyn o hyd ac y byddwn yn adeiladu ar y cyflawniad hwn i aeddfedu a datblygu'r cardiau sgorio hyn.

Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth (Heriau)

Mae Adolygiadau Gwasanaeth bellach yn rhan annatod o'r Fframwaith Rheoli Perfformiad ac maent wedi'u cydnabod gan aelodau a Phenaethiaid Gwasanaeth fel cam sylweddol tuag at gyflawni diwylliant sy'n ymateb i ofynion perfformiad.

Mae disgwyliad y bydd Penaethiaid Gwasanaeth yn cynnal eu hadolygiadau eu hunain o'r gwasanaeth ddwywaith y flwyddyn a chynhelir dau adolygiad gwasanaeth yn gorfforaethol er mwyn herio perfformiad gwasanaeth yn gorfforaethol. Mae'r cyntaf o'r adolygiadau corfforaethol hyn a gynhelir ym mis Mehefin yn canolbwyntio ar eu sefyllfa a'u rheolaeth ariannol, er mwyn bod o gymorth gyda'r Cynllun Ariannol Tymor Canolig a phroses pennu'r Gyllideb. Mae'r ail yn canolbwyntio ar berfformiad blynyddol y gwasanaeth er mwyn bod o gymorth gyda'r blaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn ddilynol. Mae'n ofynnol i wasanaethau ddarparu hunanasesiad ar gyfer hyn.

Pwrpas yr adolygiad gwasanaeth hwn yw herio hunanasesiad y gwasanaethau, gyda golwg ar ddod i gytundeb corfforaethol ar ddatganiad sefyllfa'r gwasanaeth a'i flaenoriaethau drafft am y flwyddyn i ddod. Caiff yr adolygiadau eu cadeirio gan aelod o'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth ac ymhlith yr aelodau mae'r Arweinydd, aelodau perthnasol y Pwyllgor Gwaith a'r Pwyllgor Gwaith Cysgodol a Sgriwtini.

Cafodd y model hunanasesu hwn ei gyflwyno am y tro cyntaf yn 2014 ac mae'n rhoi trosolwg corfforaethol ar sefyllfa'r gwasanaeth. Mae angen i'r

broses, y diwylliant a'r hunanymwybyddiaeth gysylltiedig gael eu gwreiddio ymhellach ac i'r casgliadau a ddaw o'r heriau hyn gael eu dablygu'n unol â'r thema a gyflawnir.

6.4.2 Dadansoddi Data

Ar hyn o bryd ceir arfer da mewn nifer o wasanaethau, lle caiff data ei ddadansoddi'n effeithiol a'i ddefnyddio'n dda i reoli perfformiad. Mae hyn, fodd bynnag, yn anghyson.

Mewn perthynas â dadansoddi data, ceir dau brif fater y mae angen i'r Cyngor roi sylw iddynt.

Mae'r cyntaf yn ymwneud â'r defnydd ar draws y cyngor o setiau data cyson e.e. ystadegau demograffig. Mae'r Cyngor yn tanysgrifio i ddata-bas 'Infobase' Uned Ddata Llywodraeth Leol, fodd bynnag, nid ydym yn hyderus bod hwn yn cael ei ddefnyddio'n eang. At hyn, mae'r ffaith fod Llywodraeth Cymru wedi tynnu'n ôl o'r system 'Ffynnon' genedlaethol wedi gadael bwlch mewn awdurdodau lleol o ran dadansoddi data. Yng nghyngor Môn rydym wrthi'n chwilio am ateb sydd nid yn unig yn rhoi sylw i ddadansoddi data ond fydd hefyd yn edrych ar gysylltu cynlluniau cyflawni gwasanaeth, perfformiad, rheoli risg a phrosiectau.

Yr ail fater yw nad oes ystadegwyr medrus i ddefnyddio data'n effeithiol a hyblyg er mwyn cwrdd â'n hanghenion. Rydym yn edrych i mewn i gyfleoedd mewnol ac allanol i unioni hyn. Er enghraifft cafodd ein Harolwg Staff ei ddatblygu a'i ddadansoddi gan ystadegydd corfforaethol Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy.

6.4.3 Rheoli Prosiectau a Rhaglenni

Er mwyn gyrru'r agenda newid a chyflawni'r Cynllun Corfforaethol, mae fframwaith Rheoli Rhaglenni wedi'i sefydlu.

Mae tri Bwrdd Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol cyffredin wedi'u sefydlu: yr Ynys Fenter, Rhagoriaeth Gwasanaeth a Thrawsnewid Busnes. Mae'r rhain yn rhoi trosolwg ar nifer o brosiectau â blaenoriaeth uchel high-priority projects y mae'r Cyngor wedi ymrwymo i'w cyflawni a rhoi cyfeiriad iddynt.

Mae cynrychiolaeth o'r ddau Bwyllgor Sgriwtini a'r Pwyllgor Gwaith ar bob un o'r tri Bwrdd Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol, gan roi'r cyfle i adnabod meysydd lle gall rôl Aelodau ychwanegu gwerth un ai yn y Byrddau neu drwy'r broses Sgriwtini.

Mabwysiadwyd dull o reoli prosiectau a rhaglenni yn gorfforaethol er mwyn sicrhau y ceir cyflawni. Gwendid oedd hyn yn flaenorol. Mae'r Cyngor wedi

buddsoddi mewn Swyddfa Rheoli Rhaglen Gorfforaethol ac wedi targedu hyfforddiant. Mae bod yn ddisgybledig fel hyn yn arwain at ddatblygiad fel yr amlinellir yn *Adran 6.3.1*.

Fodd bynnag, cydnabyddir bod y Byrddau Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol yn dal i aeddfedu ac, wedi 20 mis, mae'n amserol cynnal adolygiad o'r Byrddau a'u prosesau sy'n eu cynnal, gyda'r nod o'u gwneud yn hyd yn oed yn fwy effeithiol.

Matrics Staff – Thema 6

<table>
<tr><td colspan="2">Barn staff….

Yn gyffredinol, cred y staff ein bod ar lefel 'dderbyniol' yn y meysydd arwain gwelliant, ein fframwaith rheoli perfformiad a'n polisïau a'n trefniadaethau o ran y thema 'Cyflawni'</td></tr>
<tr><td>Fodd bynnag, i wella, yn ôl staff, rhaid i ni:</td><td>O ganlyniad:</td></tr>
<tr><td>• Ddefnyddio systemau gwybodaeth rheoli'n fwy effeithiol er mwyn darparu adroddiadau perfformiad.</td><td rowspan="2">Byddwn yn caffael ac yn gweithredu system rheoli perfformiad electronig gorfforaethol, sicrhau sgiliau dadansoddi sy'n ofynnol ac yn grymuso staff trwy hyfforddiant i reoli perfformiad yn well.

(Adran 6.4.2)</td></tr>
<tr><td>• Nid yw staff wedi cael digon o hyfforddiant /maent yn gyndyn o ddefnyddio system gwybodaeth rheoli fel arf rheoli perfformiad.</td></tr>
</table>

Yn ôl i'r top

Atodiad 1: Crynodeb o'r Datganiad Sefyllfa ar Hunanasesu

Yn erbyn pob thema, defnyddiwyd statws CAG er mwyn dangos ein sefyllfa:

Dim yn cyflawni (DC)	Cyflawni'n Rhannol (CRh)	Cyflawni'r Rhan Amlaf (CRhA)	Cyflawni (A)

THEMA 1 – Proffesiynol ac yn Cael ei Redeg yn Dda	CRh

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Cyflwyno agwedd fwy corfforaethol gan yr Uwch-dîm Arweinyddiaeth ac yn dirprwyo mwy i Benaethiaid Gwasanaeth
- Gwella a mireinio trefniadau rheolaeth ariannol mewnol
- Gwreiddio ein fframwaith cyfathrebu mewnol, yn cynnwys sesiynau briffio misol i Aelodau, a hawl i staff gael gwybod beth sy'n digwydd
- Cryfhau mwy ar weithio fel tîm o ran Uwch-swyddogion yn gweithio gydag Academi Wales
- Gweithredu'r trefniadau Rheoli Risg Corfforaethol newydd
- Adolygu a diweddaru 'Cylch Gorchwyl' y Pwyllgor Archwilio
- Egluro rôl y Deiliaid Portffolio Cysgodol a datblygu ymhellach y cynllun gwaith Sgriwtini a gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid
- Cyflawni'r Prosiect Caffael Corfforaethol
- Datblygu trefniadau Parhad Busnes, yn gorfforaethol ac ar lefel gwasanaeth

THEMA 2 – Arloesol, Uchelgeisiol ac Eangfrydig	CRh

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Cynnal y cynnydd ar y Rhaglen Trawsnewid
- Adlewyrchu effaith Wylfa Newydd a chynlluniau mawr eraill wrth gynllunio ein gwasanaeth i'r dyfodol
- Gweithredu Gweithio'n Gallach
- Gweithredu rhaglen o newid diwylliannol
- Gweithredu Strategaeth TGCh sy'n cefnogi arloesedd
- Datblygu mwy ar system awgrymiadau staff a'i gweithredu

THEMA 3 – Canolbwyntio ar y Cwsmer, y Dinesydd a'r Gymuned	CRhA

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Sefydlu a gwreiddio arfer o ymgysylltu'n gorfforaethol ac mewn partneriaeth
- Gwella ansawdd a nifer y sianelau fel bod modd i Gwsmeriaid gael at ein gwasanaethau

- Gweithredu'n llawn y Cynllun Gweithredu Siarter y Cwsmer
- Cyflwyno Arf Asesu Gwerthoedd i gynorthwyo wrth recriwtio staff a datblygu staff
- Adolygu'r Strategaeth Gyfathrebu

THEMA 4 – Gwerthfawrogi a Datblygu Pobl	**CRhA**

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Bwrw ymlaen i ddatblygu Cynlluniau Datblygu Gweithlu'r gwasanaeth a chynllunio gweithlu Corfforaethol mewn amgylchedd dwyieithog
- Datblygu arf i'w ddefnyddio yn y broses recriwtio i sicrhau bod gan ymgeiswyr werthoedd craidd syn cyd-fynd â rhai ni a rhoi cefnogaeth wedi'i thargedu i staff er mwyn cael gwerthoedd ac agweddau sy'n rhedeg ochr yn ochr â'i gilydd.
- Cymryd mantais lawn o system weithlu gyfrifiadurol (HR)
- Datblygu'r broses ar gyfer adnabod staff sydd â photensial trwy ein Strategaeth Rheoli Talent a rhoi cyfleoedd i ddatblygu
- Adolygiadau Datblygu Perfformiad wedi'u datblygu fel rhan o gofnod electronig staff a chyda chysylltiadau cliriach rhwng amcanion corfforaethol, gwasanaeth ac unigol
- Cyflwyno proses Adolygu Datblygiad Perfformiad gyflawn ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth a'r Uwch-dîm Arweinyddiaeth
- Gweithredu system rheoli polisïau i'r Cyngor a fydd yn cynnwys polisïau, trefniadaethau a phrotocolau corfforaethol allweddol

THEMA 5 – Committed to Partnership	**CRhA**

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Gwella arfarniad Sgriwtini o drefniadau partneriaeth ranbarthol, isranbarthol a lleol er mwyn sicrhau budd i ddinasyddion Môn a bod y trefniadau hyn yn mynd ochr yn ochr â'r Bwrdd Gwasanaeth Lleol
- Datblygu Strategaeth Gyfathrebu ar gyfer y Bwrdd Gwasanaeth Lleol
- Mwy o gyflymder a dwyster o ran trefniadau partneriaeth gyda Chyngorau Tref a Chymuned
- Cryfhau trefniadau llywodraethu penodol
- Datblygu Polisi Partneriaeth gydag arweiniad clir ar feini prawf ar gyfer mynd i bartneriaeth a modelau llywodraethu disgwyliedig

THEMA 6 – Cyflawni	**CRhA**

Er mwyn cwrdd â'r thema hon yn llawn, bydd ein gwelliannau'n:

- Datblygu mwy ar Gynllun Cyflawni'r Cynllun Corfforaethol
- Cael cysondeb yn safon y Cynlluniau Cyflawni Gwasanaeth
- Parhau i fireinio Sgorfyrddau Corfforaethol a Gwasanaeth
- Sicrhau y gweithredir Adolygu Perfformiad Gwasanaethau
- Adeiladu ar lwyddiant y Byrddau Rhaglen Trawsnewid Corfforaethol a phrosesau sy'n eu cynnal
- Caffael a gweithredu system rheoli perfformiad electronig gorfforaethol, diogelu'r sgiliau

dadansoddol sy'n ofynnol a grymuso staff trwy eu hyfforddi i reoli perfformiad yn well.