

Cyngor Sir Ynys Môn

Adroddiad i:	Pwyllgor Gwaith / Arweinydd Cyngor Sir
Dyddiad:	Pwyllgor Gwaith/ Arweinydd - 17 Hydref 2025 Cyngor Sir – 28 Hydref 2025
Pwnc:	Ailstrwythuro'r Tîm Rheoli Corfforaethol
Aelod Portffolio:	Cyng. Gary Pritchard, Arweinydd Cyng. Robin Williams (Dirprwy Arweinydd) Cyllid, Busnes y Cyngor a Phrofiad y Cwsmer
Pennaeth Gwasanaeth / Cyfarwyddwr:	Dylan Williams, Prif Weithredwr
Awdur yr Adroddiad:	Dylan Williams, Prif Weithredwr
Aelodau Lleol:	Mae'n berthnasol i'r holl Aelodau

A - Argymhelliad/argymhellion a rheswm/rhesymau

Pwyllgor Gwaith / Arweinydd

I gefnogi'r argymhellion i'r Cyngor Sir fel y disgrifir yn baragraffau 1–3 isod.

Cyngor Sir

1. I ddileu swydd Pennaeth Proffesiwn (Gwasanaeth AD a Thrawsnewid) o strwythur Rheolaeth Corfforaethol y Cyngor
2. Creu dau Wasanaeth penodol newydd a Phenaethiaid Gwasanaeth fel a ganlyn:
 - Pennaeth Gwasanaeth (TG a Pherfformiad)
 - Pennaeth Gwasanaeth (Adnoddau Dynol a Chyfathrebu)
3. Yn amodol ar y penderfyniadau ym mharagraffau 1. a 2. uchod, awdurdodi'r Cyfarwyddwr Swyddogaeth (Busnes y Cyngor)/Swyddog Monitro i ddiwygio'r Cyfansoddiad i adlewyrchu'r newidiadau uchod yn dilyn cymeradwyo'r disgrifiadau swyddi newydd gan y Pwyllgor Penodi.

Rhesymau

Bydd swydd bresennol Pennaeth y Proffesiwn (AD a'r Gwasanaeth Trawsnewid) yn dod yn wag yn fuan, gan greu cyfle i ailstrwythuro. Byddai'r argymhellion a ddisgrifir uchod, ym marn y Prif Weithredwr, yn rôl statudol Pennaeth y Gwasanaeth Cyflogedig, yn ehangu arweinyddiaeth strategol, gwydnwch a gallu'r Cyngor i esblygu ac addasu'n barhaus i amgylchedd cyfreithiol a digidol sy'n newid yn barhaus. Bwriad y strwythur newydd arfaethedig hefyd yw gwella'r rhagolygon ar gyfer recriwtio a chadw staff yn y meysydd corfforaethol allweddol hyn sydd â dylanwad sylweddol ar ddarparu holl Wasanaethau'r Cyngor yn llwyddiannus.

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

Opsiwn 1: Dim Newid Gwrthodwyd hyn, gan ei fod yn methu â lliniaru risgiau yn y dyfodol, yn methu â gwella gwydnwch a gallu mewn arweinyddiaeth strategol, ac nad oedd cyfle i adolygu'r strwythur presennol.

Opsiwn 3: Ailstrwythuro Swyddogaethau'r Cyngor Cyfan (dosbarthu elfennau o'r Gwasanaeth presennol i rannau eraill o'r sefydliad). O bosib, byddai hyn yn cael effaith negyddol ar staff/deiliaid swyddi eraill a byddai gweithredu'r broses yn gofyn am brosesau hirfaith a chymhleth. Gall hyn amharu ar waith, morâl staff, perfformiad ac ewyllys da.

Opsiwn 4: Cyfle Effeithlonrwydd (dileu'r swydd bresennol). Gwrthodir hyn oherwydd y risgiau a achosir pe na bai ganddyn nhw weithiwr proffesiynol AD digon profiadol i arwain ar strategaeth a pholisi AD o fewn y Cyngor.

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

Penderfyniad i'r Cyngor Llawn yw hwn wrth iddo ddiwygio'r Strwythur Rheoli (Rhan 7 o'r Cyfansoddiad) a'r Cynllun Dirprwyo (Rhan 3 o'r Cyfansoddiad). Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r Pwyllgor Gwaith gael cyfle i fynegi barn ar gyfer pob newid arfaethedig i'r Cyfansoddiad (paragraff 2.15.2.1).

Ch – A yw'r penderfyniad hwn yn gyson â pholisi a gymeradwywyd gan y Cyngor llawn?

Ydy

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

Disgwylir y bydd goblygiadau ariannol y newid oddeutu £35,000 (y flwyddyn). Mae opsiynau'n cael eu hadolygu er mwyn gwybod a ellir bodloni'r costau hyn gyda chyllidebau presennol.

Dd – Asesu'r effaith bosib (os yw'n berthnasol)

1. Sut mae'r penderfyniad hwn yn effeithio ar ein hanghenion hirdymor fel Ynys?

/

2. A ragwelir y bydd y penderfyniad hwn yn atal costau/dibyniaeth ar y Cyngor yn y dyfodol? Os felly, sut?

/

3. A fuom yn cydweithio â sefydliadau eraill i ddod i'r penderfyniad hwn? Os felly, gyda phwy?

/

4. A yw dinasyddion Ynys Môn wedi chwarae eu rhan wrth gynllunio'r ffordd hon ymlaen, gan gynnwys y rhai hynny y mae'r penderfyniad yn effeithio'n uniongyrchol arnynt? Eglurwch sut.

/

5. Nodwch unrhyw effaith y gallai'r penderfyniad hwn ei gael ar y grwpiau a warchodir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

/

6. Os yw hwn yn benderfyniad strategol, nodwch unrhyw effaith y gallai'r penderfyniad ei gael ar unrhyw un sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

/

7. Nodwch unrhyw effaith y gallai'r penderfyniad hwn ei gael ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.

/

E - Gyda phwy wnaethoch chi ymgynghori a beth oedd eu sylwadau?

1. Prif Weithredwr / Tîm Arweinyddiaeth (gorfodol)	Rhannwyd yr adroddiad gyda'r Tîm Arweinyddiaeth ac mae adborth wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn.
2. Swyddog Cyllid / 151	Fel rhan o'r Tîm Arweinyddiaeth
3. Swyddog Cyfreithiol / Monitro (gorfodol)	Fel rhan o'r Tîm Arweinyddiaeth
4. AD	Rhannwyd yr adroddiad gyda'r Pennaeth Gwasanaeth.
5. Eiddo	Amherthnasol
6. TG	Amherthnasol
7. Caffael	Amherthnasol
8. Sgriwtini	Amherthnasol
9. Aelodau Lleol	

F - Atodiadau

Atodiad A – Cyflwyniad
 Atodiad B - Swydd Ddisgrifiad Bresennol
 Atodiad C - Strwythur y Tîm Rheoli Gwasanaeth (Gwasanaeth Trawsnewid)
 Atodiad D - Prif ddyletswyddau a phwysigrwydd y rôl i effeithiolrwydd, moderneiddio, cydymffurfiaeth a rheoli risg y Cyngor.
 Atodiad E - Strwythur Newydd Arfaethedig

Ff - Papurau cefndir (cysylltwch ag awdur yr adroddiad am unrhyw wybodaeth bellach)

Atodiad A

1.0 Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r papur hwn yn diffinio ac yn ystyried yr opsiynau posibl mewn perthynas ag ymddiswyddiad diweddar y deilydd swydd presennol fel Pennaeth Gwasanaeth Trawsnewid / Pennaeth Swyddogaeth Adnoddau Dynol (AD). Cafodd y swydd hon ei chreu fis Mawrth 2018, pan benodwyd y deilydd swydd presennol. Bydd ei chyflogaeth gyda Chyngor Sir Ynys Môn (CSYM) yn dod i ben ddiwedd fis Rhagfyr 2025.
- 1.2 Mae hon yn uwch swyddog gritigol sy'n effeithio ac yn dylanwadu ar y Cyngor cyfan. Defnyddir yr arfarniad opsiynau er mwyn ystyried a chytuno ar y ffordd ymlaen.
- 1.3 Mae'r broses wedi cynnwys trafodaeth anffurfiol gydag aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth, rhoi ystyriaeth i strwythurau mewn awdurdodau lleol eraill yng Nghymru, y cyfrifoldebau ynghlwm â'r swydd, gofynion presennol, cyfleoedd posibl, heriau a risgiau (i foderneiddio, gwella a chynnal effeithiolrwydd), ac arfarniad opsiynau yn erbyn meini prawf allweddol. Mae hyn wedi arwain at gasgliad clir ar argymhelliad ar y ffordd ymlaen.

2.0 Y Rôl - Pennaeth Gwasanaeth Trawsnewid / Pennaeth Swyddogaeth AD

- 2.1 Mae dyletswyddau penodol y swydd wedi'u hamlinellu yn adran 3.4.3.9 cyfansoddiad y Cyngor, a gellir eu crynhoi fel a ganlyn (mae'r swydd ddisgrifiad bresennol ar gael yn **Atodiad B**):
- 2.2 *Darparu arweinyddiaeth strategol ar gyfer yr ystod amrywiol ganlynol o wasanaethau, prosiectau a mentrau sy'n canolbwyntio adnoddau ar ddatblygu sefydliad effeithiol ac effeithlon (nis yw hon yn rhestr gynhwysfawr) :*
- *Trawsnewid / Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau*
 - *AD/Strategaeth Pobl (gan gynnwys y Gweithlu Gofal Cymdeithasol)*
 - *Strategaeth Cwsmer/ymgysylltu â dinasyddion*
 - *Cyfathrebu a Chysylltiadau Cyhoeddus*
 - *Perfformiad*
 - *Cynllunio Corfforaethol*
 - *Comisiynu Datblygiadau*
 - *TGCH*
- 2.3 Mae strwythur y Tîm Rheoli Gwasanaeth (Gwasanaeth Trawsnewid) wedi ei atodi yn **Atodiad C**.

3.0 Cyd-destun

- 3.1 Mae prif ddyletswyddau'r rôl a'i phwysigrwydd mewn perthynas â gallu'r Cyngor i foderneiddio, cydymffurfio, rheoli risgiau a swyddogaeth yn effeithiol ac effeithlon wedi'u crynhoi yn **Atodiad D**.

3.2 Asesiad o'r Sefyllfa

- 3.2.1 Bydd un uwch swydd o fewn strwythur staff y Cyngor yn wag - swydd Pennaeth Gwasanaeth Trawsnewid, sy'n ymgorffori dyletswyddau proffesiynol Pennaeth Swyddogaeth AD.

- 3.2.2 Graddfa cyflog y swydd ydi CLIL graddfa 2, ac mae lefel y cyflog wedi ei gyhoeddi yn y Datganiad Polisi Tal ar wefan y Cyngor - [Datganiad polisi tâl 2025](#).
- 3.2.3 Mae'r dyletswyddau a'r cyfrifoldebau yn cael effaith uniongyrchol ar berfformiad y Cyngor cyfan, ei allu i weithredu a chydymffurfio gyda pholisïau a deddfwriaeth.
- 3.2.4 Mae'r dyletswyddau hefyd yn dylanwadu ac yn effeithio ar ddiwylliant sefydliadol, ei allu i weithredu, newid a moderneiddio.
- 3.2.5 O ganlyniad i'r swydd hon yn dod yn wag, mae cyfle yma i adnewyddu, ac argymhellir fod y term 'trawsnewid' yn cael ei newid gyda 'perfformiad'.
- 3.2.6 Mae Tîm Rheoli ac Arweinyddiaeth y Cyngor yn gyfrifol am risgiau strategol y sefydliad cyfan, ond mae cysylltiad agos yma i ddyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd fydd yn dod yn wag:
- TG ac ymosodiadau seibr
 - Recriwtio
 - Blaen Gynllunio Gwasanaeth
 - Llywodraethu a chydymffurfiaeth (mewn meysydd perthnasol)
 - Cynllunio Olyniaeth:
- 3.2.7 Cafodd y dyletswyddau ei cyfuno i un swydd ym mis Mawrth 2018, pan benodwyd y deilydd swydd presennol. Ar ôl cael ei phenodi, gwnaed penderfyniad ffurfiol i ddileu'r swydd Pennaeth Swyddogaeth AD o'r strwythur staff.
- 3.2.8 Rhaid recriwtio gweithiwr AD strategol arbenigol i arwain ar y dyletswyddau/cyfrifoldebau hyn i sicrhau bod y Cyngor yn parhau i weithredu'n effeithiol (i'r swydd gyfredol neu swydd/strwythur wedi ei ddiwygio).
- 3.2.9 Mae nifer o gyfrifoldebau, cymhlethdodau, risgiau a chyfleoedd ynghlwm â gwasanaethau TG a digidol, ac maent wedi datblygu'n sylweddol ers penodi'r deilydd swydd gyntaf yn 2018, a byddant yn parhau i newid dros y blynyddoedd i ddod.
- 3.2.10 Mae hefyd risg, pa bynnag opsiwn a ddewisir, y bydd y Cyngor yn methu a recriwtio unigolyn profiadol a chymwys addas i arwain ar faterion AD strategol.
- 3.2.11 Y Prif Weithredwr yr rheolwr llinell y deilydd swydd presennol; mae 8 unigolyn yn atebol i'r swydd hon (gweler [Atodiad C](#)):
- Prif Swyddog Digidol
 - Rheolwr Perfformiad a Thrawsnewid
 - Swyddog Cyfathrebu
 - 5 swydd yn y swyddogaeth AD

4.0 Opsiynau

- 4.1 Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaethau anffurfiol gydag aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth, gellir crynhoi'r prif opsiwn fel (nb. mewn perthynas â'r tri opsiwn cyntaf, rhaid recriwtio gweithiwr proffesiynol AD strategol):
- 4.2 **Opsiwn 1: Dim newid:** diweddarau'r swydd ddisgrifiad a dilyn proses recriwtio
- 4.3 **Opsiwn 2: Creu dau Wasanaeth penodol:** Pennaeth Gwasanaeth TG a Pherfformiad, a Phennaeth Gwasanaeth Swyddogaeth AD a Gwasanaeth Cwsmer
- 4.4 **Opsiwn 3: Aildrefnu Swyddogaethau'r Cyngor Cyfan:** Opsiwn 2, ond drwy alinio swyddogaethau sy'n effeithio ar y Cyngor cyfan ymhellach i Gyfarwyddiaeth newydd.

4.5 **Opsiwn 4: Cyfle Effeithlonrwydd:** dileu swydd a Gwasanaeth, ailddyrannu swyddogaethau/ cyfrifoldebau.

5.0 Arfarniad Opsiynau

5.1 Defnyddiwyd y meini prawf canlynol i ystyried effeithiau bob opsiwn a nodwyd uchod:

1. Risgiau - effaith ar recriwtio, perfformiad a chydymffurfiaeth i'r Cyngor yn y dyfodol
2. Cadw arweinydd AD strategol proffesiynol
3. Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol
4. Goblygiadau Ariannol (fforddiadwyedd a gwerth am arian)
5. Dylanwad ar allu'r Cyngor i foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol
6. Amhariad posibl (strategol/ gweithredol/ swyddi eraill)

5.2 Mae'r Arfarniad Opsiynau wedi'i grynhoi yn **Nhabl 1** ar y dudalen nesaf.

Tabl 1: Arfarniad Opsiynau ar gyfer Swydd Wag Pennaeth Gwasanaeth Trawsnewid (Medi 2025)

Meini Prawf Allweddol							
Opsiynau	Risgiau - effaith ar recriwtio, perfformiad a chydymffurfiaeth	Cadw arweinydd AD strategol proffesiynol	Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol	Goblygiadau Ariannol	Dylanwad ar allu'r Cyngor i foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol	Amhariad posibl (strategol/ gweithredol/ swyddi eraill)	Sgôr
Opsiwn 1 - Dim Newid	5	5	5	10	5	10	40
Opsiwn 2 - Creu dau Wasanaeth penodol	10	10	10	5	10	5	50
Opsiwn 3 - Aildrefnu Swyddogaethau'r Cyngor Cyfan	10	10	10	5	10	0	45
Opsiwn 4 - Cyfle Effeithlonrwydd	0	0	0	5	0	0	5

Sgorio	
Effaith Cadarnhaol/ Isel	10
Ychydig o Effaith / Effaith dibwys	5
Effaith Negyddol / Uchel	0

6.0 Crynodeb a Chasgliad

- 6.1 Cafwyd cyfle i sefyll yn ôl ac adolygu'r holl opsiynau o ganlyniad i'r swydd hon yn dod yn wag. Yn ychwanegol at yr arfarniad opsiynau, cafwyd cyfle i ystyried anghenion a gofynion posibl, a chymharu strwythurau a chyfrifoldebau gyda Chynghorau cyfagos.
- 6.2 Sefydlwyd y strwythur yn 2018, gyda nifer o swyddi Penaethiaid Gwasanaeth lle nad oedd gan y deilydd swydd gefnogi proffesiynol / gallu mewn rhai o'r meysydd cyfrifoldeb ac atebolrwydd.
- 6.3 Rhaid recriwtio gweithiwr AD strategol arbenigol i arwain ar y dyletswyddau/ cyfrifoldebau hyn i sicrhau bod y Cyngor yn parhau i weithredu'n effeithiol (i'r swydd gyfredol neu swydd/strwythur wedi ei ddiwygio).
- 6.4 Mae nifer o gyfrifoldebau, cymhlethdodau, risgiau a chyfleoedd ynghlwm â gwasanaethau TG a digidol, ac maent wedi datblygu'n sylweddol ers penodi'r deilydd swydd gyntaf yn 2018, a byddant yn parhau i newid dros y blynyddoedd i ddod.
- 6.5 O ran yr Opsiynau, mae 3 cyntaf yn realistig, gydag opsiwn 4 yn cael ei anwybyddu:
- 6.5.1 **Opsiwn 1: Dim newid:** diweddarau'r swydd ddisgrifiad a dilyn proses recriwtio ar gyfer ymgeiswyr gyda chefnidir a phrofiad proffesiynol yn y maes AD. Nid oes goblygiadau ariannol ychwanegol, a bydd yr amhariad posibl yn esgeulusadwy.
- 6.5.2 **Opsiwn 2: Creu dau Wasanaeth penodol:** Bydd Pennaeth Gwasanaeth TG a Pherfformiad a Phennaeth Gwasanaeth AD a Chyfathrebu yn gwella arweinyddiaeth strategol, gwydnwch a gallu'r Cyngor i foderneiddio ac addasu. Bydd recriwtio a chadw staff gyda'r ddwy swydd yn cael ei gryfhau.
- 6.5.3 **Opsiwn 3: Aildrefnu Swyddogaethau'r Cyngor Cyfan:** symud Opsiwn 2 yn ei flaen a'i ddatblygu, drwy alinio swyddogaethau sy'n effeithio ar y Cyngor cyfan ymhellach i Gyfarwyddiaeth newydd (o bosib dan y Dirprwy Brif Weithredwr). Fodd bynnag, mae sawl effaith posibl, yn enwedig ar staff/ deilyddion swydd eraill, a phrosesau cymhleth. Mae posib i hyn effeithio ar swyddogion, morâl, perfformiad ac ewyllys da.
- 6.5.4 **Opsiwn 4: Cyfle Effeithlonrwydd:** ni chredir bod dileu'r swydd a'r Gwasanaeth, ailddyrannu swyddogaethau / cyfrifoldebau yn opsiwn hyfwrdd oherwydd y risgiau sy'n cael eu creu drwy beidio a chael gweithiwr AD proffesiynol strategol i arwain ar gyfrifoldebau o fewn y Cyngor.
- 6.6 O ganlyniad i'r dadansoddiad eang a wnaed a'r arfarniad opsiynau, i liniaru risgiau pellach, gwella gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol, cynigir parhau'r â'r cyfle i adolygu'r strwythur (ym maes cyfrifoldeb swydd y Pennaeth Gwasanaeth Trawsnewid). Ystyrir bod AD a TG o bwysigrwydd allweddol i allu'r Cyngor i weithredu heddiw ac yn y dyfodol, yn enwedig o ystyried effaith y chwyldro digidol ar y gweithle, moderneiddio a ffyrdd gwahanol o ddarparu gwasanaethau. Oherwydd hyn, credir bod cyfle yma i greu dau faes Gwasanaeth unigryw.
- 6.7 Disgwylir y bydd goblygiadau ariannol y newid oddeutu £35,000 (y flwyddyn). Mae opsiynau'n cael eu hadolygu er mwyn gwybod a ellir bodloni'r costau hyn gyda chyllidebau presennol. Byddai'r cyllid yn cael ei ychwanegu i gynyddu cyflog gradd 10 o fewn y gwasanaeth i swydd Pennaeth Gwasanaeth. Y Pwyllgor Penodi fydd yn gwneud y penderfyniad terfynol, gan ddilyn y broses recriwtio arferol. Os penodi'r Pennaeth Gwasanaeth yn fewnol, byddai swydd sefydledig yr ymgeisydd llwyddiannus yn cael ei dileu.

7.0 Argymhellion

- 7.1 Y cefnogir Opsiwn 2 (yn amodol ar ddilyn proses ffurfiol), gyda dau faes gwasanaeth penodol yn cael eu creu er mwyn gwella gwydnwch a gallu'r Cyngor i ymdopi'n effeithiol ac effeithiol â heriau, cyfleoedd a risgiau yn y dyfodol - Pennaeth Gwasanaeth TG a Pherfformiad a Phennaeth Gwasanaeth AD a Gwasanaeth Cwsmer. Amlinellir y strwythur arfaethedig newydd yn Atodiad E.**

Atodiad B



Swydd Ddisgrifiad

TEITL Y SWYDD: PENNAETH TRAWSNEWID CORFFORAETHOL

Yn Adrodd i (Teitl Swydd): Prif Weithredwr

DIBEN Y SWYDD

Yn gyfrifol am arwain a chyflawni rhaglen drawsnewid y Cyngor, gan weithio ar draws yr holl Adrannau i gyflawni a gyrru nifer o ffrydiau gwaith i yrru perfformiad, rhoi sylw i broblemau a gwendidau y gwyddys amdanynt ac integreiddio rhaglen drawsnewid uchelgeisiol.

Goruchwyllo prosiectau sy'n ymwneud yn uniongyrchol â phrosiectau trawsnewid hollbwysig (e.e. Addysg/Llyfrgelloedd, Cyllid, Gofal Cymdeithasol, Asedau), yn ogystal â bod yn berchen ar weithdrefnau rheoli rhaglenni a pherfformiad, y Cynllun Corfforaethol, cyfathrebu ac ymgysylltu gyda'r cwsmer, Technoleg Gwybodaeth ac AD (lle mae gweithrediadau, y Strategaeth Pobl a'r Strategaeth TG yn gyfryngau allweddol ar gyfer newid).

Bydd y rôl yn cefnogi blaenoriaethau'r Cyngor trwy gyfrannu at ddatblygu strategaeth ar lefel gorfforaethol, yn ogystal â chydweithio ar draws y Cyngor a chyda phartneriaid.

PRIF GYFRIFOLDEBAU

Cyfrifoldebau Corfforaethol Craidd ac Arweinyddiaeth Strategol

Cyfrannu'n uniongyrchol tuag at ddatblygu a darparu'r rhaglen strategol gorfforaethol trwy ddarparu gweledigaeth glir, gyrru ffyrdd newydd o weithio a chydweithio.

Fel rhan o'r Tîm Arweinyddiaeth ehangach, sicrhau cydlyniad strategol a blaenoriaethu effeithiol pan yn cyflawni uchelgeisiau strategol y Cyngor.

Arwain gyda datblygu a gweithredu polisiau, strategaethau a chydweithio corfforaethol i gefnogi arbedion effeithlonrwydd, trawsnewid, newid a gwelliant parhaus.

Cyfrifoldebau Arweinyddiaeth Weithredol

Darparu arweinyddiaeth strategol ar gyfer yr ystod amrywiol ganlynol o wasanaethau, prosiectau a mentrau sy'n canolbwyntio adnoddau ar ddatblygu sefydliad effeithiol ac effeithlon:

- Trawsnewid/Rheoli Rhaglenni a Phrosiectau (Addysg/Llyfrgelloedd/Gofal Cymdeithasol/Asedau)
- AD/Strategaeth Pobl (gan gynnwys y Gweithlu Gofal Cymdeithasol)

TEITL Y SWYDD: PENNAETH TRAWSNEWID CORFFORAETHOL

- Strategaeth Cwsmer/ymgysylltu â dinasyddion
- Cyfathrebu a Chysylltiadau Cyhoeddus
- Perfformiad
- Cynllunio Corfforaethol
- TGCh/ Strategaeth TGCh

Arwain trawsnewid ar draws ystod eang o raglenni a phrosiectau i gyflawni gweledigaeth y Cyngor i gwrdd â heriau allanol sylweddol.

Cefnogi a gyrru'r Cyngor ymlaen o ran sicrhau canlyniadau, datblygu perthynas y Cyngor gyda phobl leol, gan ymgysylltu gyda'n gweithwyr a'u grymuso, a hynny mewn sefydliad sydd wedi ei alinio'n well ac sy'n perfformio'n well.

Hyrwyddo, ymgysylltu a dal eraill yn atebol wrth gydlynu rhaglen o waith i drawsnewid y ffordd y mae gwasanaethau'n cael eu darparu, a chefnogi eraill i ddatblygu ffyrdd newydd o weithio.

Arwain ar faterion perfformiad a chynllunio corfforaethol, gan gefnogi'r awdurdod i fonitro, cynllunio, datblygu a dal gwasanaethau a rheolwyr yn atebol am safonau uchel o ran perfformio a chyflawni.

Datblygu Strategaeth TGCh y cyngor a rheoli'r Gwasanaeth TGCh.

Goruchwylio'r Tîm Adnoddau Dynol a'r Strategaeth Pobl, rheoli'r Pennaeth Proffesiwn i ddarparu gwasanaeth Adnoddau Dynol gweithredol ynghyd ag alinio a datblygu Strategaeth Pobl sy'n datblygu ac yn cynllunio ar gyfer gweithlu effeithiol sy'n medru cwrdd ag anghenion y sefydliad. Rhaid i'r swydd hon sicrhau fod gwaith sy'n gysylltiedig â'r Gweithlu Gofal Cymdeithasol yn galluogi'r Cyfarwyddwr Cymuned i gyflawni cyfrifoldebau'r swydd honno'n effeithiol.

Arwain ar faterion strategaethau cwsmeriaid, cyfathrebu ac ymgysylltu cyhoeddus er mwyn darparu'r math a'r lefel briodol o ymgysylltiad gyda dinasyddion, yn ogystal â hyrwyddo canlyniadau a materion y Cyngor yn y gymuned.

Gan arwain drwy esiampl bydd deilydd y swydd yn gweithredu fel model rôl ar gyfer gwerthoedd y Cyngor ac ymddygiad arweinwyr i yrru newid ymddygiadol mewn eraill.

Arwain, yn ysgogi a dal uwch reolwyr i gyfrif am berfformiad, gan arddangos gwerthoedd a safonau'r Cyngor yn gyson, a chan sicrhau bod targedau perfformiad yn cael eu cyflawni o fewn cyfnodau amser cytunedig a chyllidebau pendant.

Sicrhau bod gwasanaethau wedi eu cynllunio a'u bod yn cael eu darparu mewn ffordd gydlynol a chydweithredol ac mewn ffordd fydd yn cydymffurfio â pholisïau, safonau, deddfwriaeth a sgrïwtini cytunedig a phrosesau gwella parhaol.

Mynd ati'n rhagweithiol i geisio cyfleon i sefydlu, adeiladu a chynnal perthnasau llwyddiannus gyda phartneriaid, rhanddeiliaid ac asiantaethau yn y sector cyhoeddus, y trydydd sector a'r sector preifat er mwyn nodi cyfleon i ddarparu gwasanaethau gweithredol mewn ffordd arloesol (gan gynnwys comisiynu gwasanaethau).

TEITL Y SWYDD: PENNAETH TRAWSNEWID CORFFORAETHOL

Arwain, annog a datblygu uwch reolwyr a staff i sicrhau y ceir gweithlu cymwys, ymrwymedig, medrus sydd wedi'i ysgogi i fodloni amcanion y Cyngor ac anghenion y dinesydd.

Arwain ar raglenni newid a thrawsnewid o fewn ac ar draws swyddogaethau, gan gefnogi rheolwyr i ddarparu ffyrdd newydd, gwell a mwy effeithiol o weithio.

Sefydlu a chynnal perthnasau gweithio cryf gydag aelodau etholedig, a darparu cyngor a chefnogaeth ar lefel uchel i gynnal a gwella perfformiad y Cyngor.

MANYLEB PERSON:

Gofynion Dwyieithog (Cymraeg a Saesneg):Hanfodol ar lafar ac yn ysgrifenedig.

Cymwysterau

Hanfodol:

Addysg i lefel gradd, gorau oll gyda chymwysterau proffesiynol perthnasol sy'n ymwneud ag un o'r gwasanaethau neu'r meysydd proffesiynol a reolir.

Tystiolaeth o ymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol pellach, gorau oll yn y maes trawsnewid, newid neu wella perfformiad.

Gwybodaeth/Profiad

Profiad sylweddol o reoli mewn sefydliad mawr a chymhleth.

Tystiolaeth o hanes lwyddiannus o reoli gwaith i ddatblygu, newid, ail-ddylunio neu drawsnewid gwasanaeth.

Hanes o lwyddiant o ran rhedeg ystod o swyddogaethau gwahanol.

Hanes o gyflawni o ran datblygu a darparu amcanion gwasanaeth a chynlluniau i lefelau uchel o berfformiad, o fewn fframwaith cyllidebol tynn.

Profiad o arwain ar weithredu targedau ac amcanion sefydliadol mewn amgylchedd cymhleth, deinamig a heriol.

Dealltwriaeth o ddulliau eraill o ddarparu gwasanaeth, yn cynnwys comisiynu.

Llwyddiant o ran datblygu perthnasau gweithio hynod effeithiol o fewn y Cyngor a'r tu draw iddo er mwyn cydweithio, gweithio mewn partneriaeth a darparu gwasanaethau.

Profiad o yrru blaenoriaethau corfforaethol trawstoriadol a phrosiectau strategol a pherchenogaeth ohonynt.

Profiad o fod wedi gweithio'n effeithiol ar lefel uchel mewn amgylchedd gwleidyddol, gyda sgiliau mewn perthynas â deall ac ymateb i safbwyntiau gwahanol.

Dealltwriaeth fanwl o'r sector cyhoeddus, blaenoriaethau ehangach y llywodraeth a'r cyd-destun cymdeithasol ac economaidd sy'n newid.

TEITL Y SWYDD: PENNAETH TRAWSNEWID CORFFORAETHOL

Sgiliau

Y gallu i feddwl, i gynllunio a gweithredu yn strategol.

Arweinydd cryf a gweithiwr/wraig c/gorfforaethol sy'n ddygn, yn gadarn ac wedi ymrwymo i'r safonau proffesiynol uchaf.

Y gallu i addasu strategaethau sefydliadol / corfforaethol yn gynlluniau gweithredol effeithiol.

Y gallu i gyfathrebu gweledigaeth rymus i randdeiliaid allweddol yn allanol yn ogystal â rheolwyr a staff mewnol i sicrhau perfformiad gweithredol.

Sgiliau dylanwadu rhagorol ar draws amrywiaeth o sefydliadau a rhanddeiliaid gwahanol, yn arbennig o ran ysgogi, trafod a darbwyllo eraill.

Dealltwriaeth wleidyddol hynod ddatblygedig, hygredded a statws sy'n ymgysylltu ac yn ennyn hyder aelodau, staff, y gymuned a rhanddeiliaid amrywiol.

Addasrwydd a hyblygrwydd o ran cyflawni perfformiad corfforaethol a gweithredol mewn amgylchedd sy'n newid yn ogystal â gallu i chwilio am ddulliau eraill o gyflawni a gweithredu.

Lefel uchel o ddealltwriaeth ariannol a masnachol.

Y gallu i ddadansoddi gwybodaeth, sefyllfaoedd a materion cymhleth, defnyddio sgiliau datrys problemau o'r radd flaenaf a gwneud penderfyniadau fydd yn cael effaith sylweddol.

YMDYGIADAU

Yn arwain ac yn ymgysylltu - Yn darparu cyfeiriad, cefnogaeth ac eglurder i eraill i'w galluogi hwy i gyflawni'n effeithiol. Yn creu'r hinsawdd gywir i bobl wneud eu gwaith gorau, gan sicrhau diwylliant o barch at ei gilydd, cefnogaeth, gonestrwydd, dysgu a herio adeiladol.

Yn rheoli perfformiad i sicrhau canlyniadau - Yn darparu atebolrwydd, disgwyliadau, safonau ac amcanion clir i weithwyr, partneriaid neu ddarparwyr sydd wirioneddol yn mynd at wraidd yr hyn fydd yn cael effaith ar ganlyniadau. Mae hyn yn ymwneud â sicrhau perfformiad da a chymryd camau adeiladol os nad ydyw'n dda, boed hynny gyda gweithwyr, partneriaid, darparwyr neu gymheiriaid.

Yn canolbwyntio ar y gymuned - Gyda ffocws parhaol ar ganlyniadau i gymunedau lleol. Fe'i hadeiladwyd ar synnwyr cryf o bwrpas moesol ond mae'n mynd y tu hwnt i 'fod eisiau gwneud y peth iawn' i gymunedau i ymgysylltu'n wirioneddol gyda nhw, deall eu hanghenion a'u helpu i wneud penderfyniadau am y gwasanaethau y maent eu heisiau a'u hangen.

Creu cyfleon - Yn gweithredu i fynd i'r afael â materion, yn manteisio ar gyfleon gan ragweld unrhyw newidiadau yn y dyfodol (yn arbennig trwy bartneriaeth). Annog syniadau

TEITL Y SWYDD: PENNAETH TRAWSNEWID CORFFORAETHOL

arloesol a chreadigol ac atebion gan edrych y tu hwnt i'r sefydliad i geisio datrysiadau uchelgeisiol. Yn gweld a hefyd yn barod i fanteisio ar unrhyw gyfle i wella gwasanaethau neu ddatblygu ffrydiau ariannu newydd, gyda ffocws strategol sy'n meddwl ymlaen i sicrhau bod gwasanaethau mewn sefyllfa i fod yn llwyddiannus yn awr ac yn y dyfodol.

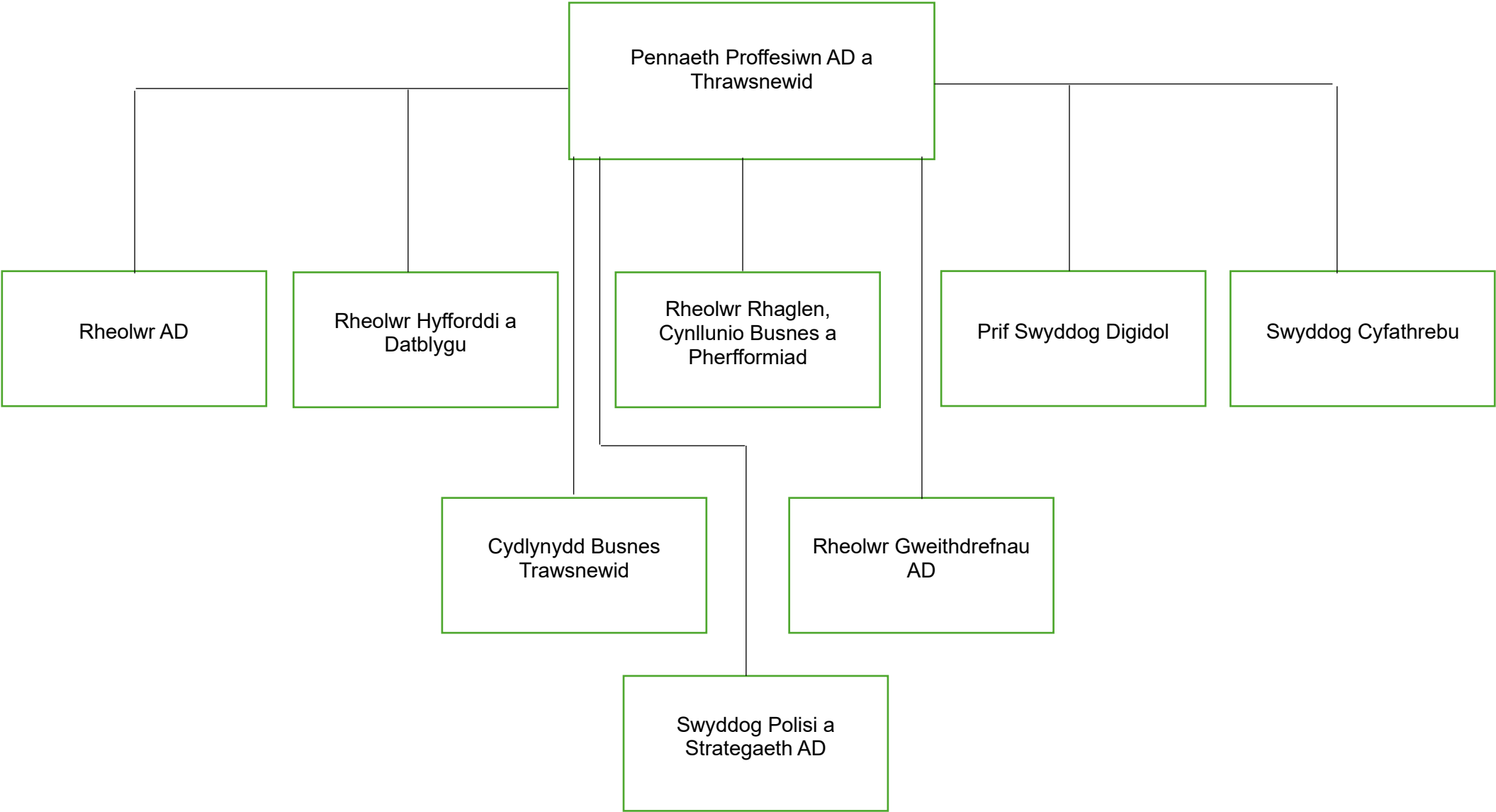
Yn meddwl yn strategol ac yn creu eglurder - Y gallu i feddwl yn systematig ac i weld cysylltiadau a chyfleon i gysylltu. Mae'n sylfaenol i gapasiti arweinydd i symleiddio cymhlethdod, creu eglurder a chanolbwyntio a meddwl yn greadigol.

Yn cefnogi dysgu ac arloesed parhaol - Ymrwymiad i ddatblygu a galluogi eraill. Cefnogir hyn gan gred sylfaenol yng ngallu eraill i gyflawni ac ymrwymiad i'w grymuso hwy i wneud hynny.

Yn hyderus ac yn ddewr - Mae hyn yn golygu bod ag agwedd optimistaidd a hyder i gyflawni a darparu, i herio ac i ddyfalbarhau hyd yn oed pan fo pethau'n galed neu yn wyneb gwrthwynebiad. Mae hunanymwybyddiaeth gref yn sylfaenol i hyn.

Atodiad C Strwythur Gwasanaeth

Trawsnewid Corfforaethol ac Adnoddau Dynol



Atodiad D ¹

1.0 Mae prif ddyletswyddau'r rôl a'i phwysigrwydd mewn perthynas â gallu'r Cyngor i foderneiddio, cydymffurfio, rheoli risgiau a swyddogaeth yn effeithiol ac effeithlon wedi'u crynhoi fel a ganlyn:

2.0 Trawsnewid (moderneiddio)

2.1 Mae moderneiddio yn hanfodol fel bo awdurdodau lleol yn bodloni gofynion twf, gweithredu'n gynaliadwy, ac yn gwasanaethu cymunedau'n well mewn byd sy'n parhau i newid. Mae'n golygu trawsnewid y ffordd mae cyngorau'n meddwl, cynllunio a gweithredu i adeiladu sector cyhoeddus mwy cynaliadwy sy'n ymateb yn well. Dyma pam ei fod yn bwysig:

2.2 Ymateb i Alw a Gofynion

- Costau'n codi: Mae cyngorau'n wynebu pwysau ariannol sylweddol o ganlyniad i chwyddiant, cynnydd mewn cyflogau a'r galw am wasanaethau cymdeithasol. Mae moderneiddio yn helpu i symleiddio gweithrediadau a lleihau costau.
- Galw am Wasanaethau: Gyda mwy o alw mewn meysydd megis tai, addysg a gofal cymdeithasol, mae systemau modern yn galluogi cyngorau i gynnig gwasanaethau'n fwy effeithlon a theg.
- Cynaliadwyedd Strategol
- Paratoi at y Dyfodol: Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru a Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru yn pwysleisio nad yw'r model presennol yn gynaliadwy. Mae moderneiddio yn allweddol ar gyfer adeiladu cyngorau gwydn sy'n gallu addasu.
- Grymuso Drwy Ddeddfwriaeth
- Pwerau Newydd: Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn rhoi pwerau ehangach i gyngorau, sy'n annog arloesedd a hyblygrwydd yn y ffordd maen nhw'n gweithio.
- Ymgysylltu â'r Gymuned a Hyder
- Tryloywder a Chynhwysiant: Mae cyfarpar digidol modern yn helpu cyngorau i ymgysylltu'n fwy effeithiol gyda phreswylwyr, meithrin hyder a sicrhau bod gwasanaethau ar gael i bawb.
- Effaith Amgylcheddol a Chymdeithasol
- Datblygu Cynaliadwy: Mae moderneiddio seilwaith ac arferion yn cefnogi amcanion hinsawdd ac yn helpu cyngorau i alinio gyda Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru).

3.0 AD a Phobl

3.1 Mae adnoddau dynol a phobl wrth wraidd llwyddiant awdurdodau lleol yng Nghymru. Mae'n fwy na swyddogaeth gefnogol - dyma sy'n gyrru'r gwaith o ddarparu gwasanaethau, arloesedd ac effaith ar y gymuned. Dyma pam:

3.2 Pŵer Pobl: Canolbwynt Gwasanaethau Cyhoeddus

- Maint y Gweithlu: Mae awdurdodau lleol yng Nghymru yn cyflogi miloedd o bobl ar draws sectorau hollbwysig fel addysg, gofal cymdeithasol, tai a gwasanaethau amgylcheddol.
- Sgiliau a Doniau: Mae gweithlu medrus a brwdfrydig yn cynnig gwasanaethau o ansawdd. Mae timau AD yn helpu i recriwtio, cadw a datblygu hyn.
- Arweinyddiaeth a Datblygu Strategol

¹ Paratowyd gyda chefnogaeth gan MS Copilot

- Datblygu Arweinyddiaeth: Mae cyngorau yng Nghymru yn buddsoddi mewn arweinyddiaeth a rheoli doniau er mwyn adeiladu timau gwydn a blaengar.
- Cynllunio Olyniaeth: Mae AD yn cynnal parhad drwy baratoi arweinwyr y dyfodol a rheoli newidiadau'n effeithiol.

3.3 Addasu i Newid

- Moderneiddio ac Ailstrwythuro: Wrth i gynghorau wynebu pwysau ariannol ac anghenion cymunedol amrywiol, mae AD yn chwarae rôl allweddol o ran ailstrwythuro gwasanaethau a chefnogi staff drwy newid.
- Pwerau Newydd: Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn rhoi pwerau ehangach i gynghorau, ac felly rhaid i AD gefnogi cymwyseddau a modelau llywodraethu newydd.
- Cynhwysiant, Llesiant ac Ymgysylltu
- Llesiant Gweithwyr: Mae AD yn hyrwyddo iechyd meddwl, gweithio hyblyg, ac arferion cynhwysol - hanfodol ar gyfer cynnal gweithlu iach a gweithgar.
- Iaith Gymraeg a Diwylliant: Mae AD yn cefnogi'r gwaith o ddarparu gwasanaethau dwyieithog ac ymwybyddiaeth diwylliannol, gan alinio gyda gwerthoedd cenedlaethol.
- Cydymffurfiaeth a Rheoli Risg
- Polisi a Llywodraethu: Mae AD yn sicrhau cydymffurfiaeth gyfreithiol, rheoli risg a safonau moesol ar draws y sefydliad.

4.0 **Perfformiad**

4.1 Mae perfformiad yn hollbwysig o awdurdodai lleol yng Nghymru am ei fod yn sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus yn effeithiol, yn atebol ac yn parhau i wella. Dyma pam ei fod yn bwysig:

4.2 Fframwaith Cyfreithiol a Strategol

- Dyletswydd Statudol: Dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, rhaid i gynghorau asesu eu perfformiad yn rheolaidd er mwyn darparu gwasanaethau'n effeithiol, gan ddefnyddio adnoddau'n effeithlon, a chynnal mesurau llywodraethu llym.
- Adroddiad Hunan-asesu: Gofynnir i bob cyngor gyhoeddi adroddiadau blynyddol yn gwerthuso i ba raddau maen nhw'n bodloni gofynion perfformiad, meithrin tryloywder ac atebolrwydd.
- Gwellu Gwasanaeth ac Atebolrwydd
- Rheolaeth yn Seiliedig ar Ganlyniadau: Mae fframweithiau perfformio yn helpu cynghorau i ganolbwyntio ar ganlyniadau - fel gwella canlyniadau addysg neu gymorth tai cynt - yn hytrach na phrosesau'n unig.
- Hyder y Cyhoedd: Mae adrodd yn dryloyw ar berfformiad yn meithrin hyder gyda phreswylwyr ac yn dangos bod cynghorau'n ymateb i anghenion y gymuned.
- Gyrru Arloesedd a Effeithiolrwydd
- Penderfyniadau'n Seiliedig ar Wybodaeth: Mae data perfformiad yn hwyluso cynllunio, cyllidebu a'r broses o wneud penderfyniadau, gan helpu cynghorau i addasu i ofynion sy'n parhau i newid.

- Gwelliant Parhaus: Gall cynghorau adnabod meysydd o wendid a gweithredu gwelliannau penodol, gan sicrhau bod gwasanaethau'n datblygu yn ôl disgwyliadau cyhoeddus.
- Cydweithio a Dysgu
- Arferion Gorau a Rennir: Mae rheoli perfformiad yn annog cydweithio ar draws gynghorau a sectorau, a'u galluogi i ddysgu gan y naill a'r llall a mabwysiadu strategaethau sy'n gweithio.

5.0 TGCH/ Digidol

5.1 Mae technoleg gwybodaeth a gwasanaethau digidol yn hollbwysig i awdurdodau lleol yng Nghymru am eu bod yn helpu i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yn fwy cynhwysol ac effeithlon. Dyma sut maen nhw'n gwneud gwahaniaeth:

5.2 Trawsnewid Strategol

- Strategaeth Ddigidol Cymru: Mae strategaeth Llywodraeth Cymru'n amlinellu sut data, digidol a thechnoleg wella bywydau, cryfhau gwasanaethau cyhoeddus a chefnogi busnesau. Mae'n fwy na chyfarpar - rhaid meddwl sut mae gwasanaethau'n cael eu dylunio a'u darparu.
- Safon Gwasanaeth Digidol: Mae'r fframwaith hwn yn helpu cynghorau i ddylunio gwasanaethau dwyieithog, yn canolbwyntio ar y defnyddiwr ac sydd ar gael i bawb, sy'n bodloni anghenion pob preswlydd.
- Effeithlonrwydd a Gwerth am Arian
- Canfyddiadau Archwilio Cymru: Mae technoleg ddigidol yn cynnig cyfleoedd eang i wella gwasanaethau a rheoli pwysau ariannol. Fodd bynnag, rhaid i gynghorau wella effeithlonrwydd a sicrhau eu bod yn cyflawni gwerth am arian wrth fuddsoddi mewn cyfarpar digidol.
- Cynhwysiant a Hygyrchedd
- Cenhadaeth Cynhwysiant Digidol Mae awdurdodau lleol yn chwarae rhan bwysig o ran sicrhau bod yr holl breswylwyr - yn enwedig y rheiny mewn ardaloedd gwledig neu dan anfantais - yn gallu manteisio ar wasanaethau digidol. Mae hyn yn cynnwys darparu hyfforddiant, cysylltedd, a chefnogaeth ar gyfer y rheiny sy'n llai hyddysg yn ddigidol.
- Sgiliau ac Adeiladu Capasiti
- Cynghorau Tref a Chymuned: Mae Llywodraeth Cymru wedi lansio cynllun gweithredu i wella gallu digidol ar draws gynghorau, gan ganolbwyntio ar seilwaith, hyfforddiant a newid diwylliannol.
- Diogelwch a Gwydnwch
- Seiberddiogelwch a Pharhad: Wrth i gynghorau ddibynnu'n fwy ar lwyfannau digidol, mae diogelu data dinasyddion a sicrhau gwydnwch systemau yn brif flaenoriaeth.

6.0 Cyfathrebu

6.1 Mae cyfathrebu a cysylltiadau cyhoeddus yn hollbwysig i awdurdodau lleol yng Nghymru am eu bod yn helpu i feithrin hyder, ymgysylltu â chymunedau, a sicrhau tryloywder mewn gwasanaethau cyhoeddus. Dyma pam eu bod yn bwysig:

6.1 Negeseuon Clir ac Effeithiol

- Cod Cyhoeddus: Mae Cod ar yr Arferion a Argymhellir o ran Cyhoeddusrwydd gan Awdurdodau Lleol Llywodraeth Cymru yn cynghori cynghorau ar sut i gyfathrebu'n gyfrifol,

yn enwedig mewn perthynas ag etholiadau, cyfarfodydd cyhoeddus a newidiadau i wasanaeth.

- Mynediad at Wybodaeth: Mae cyfathrebu da yn sicrhau bod preswylwyr yn deall penderfyniadau'r cyngor, gwasanaethau a chyfleoedd - yn enwedig yn Gymraeg a Saesneg.
- Dylanwad Strategol ac Eiriolaeth
- Materion Cyhoeddus: Mae cynghorau'n defnyddio materion cyhoeddus i ddylanwadu ar bolisi, lobio ar gyfer cyllid, ac alinio blaenoriaethau lleol gydag agendâu cenedlaethol. Mae hyn yn cynnwys ymwneud ag ASau, gweinidogion, a gweithwyr sifil.
- Ymgysylltu â'r Gymuned a Chynhwysiant
- Egwyddorion Cenedlaethol ar gyfer Ymgysylltu Cyhoeddus: Mae'r egwyddorion hyn yn hyrwyddo ymgysylltiad cyson o ansawdd ledled Cymru, gan helpu cynghorau i gynnwys preswylwyr mewn penderfyniadau sy'n effeithio arnynt.
- Cyfryngau Lleol a Llwyfannau Cymdeithasol: Mae cynghorau'n defnyddio newyddlenni, gwefannau a'r cyfryngau cymdeithasol i gyrraedd cynulleidfaoedd amrywiol, gan gynnwys y rheiny sy'n anoddach i'w cyrraedd yn draddodiadol.
- Tryloywder ac Atebolrwydd
- Trafod yn Agored: Mae cyfathrebu'n helpu cynghorau i egluro camau, rhannu data am berfformiad, ac ymateb i bryderon y cyhoedd, gan faethu atebolrwydd.
- Cyfathrebu mewn Argyfwng: Yn ystod argyfyngau neu amhariadau i wasanaeth, mae angen negeseuon clir i hysbysu cymunedau a'u cadw'n ddiogel.
- Cynrychiolaeth Diwylliannol ac Ieithyddol
- Yr Iaith Gymraeg: Mae'n rhaid i gyfathrebiadau adlewyrchu diwylliant dwyieithog Cymru, a sicrhau cynhwysiant a chydymffurfiaeth gyda safonau iaith.

Atodiad E - Strwythur Rheoli Arfaethedig

