HUNANASESIAD CORFFORAETHOL 2022-2023

Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

CYNNWYS

Tudalen

03 Cyflwyniad

04-05 Ein Dull o gyflawni Hunanasesiad

05 Sut bu Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2021 / 2022 yn llywio Blaenoriaethau'r Cyngor

06 Sylfaen o dystiolaeth 2022 / 2023

07-17 Crynodeb o Berfformiad 2022 / 2023

18-19 Trosolwg Hunanasesu

20-35 Crynodeb o Asesiadau Lefel Uchel

36-45 Cynllun Gweithredu ar gyfer Gwella 2023-2024

Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

Cyflwyniad Gan Arweinydd Cyngor Castell-nedd Port Talbot, y Cynghorydd Steve Hunt a'r Prif Weithredwr, Karen Jones

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno Hunanasesiad Cyngor Castell-nedd Port Talbot ar gyfer 2022/2023.

Mae cwblhau hunanasesiad blynyddol yn ofynnol i holl awdurdodau lleol Cymru. Mae'r gofyniad hwn yn rhan o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 ac mae'n asesiad corfforaethol, sefydliadol, yn hytrach nag asesiad o wasanaethau unigol.

Fel rhan o'r hunanasesiad, mae gofyn ein bod yn ystyried i ba raddau mae'r Cyngor yn gwneud y canlynol:

- ymarfer ei swyddogaethau'n effeithiol (i ba raddau rydyn ni'n llwyddo a sut rydyn ni'n gwybod?)
- defnyddio adnoddau'n ddiwastraff, yn effeithlon ac yn effeithiol (Sut rydym ni'n gwybod hynny?)
- sicrhau bod ei lywodraethiant yn effeithiol ar gyfer sicrhau'r uchod (beth a sut gallwn ni wneud yn well?)

Wrth ymgymryd â'r broses hunanasesu hon, yn ogystal â nodi pa drefniadau sydd ar waith gennym i sicrhau ein bod yn gwneud yr uchod yn dda, rydym hefyd wedi ystyried pa mor effeithiol yw'r trefniadau hynny, a sut gellid eu gwella ymhellach.

Y Cyng Steve Hunt – Arweinydd

Karen Jones – Prif Weithredwr

Ein dull o gyflawni hunanasesiad

Fel rhan o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 cyflwynwyd proses ar gyfer monitro perfformiad yr holl awdurdodau lleol ar sail hunanasesiad. Mae'r cyngor yn cydnabod y bydd cynnal hunanasesiad beirniadol, gonest yn galluogi swyddogion ac aelodau i adeiladu ar ddiwylliant lle gall y cyngor herio'r dulliau presennol o weithio yn barhaus, a chefnogi'r diwylliant hwnnw ymhellach, gan ofyn cwestiynau ynghylch sut mae'r cyngor yn gweithredu a sut mae dysgu o arfer gorau.

Wrth gyrraedd dull tryloyw o sgorio, mae swyddogion wedi cymryd i ystyriaeth y newidiadau sy'n effeithio ar lywodraeth leol a'u gwasanaethau – o bwysau ar y gyllideb ar draws y cyngor, y cynnydd digynsail yng nghostau ynni a thanwydd, i heriau wrth recriwtio a chadw staff.

Mae'r newidiadau hyn yn cael effaith sylweddol ar lwyddiant y cyngor i ymarfer ei swyddogaethau'n effeithiol a defnyddio'i adnoddau'n ddiwastraff, yn effeithlon ac yn effeithiol. Ar y lefel symlaf, mae'r hunanasesiad yn ymwneud â gofyn y cwestiynau canlynol:

Ar gyfer 2022-2023 rydym wedi cadw at ein dull gweithredu cychwynnol, gan ddefnyddio elfennau o Becyn Offer Hunanasesiad Monitro Effeithlonrwydd Asesiad Llywodraeth Leol, sydd wedi'i strwythuro yn ôl 7 gweithgarwch allweddol. Er mwyn sicrhau bod ein trefniadau llywodraethu effeithiol yn rhan annatod o'n cynllunio i'r dyfodol, cynhwyswyd gweithgarwch craidd atodol 'arwain a rheoli' yn y gweithgareddau allweddol.

1. Rôl y cyngor (Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 (DLlCD) – Cynllunio Corfforaethol)
2. Sicrhau'r gorau o'r gweithlu (DLlCD – Cynllunio'r Gweithlu)
3. Caffael a chomisiynu (DLlCD – Caffael)
4. Digidol a thechnoleg (DLlCD – Asedau)
5. Rheoli incwm a gwariant (DLlCD – Cynllunio Ariannol)
6. Rheoli risgiau'n effeithiol (DLlCD – Rheoli Risg)
7. Data a gwybodaeth (DLlCD – Rheoli Perfformiad)
8. Arwain a rheoli (cyflwynwyd gan Gyngor CNPT)

Addaswyd y Pecyn Offer Asesiad Llywodraeth Leol rywfaint i ofyn y cwestiynau a fydd yn rhoi golwg wrthrychol ar berfformiad cyfredol, a sgoriwyd y rhain yn erbyn – Datblygu, Aeddfed ac Arweiniol.

Mae'r pecyn offer yn cymryd i ystyriaeth gyffredinol y gweithgareddau craidd sy'n gyffredin i lywodraethiant cyrff cyhoeddus fel y nodwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Galluogodd strwythuro'r hunanasesiad o amgylch y gweithgareddau craidd hyn ni i ddatblygu gwaelodlin yn 2021-2022 lle gallwn ni olrhain gwelliannau o flwyddyn i flwyddyn wedi hynny.

Ar ôl cwblhau hunanasesiad 2021/2022 gwnaed ymrwymiad i ehangu'r hunanasesiad i gynnwys asedau a chyfleusterau ffisegol, yn ogystal ag ystyried effeithiolrwydd y berthynas rhwng yr arweinyddion gwleidyddol a'r uwch swyddogion yn y cyngor. Cyflwynwyd asesiad o asedau a chyfleusterau ffisegol ar gyfer 2022-2023, mae gwaith yn parhau i ddatblygu proses asesu o amgylch arweinyddiaeth wleidyddol a pherthnasoedd uwch-swyddogion, a bydd hynny'n rhan o hunanasesiad 2023/2024.

Wrth barhau i ddatblygu ein dull o ymdrin â hunanasesu, rydym wedi parhau i gymryd yr egwyddorion allweddol canlynol i ystyriaeth:

- Nid barn sefydlog yw hunanasesiad. Er mwyn bod yn wirioneddol effeithiol, dylai gwreiddio hunanasesu ar draws y cyngor fod yn broses barhaus, gan roi sylw i faterion wrth eu nodi, ac ymateb yn effeithiol mewn amser go iawn i heriau a chyfleoedd.
- Dylai'r broses hunanasesu annog gonestrwydd, gwrthrychedd a thryloywder ynghylch perfformiad a llywodraethiant y cyngor.
- Dylai'r hunanasesiad ganolbwyntio ar ddeilliannau a'r hyn a gyflawnwyd, yn hytrach na'r broses.
- Mae'r hunanasesiad yn ddadansoddiad seiliedig ar dystiolaeth, drwy ddeall beth mae gwybodaeth feintiol ac ansoddol yn ei ddatgelu am sut mae'r cyngor yn ymarfer ei swyddogaethau, yn defnyddio'i adnoddau ac yn llywodraethu ei hun.
- Dylid perchnogi ac arwain yr hunanasesiad ar lefel strategol, gan gynnwys aelodau a swyddogion ar bob lefel o fewn y sefydliad, ystod o bobl ar draws cymunedau, a phartneriaid.
- Ni fwriadwyd yr hunanasesiad i fod yn broses annibynnol, ond yn hytrach i fod yn rhan o brosesau cynllunio corfforaethol, perfformiad a llywodraethiant y cyngor.

Ein dull o gyflawni hunanasesiad

CAM 1

Gofynnwyd i Uwch-Reolwyr ddychwelyd at y dadansoddiadau hunanasesu cychwynnol lefel uchel a baratowyd ar gyfer 2021-2022 a gofynnwyd iddyn nhw fyfyrio ar beth sydd wedi newid yn ystod y deuddeg mis diwethaf, pa welliannau a wnaed a pha feysydd mae angen gwneud cynnydd yn eu cylch o hyd. Wedi'r myfyrio hyn, gofynnwyd iddyn nhw ailasesu ble roedd pob gweithgarwch craidd yn sefyll o ran Datblygu, Aeddfed ac Arweiniol.

CAM 2

Defnyddiwyd y dadansoddiadau yn fan cychwyn ar gyfer trafodaeth gyda Chyfarwyddwyr Corfforaethol a Phenaethiaid Gwasanaeth. Yn ystod y sesiynau, gofynnwyd i uwch-swyddogion wneud sylwadau gonest, agored ar y dadansoddiadau hyn, gan nodi oedden nhw'n credu bod yr asesiad yn adlewyrchiad teg o'r sefyllfa yn 2022/2023. Buon ni hefyd yn adolygu Cynlluniau Adfer Gwasanaeth o bob cyfarwyddiaeth lle buon nhw'n cynnal eu hunanasesiad eu hunain fel rhan o'u cynllunio ar gyfer 2023-2024. Mae'r myfyrio yma yn cynnal yr hunanasesiad corfforaethol cyffredinol.

CAM 3

Ar sail y dadansoddiadau lefel uchel a gwblhawyd a'r adborth a gafwyd, nodwyd cyfleoedd i wella (i gynyddu i ba raddau bydd y cyngor yn cyflawni'r gofynion perfformiad yn 2023/2024 ac ymlaen) ac maen nhw wedi'u cynnwys yn y Cynllun Gweithredu ar dudalennau 35-45. Mae hynny ar ben y gwelliannau a nodwyd yn 2021-2022, sy'n dal ar waith.

CAM 4

Cyflwynwyd yr hunanasesiad drafft i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 13 Tachwedd 2023. Mae gan y Pwyllgor rôl i adolygu'r hunanasesiad drafft ac fe all wneud argymhellion ar gyfer newidiadau i'r casgliadau. Yn dilyn adolygiad gan y Pwyllgor, cynigiwyd argymhellion ar gyfer unrhyw newidiadau i'r casgliadau neu'r camau gweithredu.

Sut bu Ymgynghori ac Ymgysylltu yn ystod 2022/2023[FG1] yn llywio Blaenoriaethau'r Cyngor

Yn ystod 2022-2023 gwreiddiwyd Cynllun Corfforaethol y cyngor ar gyfer 2022-2027 – Adfer, Ailosod, Adnewyddu. Cafodd y Cynllun Corfforaethol ei lywio gan lawer o drigolion, cyflogeion, aelodau etholedig, sefydliadau cymunedol, busnesau a phartneriaid eraill. Mabwysiadwyd yr ymgyrch ymgysylltu sylweddol – Dewch i Sgwrsio – yn 2021, gyda'r nod o ganfod beth oedd yn bwysig i bobl leol.

Roedd yr ymgyrch yn cynnwys ymgysylltu mewnol, holiaduron cyhoeddus a grŵp ffocws, a chafwyd dros 1,700 o ymatebion. Roedd ail gyfnod yr ymgynghoriad cyhoeddus, a gychwynnodd ar 5 Ionawr 2022, yn profi a oedden ni wedi llwyddo neu beidio i grynhoi beth sy'n bwysig i bobl nawr ac yn y dyfodol o ran y newidiadau rydym ni'n gobeithio'u gwneud yn ystod y 12 mis nesaf, y 5 mlynedd nesaf, a'r tymor hwy. Roedd y rhan fwyaf o bobl yn cytuno'n bendant/cytuno â phob un o'r pedwar amcan llesiant drafft, ac roedd y rhan fwyaf o bobl yn cytuno â'r holl bethau y dylen ni ganolbwyntio arnyn nhw yn ystod y 12 mis nesaf a'r tymor hwy.

Bu'r adborth hwn yn llywio'r pedwar amcan llesiant a ffocws y gwaith o dan bob amcan llesiant ar gyfer 2022/2023, yn ystod y 5 mlynedd nesaf, ac yn y tymor hwy.

Roedd nifer o themâu cyson yn yr adborth manwl o dan bob amcan llesiant, a newidiwyd y Cynllun drafft i adlewyrchu'r adborth hwnnw. Ar ben hynny, mynychodd y Prif Weithredwr nifer o ddigwyddiadau ymgynghori er mwyn ymgysylltu â phartneriaid a rhanddeiliaid wrth ddatblygu'r Cynllun (Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus, Fforwm Cyswllt y Sector Gwirfoddol, Cyngor Staff, ymgynghoriad 3ydd Sector; Fforwm Cyswllt y Cyngor Tref a Chymuned).

Panel Dinasyddion

Arolwg Staff

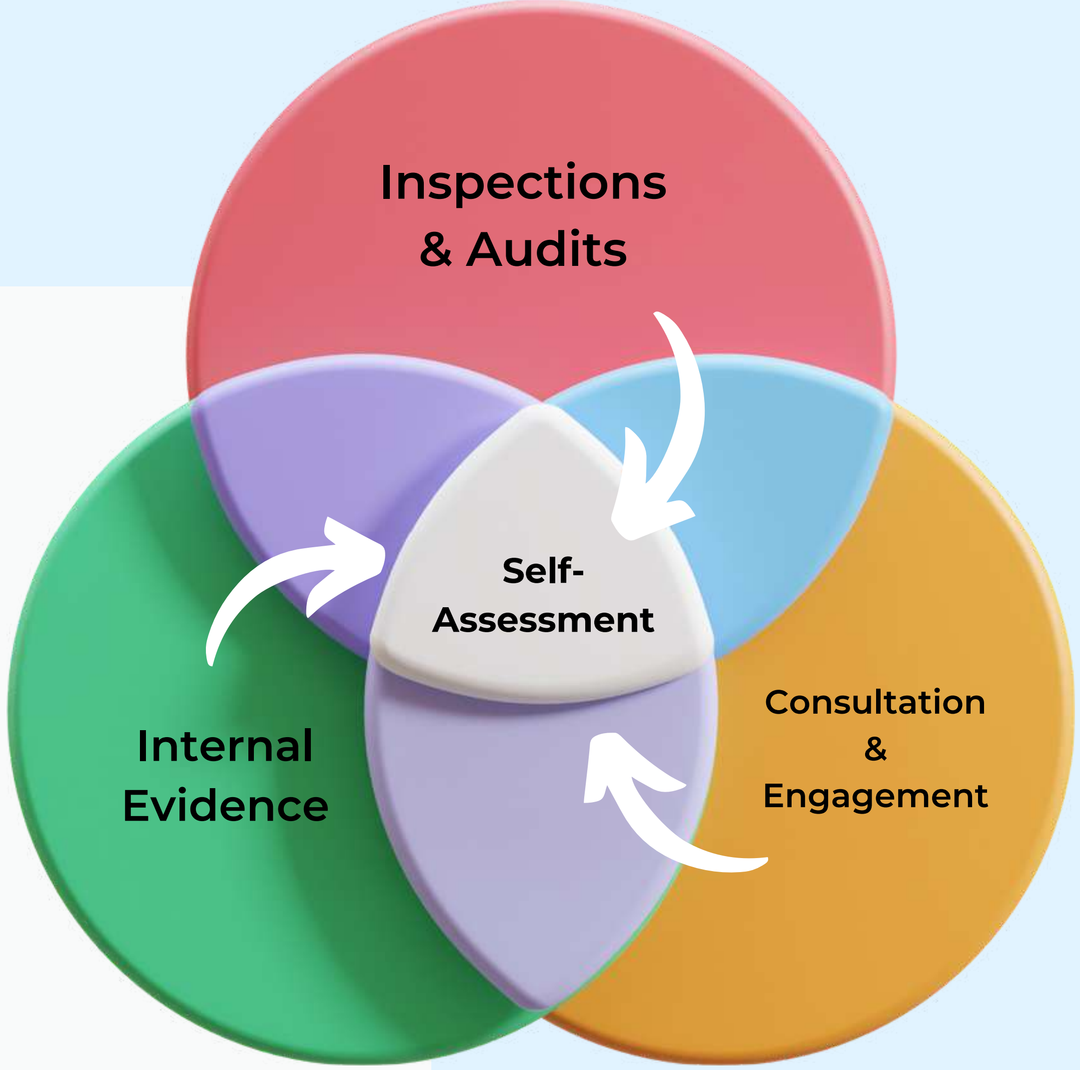
Digwyddiad au Cymunedol

Cyngor Ieuenctid

Dewch i Sgwrsio

Cymuned o Ymarfer

Sylfaen o Dystiolaeth 2022-2023



Yn ogystal â chwblhau'r dadansoddiadau lefel uchel yn asesu sut bu'r cyngor Archwiliadau ac Arolygiadau yn perfformio yn ystod 2022/2023 ar draws yr 8 gweithgarwch craidd, rydym hefyd wedi ystyried amrywiaeth eang o dystiolaeth wrth asesu ein perfformiad yn ystod y flwyddyn. Defnyddiwyd peth o'r dystiolaeth i lywio adroddiadau blynyddol eraill, gan gynnwys Adroddiad Blynyddol Cynllun Corfforaethol 2022-2023 a Datganiad Llywodraethu Blynyddol 2022-2023.

Cyflwynir y dystiolaeth ar draws tri chategori, ac mae hynny wedi ychwanegu at y casgliadau ar gyfer y dadansoddiadau lefel uchel.

Categori 1 – Tystiolaeth Fewnol

Mae'r dystiolaeth yn y categori hwn yn darparu cipolwg mewnol ar sut bu'r cyngor yn perfformio yn ystod 2022-2023:

- Dogfennau i lywio datblygiad Cynllun Corfforaethol 2022-2027 – gwnaed gwaith aruthrol i fyfyrio ar y cyflawniadau hyd yma a gwneud cynlluniau addas a chynaliadwy ar gyfer y blynyddoedd sy'n dod.
- Cynllun Corfforaethol – Adroddiad Blynyddol
- Cynllun Llesiant y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus - Adroddiad Blynyddol
- Datganiad o Gyfrifon
- Datganiad Llywodraethu Blynyddol
- Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol
- Adroddiadau Perfformiad Chwarterol y Cabinet,
- Cofrestrau Risg
- Cynlluniau Adfer Gwasanaeth Canmoliaeth
- Sylwadau a Chwynion
- Adroddiadau Monitro Cyllideb Chwarterol
- Adroddiadau Archwilio Mewnol

Categori 2 – Adroddiadau Rheoliadol / Archwilio

Mae'r dystiolaeth yn y categori hwn yn darparu'r cipolwg rheoliadol neu allanol ar berfformiad gan gyrff annibynnol.

- Adroddiad Gwella Blynyddol Archwilio Cymru
- Adroddiadau Archwilio Cymru
- Adroddiadau Arolygiaeth Gofal Cymru
- Adroddiadau Arolygu Estyn
- Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Arolygiaeth Prawf Ei Mawrhydi

Categori 3 – Ymgynghori ac Ymgysylltu

Mae'r dystiolaeth yn y categori hwn wedi dod trwy wrando ar staff, trigolion a busnesau am eu profiadau o wasanaethau a gweithio yn yr awdurdod. Mae'r ymgysylltu wedi datblygu'n sylweddol ers y pandemig, ac mae'n hanfodol o ran sut mae'r cyngor yn gwella ac yn cyflwyno gwasanaethau'n effeithiol ac yn effeithlon. Mae ymgyrch Dewch i Sgwrsio'r cyngor, y Cyngor Ieuenctid, y Panel Dinasyddion a'r Gymuned o Ymarfer yn ategu'r ymrwymiad i wrando a bod yn atebol i weithredu ar sail adborth.

- Ymgyrch Ymgysylltu ac Ymgynghori Dewch i Sgwrsio (Cynllun Corfforaethol 2022-2027 a Chyllideb 2022-2023)
- Cyfarfodydd Undebau Llafur
- Cyngor Ieuenctid
- Panel Dinasyddion
- Arolygon Gweithio Hybrid Staff
- Cymuned o Ymarfer (Ymgysylltu a Chynnwys)
- Ymgyngoriadau Cyhoeddus; Ymgynghori ar Dreftadaeth a Diwylliant, Asesiad Llesiant y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus
- Gweithdai Uwch-reolwyr
- Gweithdai Rheolwyr Atebol
- Strategaeth Cyfranogiad Cyhoeddus

Mae ymgysylltiad rhanddeiliaid yn rhan annatod o sut rydym ni'n gweithredu'n barhaus – gan ein galluogi i gyflwyno gwasanaethau o safon uchel a chefnogi gwelliant.

Oherwydd yr ystod eang o swyddogaethau a meysydd gwasanaeth, mae ein dull o ymdrin ag ymgysylltu yn dal i amrywio.

Defnyddir y Gymuned o Ymarfer (Cynnwys ac Ymgysylltu), a sefydlwyd yn wreiddiol i gynnwys ein cymunedau a'n hasiantaethau partner, gan y cyngor i helpu i lunio cynigion cyn ymarferiadau ehangach ymgynghori â'r cyhoedd.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022-2023

Yn dilyn ymlaen o hunanasesiad 2021-2022 nodwyd nifer o gamau gweithredu i arddangos gwelliant o flwyddyn i flwyddyn. Gan gymryd i ystyriaeth y sylfaen o dystiolaeth a pherfformiad gwasanaeth, mae'r tabl isod yn adlewyrchu'r cynnydd a wnaed yn ystod 2022-2023. Mae rhai camau gweithredu, yn ymwneud â thechnoleg, data a digidol yn bennaf, yn dangos elfennau o waith sydd i'w cyflawni i gwblhau'r cam gweithredu. Mae'r tabl yn adlewyrchu meysydd gwyrdd lle cwblhawyd camau gweithredu a'r rhannau oren sy'n amlygu'r gwaith sy'n parhau. Tra bod y camau hyn yn mynd rhagddynt, gwnaed cryn dipyn o waith i symud pethau yn eu blaen, ochr yn ochr â chydbwyso cyflwyno gwasanaeth a rheoli ystod o heriau allanol.

Lle na chwblhawyd camau gweithredu adlewyrchir y rhain yn ein tabl 'Camau Gweithredu ar gyfer Gwelliant 2023-2024'.

C1 a C2 – YMARFER SWYDDOGAETHAU'N EFFEITHIOL A DEFNYDDIO ADNODDAU'N DDIWASTRAFF, YN EFFEITHLON AC YN EFFEITHIOL (I ba raddau rydym ni'n llwyddo a sut rydym ni'n gwybod hynny?)

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Cynllunio'r Gweithlu ac Arwain a Rheoli			
SA1	Sefydlu Tîm Dyfodol Gwaith	Awst 2022	Wedi cwblhau – Recriwtiwyd adnoddau ychwanegol i ategu'r gwasanaeth Datblygu Pobl a Threfniadaeth er mwyn sicrhau bod modd cyflawni'r rhaglen waith uchelgeisiol
SA2	Datblygu a gweithredu Strategaeth Cynllun Gweithlu Strategol y cyngor ar gyfer 2022-2027: Dyfodol Gwaith	Hydref 2022	Wedi cwblhau – Cafodd Strategaeth Cynllun Gweithlu Strategol 2022-2027: Dyfodol Gwaith, ei gymeradwyo a'i gyhoeddi ym mis Tachwedd 2022.
SA3	Sefydlu Tasglu Recriwtio i yrru strategaeth recriwtio'r cyngor	Medi 2023	Yn parhau – Sefydlwyd tasglu oedd yn cyfuno rhanddeiliaid mewnol allweddol ac asiantaethau partner ym mis Tachwedd 2021. Cymerwyd nifer o gamau i lanw swyddi gwag ar draws y cyngor â phobl sydd â chymwysterau a phrofiad addas. Datblygwyd camau tymor hwy i gefnogi gweithgarwch cynllunio olyniaeth ar draws y cyngor. Mae'r adnoddau ychwanegol a ddarparwyd i'r tîm Adnoddau Dynol i gefnogi'r gwaith yma bellach wedi dod i ben.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

C1 a C2 – YMARFER SWYDDOGAETHAU'N EFFEITHIOL A DEFNYDDIO ADNODDAU'N DDIWASTRAFF, YN EFFEITHLON AC YN EFFEITHIOL (I ba raddau rydym ni'n llwyddo a sut rydym ni'n gwybod hynny?)

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Cynllunio'r Gweithlu ac Arwain a Rheoli			
SA4	Adolygu patrwm trefniadaeth y cyngor i alluogi'r cyngor i wneud y gwaith angenrheidiol er mwyn cyflawni blaenoriaethau'r cyngor yn effeithiol ac yn effeithlon, ochr yn ochr â chyflwyno profiad o safon uchel i gwsmeriaid a chyflogeion	Mawrth 2023	Yn parhau – Datblygwyd dull gweithredu Cyfnod Un a'i roi ar waith ym mis Medi 2022, gan adolygu gweithgareddau ar draws y tîm uwch er mwyn gwella'r synergedd rhwng gwasanaethau a sicrhau capasiti 'maint cywir' i uwch-reolwyr. Cymeradwywyd cynnig ar gyfer graddfa gyflog Rheolwyr Strategol ym mis Hydref 2022 i roi sylw i anawsterau capasiti, cynllunio olyniaeth a chadw staff ar y lefel hon.
SA5	Datblygu dull gweithredu strategol ar gyfer datblygiad Prif Swyddogion ac uwch-arweinyddion, er mwyn eu galluogi i ddangos y prif alluoedd sy'n ofynnol ganddynt yn eu rôl.	Mawrth 2024	Yn parhau – Mae gwaith wedi cychwyn i egluro beth rydym ni'n ei ddisgwyl gan ein harweinwyr a'n rheolwyr yng Nghastell-nedd Port Talbot. Rydym wedi datblygu templed disgrifiad swydd a galluoedd ar gyfer Pennaeth Gwasanaeth / Rheolwr Strategol / Rheolwr Atebol.
SA6	Datblygu Strategaeth Datblygu Trefniadaeth a Hyfforddi a Datblygu sy'n cefnogi cyflawni'r cynllun corfforaethol	Yn parhau	Yn parhau – Bydd datblygiad y strategaeth hon yn llifo o'r trafodaethau a amlinellwyd uchod.
Caffael			
SA7	Ailstrwythuro'r Tîm Caffael	Rhagfyr 2022	Mae recriwtio wedi bod yn digwydd yn barhaus i ymateb i'r galw. Gwnaed penodiadau, ac mae'r broses o ôl-lenwi swyddi gwag yn parhau, a fydd yn caniatáu ailddosbarthu gwaith

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

C1 a C2 – YMARFER SWYDDOGAETHAU'N EFFEITHIOL A DEFNYDDIO ADNODDAU'N DDIWASTRAFF, YN EFFEITHLON AC YN EFFEITHIOL (I ba raddau rydym ni'n llwyddo a sut rydym ni'n gwybod hynny?)

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Caffael			
SA8	Datblygu Strategaeth Caffael CNPT	Yn parhau	Yn parhau – Mae camau ar waith i barhau i ddatblygu Strategaeth Caffael Castell-nedd Port Talbot.
SA9	Adolygiad o'r gwariant fesul categori	Yn parhau	Yn parhau – Fel cyngor, mae angen i ni fedru deall ar beth rydym ni'n gwario ein harian a ble gallai fod cyfleoedd i sbarduno gwelliant. Mae dadansoddiad strategol ar waith i herio pam rydym ni'n gwario'r arian yma yn y lle cyntaf, yn ogystal â chanolbwyntio ar sut gallwn ni sbarduno gwell gwerth am arian a chyfrannu at gyflawni ein cynllun corfforaethol.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA10	Llywodraethiant Digidol – Datblygu fframwaith cadarn ar gyfer sefydlu atebolrwydd clir; rolau; gwneud penderfyniadau; ac awdurdod i reoli risg a newid yn achos ein holl benderfyniadau digidol. Byddwn ni'n sicrhau bod trefniadau llywodraethiant priodol, fel bod penderfyniadau'n cael eu gwneud gan y bobl gywir, ar yr adeg gywir, ar sail yr wybodaeth orau sydd ar gael.	Mawrth 2023	Yn parhau – Camau gweithredu o fewn y Strategaeth Seiber-ddiogelwch – Diogelwch a chydymffurfiaeth
			Wedi cwblhau – Datblygwyd strategaeth ar gyfer y Tîm Llywodraethu Risg a Gwybodaeth, gan gynnwys creu Bwrdd Risg a Llywodraethiant
			Yn parhau – Adolygiad dosbarthu a chadw data
			Yn parhau – Adolygiad o'r trefniadau IAO / IAM – cysylltiedig â diweddaru'r IAR
			Wedi cwblhau – Adolygwyd y cofrestrau risg – ac mae cofrestrau uned, is-adran a risgiau strategol bellach yn eu lle.
			Yn parhau – Proses cylch oes rheoli asedau, yn ogystal â rhoi trefn ar ôl-groniad yr etifeddiaeth seilwaith
			Wedi cwblhau - Datblygwyd Safonau Gwasanaeth Digidol a Chôd Ymarfer Technoleg CNPT a'u gwreiddio ar draws yr holl dimau
			Wedi cwblhau – Datblygu un llinell o flaenoriaethau ar gyfer gweithgareddau DDaT, gyda'r holl dimau yn awr yn agored yn cofnodi gwaith nad yw'n rhan o'u dyletswyddau arferol ar MS Planner

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA11	Gweithlu Digidol – Datblygu a thyfu sgiliau digidol yn y Gwasanaethau Digidol ac ar draws y cyngor ehangach i gyflwyno gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion a busnesau.	Yn parhau	Wedi cwblhau – Cyrhaeddodd y dull a ddefnyddiwyd y rhestr fer ar gyfer Menter Orau'r Gweithlu i APSE. Mae'r recriwtio'n parhau, gyda 14 o benodiadau wedi'u gwneud, ac 18 o swyddi i'w llenwi.
			Wedi'i gwblhau – Cynhaliwyd dadansoddiad llawn o'r bwlch sgiliau ar draws holl aelodau'r tîm, wedi'i gysylltu â'r cynllun gwaith, gan nodi anghenion hyfforddi yn ôl y galw, ac wedi cysylltu ag arfarniadau staff
			Wedi'i gwblhau – Bu'r Rheolwyr Atebol yn adolygu'r trefniadau cynllunio olyniaeth wedi'r hyfforddiant, gan ddefnyddio'r pecyn offer cynllunio olyniaeth
			Yn parhau – Datblygu a gweithredu Swyddogaeth newydd Cleient Deallus ar draws cyfarwyddiaethau
			Wedi'i gwblhau – Cyflwynwyd timau newydd amlddisgyblaeth gyda chylchrediad ar draws y meysydd busnes
			Yn parhau – Gwreiddio cyflawni seiliedig ar safonau gan gynnwys safonau ITIL, gan symud ymlaen gydag arweinydd yn y diwydiant i ddylunio prosesau
			Yn parhau – Mabwysiadu dull gweithredu ystwyth a arweinir gan ddyluniad
			Wedi cwblhau – Ailstrwythuro'r Gwasanaethau Digidol yn llawn, yn unol â'r Fframwaith DDaT – gwnaed yr holl staff presennol yn rhan o'r strwythur newydd

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA11	Gweithlu Digidol – Datblygu a thyfu sgiliau digidol yn y Gwasanaethau Digidol ac ar draws y cyngor ehangach i gyflwyno gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion a busnesau.	Yn parhau	Yn parhau – Sbarduno newid diwylliant yng nghyswllt 'trawsffurfio digidol' gydag arweiniad cryf ar draws yr holl haenau rheolaeth
			Yn parhau – Arddangos gwerth DDaT wrth ddylunio gwasanaethau – e.e. manteision Dylunio Defnyddiwr-Ganolog, sut dylai data lywio egwyddorion dylunio gwasanaethau.
			Yn parhau – Sicrhau bod Uwch-arweinyddion yn deall beth sy'n ofynnol i gefnogi'r agenda ddigidol.
			Yn parhau – Nodi'r camau nesaf i gefnogi trawsffurfiad y gwasanaeth – e.e. rhaglenni amnewid Gofal Cymdeithasol / Flare.
			Wedi cwblhau – Derbyniwyd a gwreiddiwyd Safonau Gwasanaeth Digidol a Chôd Ymarfer Technoleg CNPT.
SA12	Data – Defnyddio a rhannu data a thystiolaeth i ddarparu'r gwasanaethau gorau posibl i ddinasyddion a busnesau	Yn parhau	Wedi cwblhau – Cysylltwyd â'r gweithlu – dibyniaeth ar recriwtio.
			Yn parhau – Nodi, datblygu a gweithredu platfformau data a fydd yn galluogi defnydd trawsffurfiannol o ddata, gan gynnwys Dysgu Peirianyddol a Deallusrwydd Artiffisial (AI), gan agor dadansoddeg rhagfynegol dyfnach.
			Yn parhau – Tracio gwybodaeth reoli allweddol a DPAion sy'n dibynnu ar ddata yn unol ag amcanion a blaenoriaethau busnes.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA12 / cont…	Data – Defnyddio a rhannu data a thystiolaeth i ddarparu'r gwasanaethau gorau posibl i ddinasyddion a busnesau	Yn parhau	Yn parhau – Sicrhau bod data'n rhan greiddiol o'r penderfyniadau strategol ar gyfer rhaglenni gwaith newydd.
			Yn parhau – Sicrhau bod modelu data cymhleth (cysyniadol, rhesymegol, ffisegol) yn cyrraedd safon uchel, a bod modd ei ddefnyddio i ganfod cyfleoedd posibl, gan alluogi a hwyluso prosesau gwneud penderfyniadau
			Yn parhau – Datblygu dulliau o grynhoi a chyflwyno setiau data hynod gymhleth a chasgliadau yn y fformat mwyaf priodol i ddefnyddwyr.
			Yn parhau – Trefnu hyfforddiant a mewnbwn ar draws timau i gynorthwyo rheolwyr i ddadansoddi data yn eu meysydd eu hunain a defnyddio dadansoddeg i fonitro defnydd o adroddiadau ar draws y cyngor
			Yn parhau – Llifoedd gwaith gyda Microsoft i archwilio datblygu 'data-fydysawd' gyda stac cymhwyso CRM cryno er mwyn gwella'r cydlynu a phrofiad y defnyddiwr.
			Yn parhau – Strategaeth BI a Data (i'w llywio gan Asesiad Aeddfedrwydd Data 2023-2024)
			Yn parhau – Dull o ymdrin â dadansoddeg data – adeiladu capasiti ar draws y sefydliad
			Wedi cwblhau – Pennaeth Data wedi cychwyn yn ei swydd.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Cyfathrebu / Ymgynghori / Ymgysylltu			
SA13	Datblygu Fframwaith Strategol ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata. Bydd y fframwaith hwn yn diwygio tôn, sianeli a dulliau cyfathrebu i ategu gweledigaeth, gwerthoedd a blaenoriaethau'r cyngor. Bydd y fframwaith hefyd yn cynnwys egwyddorion cyfathrebu da ac arfer marchnata.	Yn parhau	Yn parhau – Mae gweithgor trawsgyfarwyddiaethol yn datblygu'r Fframwaith. Hyd yma mae'r cynnydd yn cynnwys datblygu cyfres o amodau gorchwyl (gan gynnwys strategaethau cyffredinol i'w cyflawni).
SA14	Datblygu Strategaeth Ymgysylltu gadarn ac effeithiol (yn fewnol ac yn allanol)	Mawrth 2023	Yn parhau – Mae adolygiad o'r strategaeth ymgysylltu bresennol ar waith ar hyn o bryd, gan sicrhau ei bod yn adlewyrchu ac yn asio â'r Fframwaith Strategol newydd ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata a Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd.
SA15	Datblygu Strategaeth gadarn ac effeithiol ar gyfer Cyfranogiad y Cyhoedd	December 2022	Wedi cwblhau – Cynhyrchwyd Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd ar y cyd â Chymuned Ymarfer y cyngor (Cynnwys ac Ymgysylltu) er mwyn pennu blaenoriaethau, nodau ac amcanion, gosod protocolau, nodi adnoddau a mecanweithiau gwerthuso.
SA16	Datblygu Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu newydd Fewnol/ar gyfer Cyflogeion	Mawrth 2023	Yn parhau – Mae'r Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu Fewnol/ar gyfer Cyflogeion yn cael ei datblygu ochr yn ochr â'r Fframwaith Strategol ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata a Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd ac mewn modd sy'n eu hadlewyrchu ac yn cydweddu â nhw.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
C3 – SICRHAU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)			
SA17	Cwblhau'r adolygiad o'r Cyfarwyddiadau Cyfrifyddu	Mawrth 2023	Cwblhawyd – Mae'r cyfarwyddiadau cyfrifyddu wedi cael eu hadolygu a'u diweddaru.
SA18	Datblygu a gweithredu Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol diwygiedig sy'n cyflawni'r dyletswyddau newydd o dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021	Mawrth 2023	Wedi cwblhau – Datblygwyd Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol. Cwblhawyd 86 o Gynlluniau Adfer Gwasanaeth gan Reolwyr Atebol ar gyfer 2022/2023, gan hunanasesu ar lefel y gwasanaeth a phennu cyfeiriad ar gyfer y flwyddyn.
SA19	Cwblhau'r adolygiad o Bolisi Rheoli Risg y cyngor a sicrhau bod Cofrestr Risgiau'r cyngor yn cael ei diweddaru'n rheolaidd	Mawrth 2023	Wedi cwblhau – Adolygwyd Polisi Rheoli Risg y cyngor a'i ddosbarthu i swyddogion. Ceir amserlen ar gyfer adrodd am risgiau strategol a chyfarwyddiaethol yn y Polisi. Mae'r gofrestr risgiau strategol yn cael ei chyflwyno i'r Cabinet a'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio bob chwe mis.
SA20	Datblygu Strategaeth Ariannol Tymor Canolig	Mawrth 2023	Yn parhau – Mae gwaith yn parhau i ddatblygu strategaeth ariannol tymor canolig. Mae'r gwaith technegol ynghylch nodi'r bwlch ariannu yn ystod y cyfnod bron wedi'i gwblhau. Mae gwaith wedi cychwyn hefyd ar ddatblygu ymyriadau strategol priodol, gyda'r bwriad o gau'r bwlch ariannu a amcangyfrifwyd
SA21	Mae gwaith i gyflwyno hyfforddiant ymwybyddiaeth o lywodraethiant yn parhau ar draws y Cyngor, a bydd yn parhau i sicrhau bod hyfforddiant priodol yn cael ei gynnal gyda swyddogion y cyngor.	Mawrth 2023	Wedi cwblhau – Cyflwynwyd cyfres o sesiynau hyfforddi gan swyddogion i aelodau ar brosesau llywodraethu megis gwneud penderfyniadau, protocolau swyddogion/aelodau a'r côd ymddygiad fel rhan o'r sesiynau Sefydlu i Aelodau wedi'r etholiadau lleol ym mis Mai 2022. Darparwyd sesiynau hyfforddi tebyg i swyddogion, er enghraifft, rhoddwyd cyfres o hyfforddiant ar bwysigrwydd y protocol aelodau/swyddogion i holl Reolwyr Atebol yr Amgylchedd ym mis Mehefin 2022. Daliwyd ati gyda sesiynau hyfforddi pellach a nodiadau cyngor ad hoc i swyddogion ar hyd 2022/2023.
SA22	Mireinio dull y Cyngor o ymdrin â'r broses hunanasesu flynyddol	September 2023	Yn parhau – Cychwynnodd y gwaith hwn yn gynnar ym mlwyddyn ariannol 2023, ac mae wedi cymryd i ystyriaeth wersi a ddysgwyd o gynnal yr hunanasesiad cyntaf, ac arfer da a nodwyd ledled Cymru.

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022-2023

Mae'r wybodaeth sy'n dilyn yn crynhoi rhai o'r adroddiadau a ddefnyddiwyd yn y 3 chategori, sef mewnol, allanol ac ymgynghori/ymgysylltu, a ddefnyddiwyd i gynnal yr hunanasesiad.

Amcanion Llesiant

Yr amcanion llesiant a gyflwynwyd yn ystod 2022-2023 oedd:

- Bod pob plentyn yn cael y dechrau gorau mewn bywyd.
- Bod pob cymuned yn llewyrchus ac yn gynaliadwy.
- Bod modd i genedlaethau'r dyfodol fwynhau ein hamgylchedd lleol, ein diwylliant a'n treftadaeth.
- Bod pobl leol yn fedrus ac yn cael mynediad at swyddi gwyrdd o safon uchel.

Cymeradwywyd yr amcanion llesiant gan y Cyngor yn 2022. O dan bob amcan llesiant mae nifer o ddeilliannau a blaenoriaethau ar gyfer gwella. Mae'r deilliannau gwella yn nodi'r sefyllfa gyffredinol rydyn ni'n gobeithio'i chyflawni erbyn 2027, ac mae'r blaenoriaethau'n nodi'r camau gweithredu strategol y byddwn ni'n eu cymryd i gyflawni'r gwelliant hwnnw yn ystod y cyfnod o 12 mis.

Ceir adolygiad cyflawn o'r cynnydd a wnaed o ran ein hamcanion llesiant yn Adroddiad Blynyddol 2022-2023. Yn achos 2022- 2023, roedd cyfanswm o 76 o gamau gweithredu i'w cyflawni yn erbyn yr amcanion llesiant uchod.

O'r 76 cam gweithredu hynny, roedd 67 (88%) ar y llwybr cywir a 9 heb gadw ar y llwybr (12%).

Mae hyn yn welliant o gymharu â 2021-2022, pan oedd 77% o'r camau gweithredu (72 o 93) ar y llwybr cywir, a 21 (23%) fymryn oddi arno. Mae'r cynnydd cyffredinol o ran camau gweithredu yn dangos bod gwasanaethau wedi parhau i ymadfer yn ystod 2022-2023.

Mesurau Perfformiad

Er mwyn asesu ein perfformiad o ran cyflawni ein hamcanion llesiant yn ystod 2022-2023, ochr yn ochr â'r cynnydd uchod o ran camau gweithredu, defnyddiwyd 60 o ddangosyddion perfformiad, ac eto ceir manylion pellach yn Adroddiad Blynyddol 2022-2023.
Yn ystod y flwyddyn rydym wedi manteisio ar y cyfle i fyfyrio ar fesurau strategol a lefel uchel pellach y mae modd eu defnyddio'n offeryn i gymharu wrth hunanasesu, a lle bo modd, i feincnodi yn erbyn awdurdodau lleol eraill ar draws Cymru

- Rydym wedi parhau i gyrraedd ein targed o 6 diwrnod ar gyfartaledd i weithredu ynghylch cleientiaid newydd budd-daliadau a newid amgylchiadau (o'r cais i'r asesiad), gyda chyfartaledd o 3.72 diwrnod.
- Mae ein maes gwasanaeth Plant a Phobl Ifanc wedi parhau i gyflawni 100% yn achos y cysylltiadau/yr atgyfeiriadau lle gwnaed penderfyniad o fewn 1 diwrnod gwaith. Mae canran yr asesiadau plant a gwblhawyd yn brydlon wedi gostwng 4.8% o gymharu â ffigur y llynedd, i 97%, ond mae'n dal yn uwch na'r targed a osodwyd, sef 94%.
- Mae canran y disgyblion Blwyddyn 11 sy'n cyflawni 5 TGAU gradd A*-C, neu gyfatebol, gan gynnwys Cymraeg neu Saesneg iaith gyntaf a Mathemateg, wedi gostwng i 54.11 yn achos blwyddyn academaidd 2021-2022, o 62.75 yn 2020-2021. Sylwch fod dulliau gwahanol wedi'u defnyddio rhwng y blynyddoedd hynny oherwydd y pandemig.
- Rydym wedi llwyddo i atal 53.72% o aelwydydd rhag bod yn ddigartref trwy ein hymyriadau, er nad ydym wedi cyrraedd targed eleni, sef 60%.
- Cododd nifer yr ymweliadau â llyfrgelloedd cyhoeddus yn ystod y flwyddyn, fesul 1,000 o'r boblogaeth – o 1918.7 i 2624.9. Cododd nifer yr ymweliadau â'n Theatrau eto, o 105647 i 195130.
- Mae canran y ffyrdd A a B sydd mewn cyflwr gwael wedi gostwng i 2.10 o 2.55 ac i 1.8 o 1.87 yn eu tro.
- Mae ffigurau KSI diogelwch ffyrdd yn gyffredinol wedi gostwng i 20 yn 2022 o 21 yn 2021.
- % Treth y Cyngor a gasglwyd oedd 97.84%, felly Castell-nedd Port Talbot oedd ar y brig yng Nghymru.
- Er bod nifer y diwrnodau calendr cyfartalog a gymerwyd i gyflawni Grant Cyfleusterau i'r Anabl, 239.42, ychydig yn uwch na'r targed o 230 diwrnod, mae'n gadarnhaol, gan fod gostyngiad sylweddol o gymharu â ffigur 21-22, sef 339.51.
- Nifer y diwrnodau gwaith a gollwyd oherwydd absenoldeb salwch fesul gweithiwr – diwrnodau CALl o salwch a gollwyd ar draws y Cyngor – gostyngiad o 13.28 i 12.78.
- Cododd canran y staff sy'n gadael cyflogaeth yr awdurdod lleol, boed hynny'n wirfoddol neu'n anwirfoddol, yn ystod y flwyddyn, o 9% i 10%, yn rhannol oherwydd ymadawyr Profi ac Olrhain. Gwelodd llawer o ALlau eraill gynnydd hefyd.
- Canran yr holl geisiadau cynllunio y penderfynwyd arnynt yn brydlon – cynnydd o bron 9 y cant ar ffigur 21-22 i gyrraedd 93.83%, sydd eto'n rhagori ar y targed a bennwyd, sef 80 diwrnod.
- Canran y trethi annomestig oedd yn ddyledus ar gyfer y flwyddyn ariannol a dderbyniwyd gan yr awdurdod lleol - 98.84, gostyngiad bach iawn o gymharu â 21-22, ond yn dal i gyrraedd y targed.
- Gwasanaethau Digidol – Arhosodd argaeledd systemau yr un fath - 99.90. Gwasanaethau Digidol – cododd sgôr Boddhad Defnyddwyr Gwefan gorfforaethol CNPT o 89.83 i 92. Gwasanaethau Digidol - WCAG (Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys ar y We) roedd ein sgôr cydymffurfiaeth hygyrchedd yn 95.3 yn erbyn y safon 'AA'. Ym mis Mawrth 2023 mae ein sgôr yn ein rhoi yn safle 36 ar gyfer hygyrchedd ar draws holl gynghorau'r Deyrnas Unedig (rhyw 400 o gynghorau).

CRYNODEB O BERFFORMIAD 2022/2023 Parhau...

Meincnodi Perfformiad y Cyngor

Mae Data Cymru wedi rhyddhau cyfres o fesurau, a ddatblygwyd gyda chefnogaeth awdurdodau lleol, gan gynnwys Castell-nedd Port Talbot. Mae modd defnyddio'r mesurau hyn i feincnodi ar lefel y cyngor a gwasanaethau unigol. Yn y cyfamser, bydd Cyngor Castell-nedd Port Talbot yn adolygu ein trefniadau meincnodi ein hunain er mwyn cryfhau a gwella ymhellach.

Ar lefel weithrediadol, mae meysydd gwasanaeth 2022/23 wedi cwblhau hunanasesiad o berfformiad wrth ddatblygu eu Cynlluniau Adfer Gwasanaeth (SRP). Fel rhan o'r canllawiau SRP, anogir gwasanaethau i feincnodi eu perfformiad (e.e. yn erbyn sefydliadau eraill) lle mae data ar gael. Bydd y broses hon yn cael ei hadolygu'n barhaus a'i chryfhau ymhellach yn ystod 2023/24.

Cwynion a Chanmoliaeth

Mae cwynion a chanmoliaeth yn darparu gwybodaeth werthfawr am ein perfformiad a barn cwsmeriaid am ein gwasanaethau. Mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n cwyno yn dweud wrthyn ni beth wnaethon ni o'i le a sut gallwn ni wella. Rydym ni'n defnyddio'r adborth yma i wella ein gwasanaethau. Mae cyhoeddi adroddiad blynyddol yn dangos ymrwymiad y cyngor i dryloywder ac agwedd gadarnhaol at gydnabod ac ymchwilio i gwynion, ymateb iddyn nhw a dysgu oddi wrthyn nhw.

Bu cynnydd yn nifer y cwynion Cyfnod 1 a dderbyniwyd ar draws y cyngor, o 111 yn 2021/2022 i 165 yn 2022-2023. Fodd bynnag, y ganran a gadarnhawyd yn llwyr/rhannol yn ystod 2022-2023 oedd 7.27% (12 o 165), sy'n ostyngiad o gymharu â blynyddoedd blaenorol. Yn 2021-2022 y ganran oedd 19.82% (22 o 111).

Fodd bynnag, bu gostyngiad yn nifer y cwynion Cyfnod 2 a ddaeth i law, o 25 yn 2021-2022 i 22 yn 2022-2023, gyda 3 ohonynt yn cael eu cadarnhau'n llwyr/rhannol, cynnydd o gymharu â'r 1 a gadarnhawyd yn llwyr/rhannol yn 2021-2022.

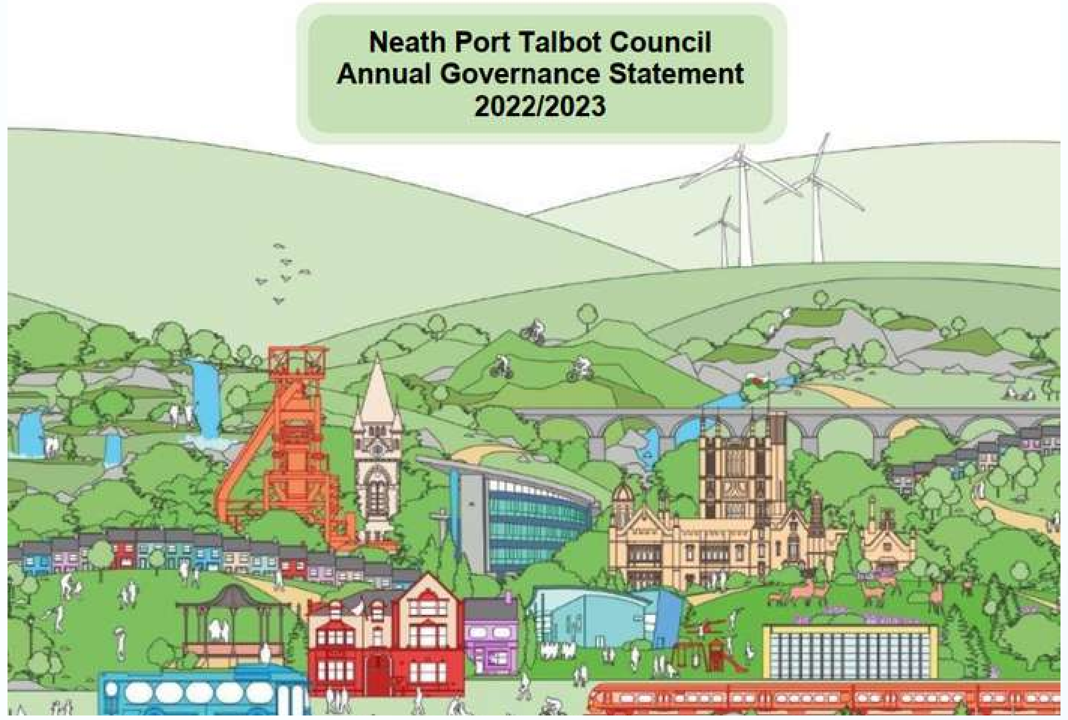
Ni ellid egluro methiannau systemig yn nhermau maes gwasanaeth penodol ar sail yr achosion yr adroddwyd amdanynt ac yr ymchwiliwyd iddynt.

Mae nifer y sylwadau yn canmol yn dal i godi, gyda chynnydd o 77 o'r 249 a gafwyd yn 2021-2022 i'r 326 a gafwyd yn ystod 2022-2023. Mae canmoliaeth fel hyn yn dangos y gydnabyddiaeth i'r staff a'r gwasanaethau a gyflwynir.

Er mwyn cyflawni ein dyletswydd statudol, datblygwyd Datganiad Llywodraethiant Blynyddol 2022-23 gan ddefnyddio'r Fframwaith 'Delivering Good Governance in Local Government: Framework', a ddatblygwyd gan CIPFA (Sefydliad Siartredig Cyllid a Chyfrifyddu Cyhoeddus), a fabwysiadwyd gennym ni fel cyngor yn 2016. Mae'r Datganiad Llywodraethu Blynyddol yn esbonio'r prosesau a'r gweithdrefnau sydd ar waith i alluogi'r cyngor i gyflawni ei swyddogaethau'n effeithiol. Mae'r fframwaith llywodraethu yn cynnwys y systemau, y prosesau, y diwylliannau a'r gwerthoedd sy'n rhoi cyfarwyddyd a rheolaeth i'r cyngor. Mae'r fframwaith yn cyfuno cyfres sylfaenol o ofynion cyfreithiol, arfer da a phrosesau rheoli.

Mae cwblhau'r Datganiad Llywodraethu Blynyddol yn elfen bwysig yn nhrefniadau llywodraethu corfforaethol y cyngor, gan sicrhau bod y cyngor yn cael ei redeg yn iawn, yn gwneud y pethau cywir ar yr adeg gywir, a hefyd bod:

- Ei waith yn cael ei wneud yn unol â'r holl gyfreithiau a rheoliadau perthnasol;
- Arian cyhoeddus yn cael ei ddiogelu, ac y rhoddir cyfrif priodol amdano;
- Penderfyniadau cadarn, cynhwysol yn cael eu gwneud;
- Adnoddau'n cael eu defnyddio'n ddiwastraff, yn effeithlon ac yn effeithiol;
- Atebolrwydd clir am ddefnyddio adnoddau i gyflawni blaenoriaethau sydd o fudd i bobl a chymunedau lleol.



Nododd yr hunanasesiad o effeithiolrwydd rheolaeth fewnol ar gyfer y flwyddyn 2022-2023 18 maes ar gyfer gwelliant, ac mae'r rhain i'w canfod yn y Cynllun Gweithredu ar dudalennau 35-45.

Trosolwg o'r Hunanasesiad

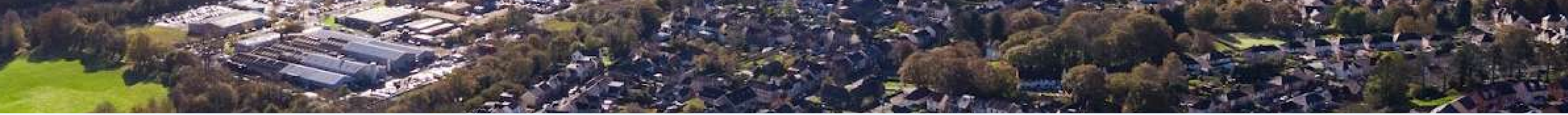
Er mwyn cynnal yr hunanasesiad ar gyfer 2022-2023, mae'r cyngor wedi gweithio ar draws 8 maes gweithgarwch craidd i asesu a yw'n ymarfer ei swyddogaethau'n effeithiol, ac yn defnyddio'i adnoddau'n ddiwastraff, yn effeithlon ac yn effeithiol.

Mae'r un darlun i'w weld yn yr asesiad hwn ag yn hunanasesiad 2021-2022 a chydnabyddir gan aelodau ac uwch-arweinwyr, er bod y cyngor yn dal yn 'Aeddfed ac yn symud at fod yn Arweiniol', bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud ar draws y meysydd gweithgarwch craidd, ac y bydd hynny, gydag amser, yn caniatáu i'r cyngor eistedd yn gadarn yn y categori 'Arweiniol'. O ran asesu a oes gan y cyngor fesurau llywodraethu effeithiol ar waith ar gyfer sicrhau swyddogaethau ac adnoddau – nodwyd nifer o welliannau wedi'r hunanasesiad ar gyfer effeithiolrwydd system rheolaeth fewnol y cyngor ar gyfer y flwyddyn yn diweddu ar 31 Mawrth 2023, fel rhan o ddatblygu Datganiad Llywodraethu Blynyddol y cyngor ar gyfer 2022-2023.

Nid yw'r hunanasesiad wedi nodi unrhyw feysydd llywodraethu ychwanegol i'w gwella. Mae'r cynllun gweithredu a geir ar dudalennau 36-45 yn cynnwys camau gweithredu i roi sylw i'r meysydd gwelliant y cyfeirir atynt uchod. Bydd y cynllun gweithredu yn cael ei fonitro gan Grŵp Llywodraethiant Corfforaethol y cyngor (grŵp o uwch-swyddogion o wahanol rannau o'r cyngor sydd â chyfrifoldebau cysylltiedig â llywodraethu). Ochr yn ochr ag adolygiad arfaethedig o'r Cynllun Corfforaethol, mae'n hanfodol bod dull y cyngor o ymdrin â hunanasesiadau i'r dyfodol yn parhau i esblygu, trwy gymryd i ystyriaeth ddysgu parhaus oddi mewn i'r cyngor, gan bartneriaid a rhanddeiliaid, ac arfer gorau awdurdodau lleol eraill ar draws Cymru.

Ar ôl cwblhau hunanasesiad 2021-2022 gwnaed ymrwymiad i ehangu'r hunanasesiad i gynnwys asedau ffisegol. Mae gwaith yn parhau i ddatblygu proses asesu o amgylch effeithiolrwydd y berthynas rhwng arweinwyr gwleidyddol ac uwch-swyddogion y cyngor, a bydd y maes allweddol hwn yn cael ei gynnwys yn hunanasesiad 2023- 2024. Bydd hynny'n sicrhau datblygiad parhaus diwylliant lle gall y cyngor herio'r ffyrdd presennol o weithio yn barhaus, a herio sut mae'r cyngor yn gweithredu i sicrhau gwelliant i'r dyfodol.

GWEITHGARWCH	DATBLYGU	AEDDFED	ARWEINIOL
Cynllunio Corfforaethol (Rôl y Cyngor)		●	⟫
Cynllunio'r gweithlu – Sicrhau'r gorau o'r gweithlu		●	⟫
Arweinyddiaeth – Arwain a Rheoli		●	⟫
Caffael – Risgiau Caffael a Chomisiynu		●	⟫
Rheolaeth Risg – Rheoli Risgiau'n Effeithiol		●	⟫
Data, Digidol a Thechnoleg	●	⟫	
Cynllunio Ariannol – Rheoli Gwariant / Rheoli Incwm	●	⟫	
Asedau a Chyfleusterau Ffisegol		●	



Trosolwg o'r Hunanasesiad

O ran asesu a oes gan y cyngor fesurau llywodraethu effeithiol yn eu lle i sicrhau swyddogaethau ac adnoddau – nodwyd nifer o welliannau wedi'r hunanasesiad ynghylch effeithiolrwydd system rheolaeth fewnol y cyngor ar gyfer y flwyddyn yn diweddu ar 31 Mawrth 2023 (fel rhan o ddatblygu Datganiad Llywodraethu Blynyddol y cyngor ar gyfer 2022-2023).

Nid yw'r hunanasesiad wedi nodi unrhyw feysydd ychwanegol i'w gwella. Mae'r cynllun gweithredu a geir ar dudalennau 35-46 yn cynnwys camau i roi sylw i'r meysydd gwelliant a nodwyd uchod. Caiff y cynllun gweithredu ei fonitro gan Grŵp Llywodraethu Corfforaethol y cyngor (grŵp o Uwch-swyddogion o bob rhan o'r cyngor sydd â chyfrifoldebau cysylltiedig â llywodraethiant).

Mae'n hanfodol bod dull y cyngor o ymdrin â hunanasesiadau yn y dyfodol yn parhau i esblygu trwy gymryd i ystyriaeth ddysgu parhaus ac arfer gorau awdurdodau lleol eraill yng Nghymru. Bu'r hunanasesiad hwn yn canolbwyntio ar arweinyddiaeth o safbwynt swyddogion, ond ehangir hynny i ystyried effeithiolrwydd y berthynas rhwng yr arweinwyr gwleidyddol ac uwch-swyddogion yn y cyngor, a bydd y gwaith hwnnw'n cael ei gynnwys yn hunanasesiad 2023-2024. Bydd hynny'n sicrhau datblygiad parhaus diwylliant lle gall y cyngor herio'n ddi-dor y ffyrdd cyfredol o weithio, yn ogystal â herio sut mae'r cyngor yn gweithredu i sicrhau gwelliant i'r dyfodol.

Mae'r adran ganlynol yn darparu Crynodeb o Ddadansoddiadau Lefel Uchel ar gyfer pob Gweithgarwch Craidd yn 2021/2022, a'n harweiniodd at yr asesiad cyffredinol 'Aeddfed yn symud at Arweiniol'

- Cynllunio Corfforaethol – Rôl y Cyngor
- Cynllunio'r gweithlu – Sicrhau'r gorau o'r gweithlu
- Arweinyddiaeth – Arwain a Rheoli
- Caffael – Risgiau Caffael a Chomisiynu
- Rheolaeth Risg – Rheoli Risgiau'n Effeithiol
- Data, Digidol a Thechnoleg
- Cynllunio Ariannol – Rheoli Gwariant / Rheoli Incwm
- Asedau a Chyfleusterau Ffisegol

Ar sail yr asesiadau lefel uchel mae safle cyffredinol y cyngor yn Aeddfed, ac mae camau gweithredu yn eu lle i symud i safle Arweiniol.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Cynllunio Corfforaethol yw'r broses mae busnesau'n ei defnyddio i greu strategaethau ar gyfer cyflawni nodau busnes ac amcanion.

Yn ystod 2021-2022, cynhaliwyd adolygiad sylfaenol o Gynllun Corfforaethol y cyngor, a lansiwyd Cynllun newydd, yn nodi sut byddai'r cyngor yn mynd ati i ymadfer wedi pandemig Covid-19 yn y tymor byr, canolig a hwy.

Llywiwyd y Cynllun Corfforaethol 'Adfer, Ailosod, Adnewyddu' 2022-2027 gan chwe mis o ymgysylltu ac ymgynghori, er mwyn sicrhau ein bod yn rhoi sylw i farn pobl oedd yn byw ac yn gweithio yn y fwrdeistref sirol, partneriaid, busnesau, undebau llafur ac ymwelwyr o'r cyfnod cynharaf. Sicrhaodd hynny gydweithrediad gwirioneddol wrth ddatblygu'r Cynllun. Llywiwyd y Cynllun hefyd gan ddadansoddiad o ffactorau pwysig eraill yr oedd angen eu cymryd i ystyriaeth, gan gynnwys: tlodi, amddifadedd ac anghydraddoldeb; cyllid cyhoeddus; adferiad gwyrdd a datgarboneiddio; digideiddio, newid demograffig; dyfodol gwaith; cymuned; a pholisi'r llywodraeth.

Yn ystod 2022-2023, cynhaliwyd adolygiad i ddiweddaru'r Rhaglen o Newid Strategol oedd yn rhan o'r Cynllun Corfforaethol. Mae'r Rhaglen o Newid Strategol yn manylu ar ddeilliannau allweddol ar draws pob un o'r pedwar amcan llesiant sydd i'w cyflawni erbyn 2027, gan ddarparu cyfeiriad teithio strategol.

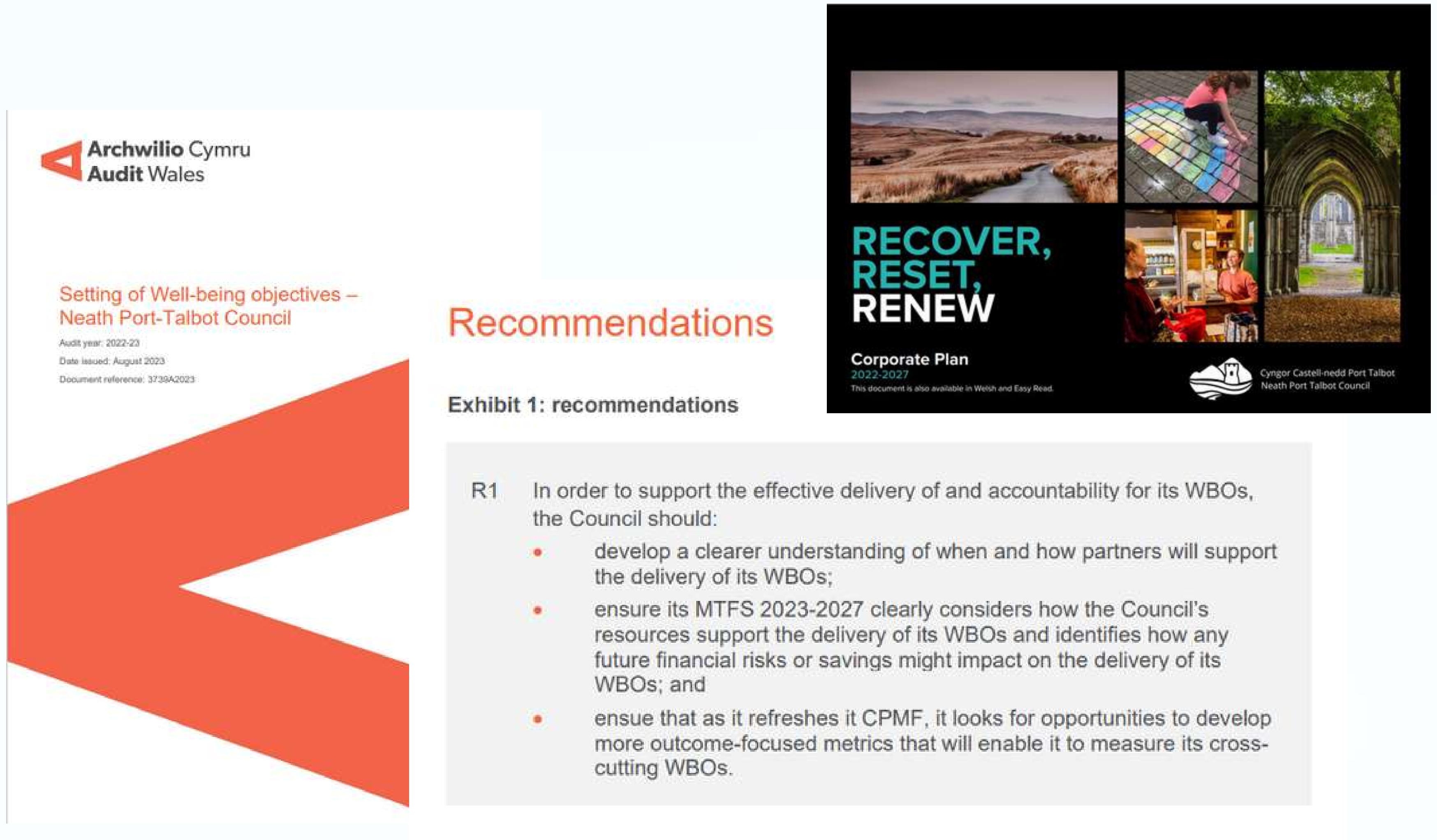
Roedd y broses o adolygu'r Rhaglen o Newid Strategol yn cynnwys Uwch Dimau Rheoli a swyddogion o bob rhan o'r cyngor, a fu'n ystyried nifer o ffactorau wrth ddiweddaru'r blaenoriaethau a'r mesurau perfformiad allweddol.

Roedd y ffactorau hyn yn cynnwys y canlynol:

- y ffaith bod y pandemig yn parhau a'r galw am wasanaethau a swyddogaethau;
- sicrhau bod y Cynllun Corfforaethol yn adlewyrchu blaenoriaethau gwleidyddol y Weinyddiaeth bresennol; data perfformiad diweddaraf gwasanaethau a swyddogaethau; ·y gyllideb ar gyfer 2023-2024 a
- gymeradwywyd gan y Cyngor yn ddiweddar a'r rhagolygon tebygol o ran y gyllideb; a newidiadau mynych yn amgylchedd allanol y cyngor;

Ni newidiwyd y pedwar amcan llesiant yn y Cynllun Corfforaethol oherwydd barnwyd eu bod yn dal yn berthnasol, a'r prif ffocws o hyd yw 'Adfer, Ailosod, Adnewyddu'. Felly y Rhaglen o Newid Strategol oedd yr unig ran o Gynllun Corfforaethol 2022-2027 a gafodd ei hadolygu a'i diweddaru. Cyflwynwyd y Rhaglen o Newid Strategol wedi'i diweddaru i'r Cabinet ar 25 Ebrill ac i'r Cyngor ar 26 Ebrill 2023.

Wedi ystyried, cydnabyddir bod angen ailosod fframwaith cynllunio corfforaethol y cyngor i sicrhau bod cynllunio corfforaethol yn eistedd ar y lefel strategol, yn pennu cyfeiriad clir ar gyfer cyflawni 4 amcan llesiant y cyngor, ac yn cael ei gefnogi gan drefniadau priodol ar lefel cyfarwyddiaeth / gwasanaeth, gan nodi sut cyflawnir y cyfeiriad teithio dan sylw, ynghyd â fframwaith monitro cadarn.



Yn ystod 2023-2024, cynhelir adolygiad o fframwaith cynllunio corfforaethol y cyngor i lywio datblygiad y Cynllun Corfforaethol yn ystod y cyfnod 2024-2027.

Bydd yr adolygiad hwn hefyd yn rhoi sylw i'r argymhelliad canlynol oedd yn rhan o Adroddiad Archwilio Cymru – "Pennu Amcanion Llesiant – Castell-nedd Port Talbot" (Awst 2023):

Cyhoeddwyd yr adroddiad uchod yn dilyn archwiliad o sut roedd y cyngor wedi cymhwyso egwyddor datblygu cynaliadwy ar hyd y broses o bennu ei amcanion llesiant; i roi sicrwydd ynghylch i ba raddau roedd y cyngor yn cymhwyso egwyddor datblygu cynaliadwy wrth osod ei amcanion llesiant; ac i nodi cyfleoedd i'r cyngor wreiddio egwyddor datblygu cynaliadwy ymhellach wrth osod amcanion llesiant yn y dyfodol.

Canfu'r archwiliad fod y cyngor wedi cymhwyso egwyddor datblygu cynaliadwy ac wedi cynnal ymgysylltu helaeth wrth bennu ei amcanion llesiant, ond y bydd angen iddo ddatblygu ei drefniadau monitro ymhellach.

Elfen allweddol o gynllunio corfforaethol effeithiol yw rheoli perfformiad.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Cynllunio Corfforaethol '*Rôl y Cyngor*'

Mae'r cyngor yn deall yr angen am adolygu perfformiad gwasanaethau a sut mae gwneud hynny. O ran yr angen, mae'r cyngor yn cydnabod pwysigrwydd sicrhau bod Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol addas at y diben yn ei le. Mae'r Fframwaith hwn yn pennu cyfeiriad clir ar gyfer y cyngor sy'n cysylltu holl waith y cyngor, o lefel y cyflogai hyd at lefel y cyngor, gyda phawb yn glir ynghylch sut maen nhw'n cyfrannu at gyflawni gweledigaeth, gwerthoedd a blaenoriaethau'r cyngor.

Mae'n hanfodol bod ein prosesau cynllunio (gan gynnwys cynllunio ariannol a chynllunio'r gweithlu), perfformiad a risg yn gadarn, ac yn rhan annatod o'n penderfyniadau ar bob lefel yn y sefydliad. Mae'n bwysig bod gennym ni fecanweithiau yn eu lle i reoli a monitro perfformiad, a bod gan bawb yn y cyngor rôl i'w chwarae o ran rheoli perfformiad, gyda phawb yn deall eu cyfrifoldebau o ran rheoli perfformiad.

Bydd y prosesau hyn yn galluogi'r cyngor i gyflawni ei weledigaeth a'i werthoedd a chyflawni amcanion llesiant y cyngor, fel ein bod yn gallu gwella canlyniadau i'n trigolion a'n busnesau, ochr yn ochr â chyflawni gwerth am arian a chyfrannu at y 7 nod llesiant cenedlaethol.

Cwblhawyd gwaith yn ystod 2022/2023 i ddatblygu Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol "interim" er mwyn cryfhau trefniadau rheoli perfformiad y cyngor a dangos bod y mecanweithiau uchod yn eu lle. Mae'r Fframwaith "interim", sydd i'w weld yn y ddelwedd isod, yn dangos sut bydd y cyngor yn cyflawni'r dyletswyddau sy'n rhan o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.

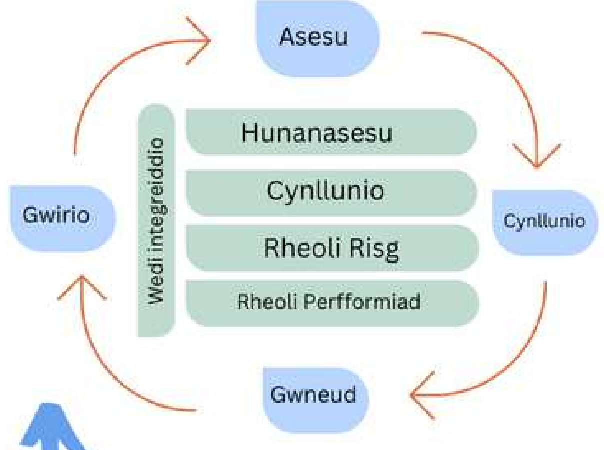
Copïau o Gynllun Corfforaethol 2022-2027 a Rhaglen Newid Strategol y Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2023-2024

Fframwaith "interim" yw hwn oherwydd y cydnabyddir bod angen cryfhau trefniadau rheoli perfformiad ar draws y cyngor ar lefel strategol, gwasanaeth ac unigol (gan ailosod y cysylltiad rhwng gweithredu, perfformiad a risg). Cynhelir adolygiad yn ystod 2023/2024 i ddiffinio gallu gwell o ran rheoli perfformiad, a fydd yn galluogi'r cyngor i gyflwyno a dangos ein bod yn cyflawni ein gweledigaeth, ein pwrpas a'n blaenoriaethau a nodir yn y Cynllun Corfforaethol, ac yn cyflawni'r arbedion sy'n ofynnol fel rhan o Gynllun Ariannol Tymor Canolig y Cyngor mewn blynyddoedd i ddod.

Bydd yr adolygiad hefyd yn cymryd i ystyriaeth y gwahanol ofynion rheoli perfformiad ar draws y cyngor, gan sicrhau dull gweithredu diwastraff a rheoli perfformiad sy'n fwy gweladwy ar bob lefel. Yn ystod 2022/2023, gwnaed gwaith pellach i wella'r trefniadau o ran Cynllunio Adfer Gwasanaeth. Mae Cynlluniau Adfer Gwasanaeth yn cael eu cwblhau gan bob gwasanaeth, ac fe'u lluniwyd i adrodd ble mae'r gwasanaeth ar hyn o bryd, sut mae modd gwybod hynny, a beth sydd angen ei wneud i wella a newid er mwyn cyrraedd y man a ddymunir.

Roedd hyn yn cynnwys mater canllawiau diwygiedig, yn arbennig o ran sut mae gwasanaethau'n cymryd i ystyriaeth sut mae trigolion yn cyrchu ac yn defnyddio gwasanaethau, a mesur lefelau boddhad. Hyd yma, defnyddiwyd ystod o ddulliau ymgysylltu, gan gynnwys cyflwyno'r ymgyrch Dewch i Sgwrsio, y Gymuned ar Waith (Cynnwys ac Ymgysylltu) a Phanel Dinasyddion y cyngor. Mae'r dulliau ymgysylltu hyn wedi bod yn eithriadol o gynhyrchiol, ac ochr yn ochr â Strategeth Ymgysylltu ddiwygiedig (fewnol ac allanol), byddant yn galluogi'r cyngor i gynnwys trigolion/defnyddwyr gwasanaeth a staff wrth lunio a datblygu gwasanaethau a gyflwynir i'r dyfodol.

Roedd y canllawiau diwygiedig hefyd yn darparu gwybodaeth ychwanegol ynghylch nodi, sgorio a lliniaru risgiau.



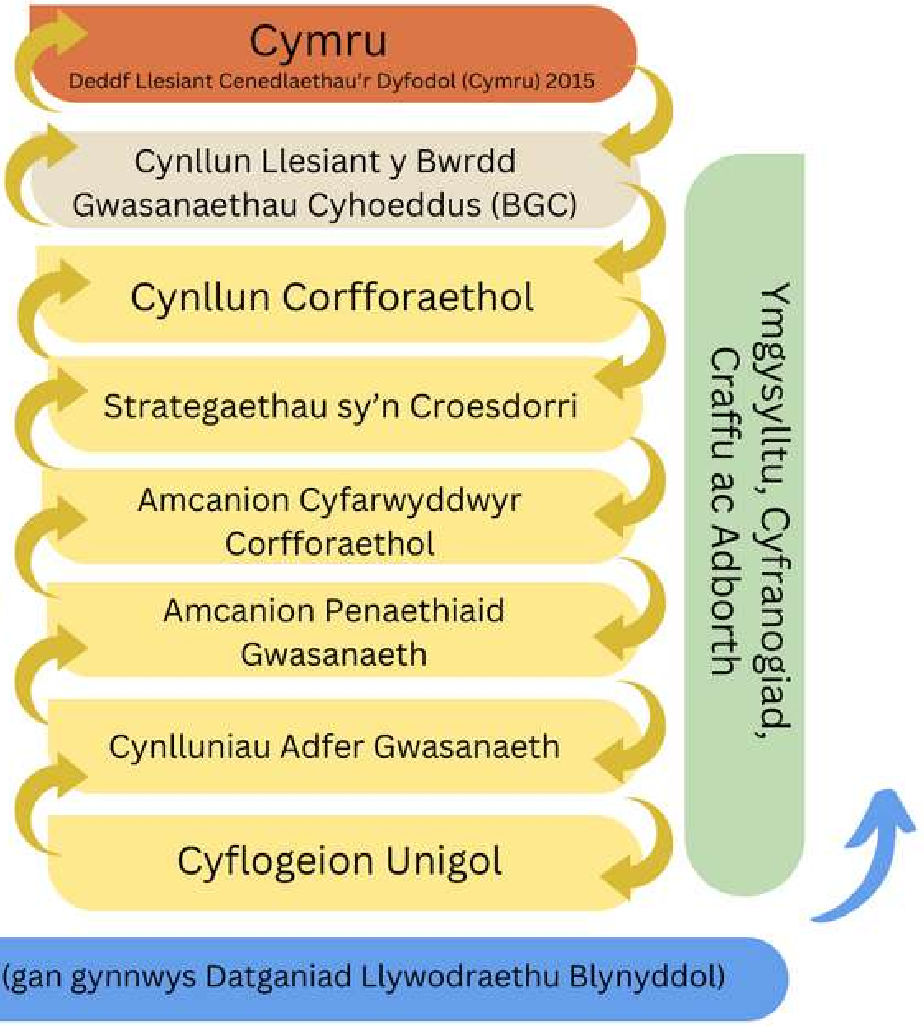


Diagram o'r Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol

Casgliad yr Hunanasesiad: mae'r cyngor yn aeddfed o safbwynt cynllunio corfforaethol

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Cynllunio'r Gweithlu *'Cael y gorau o'r gweithlu'*

Mae'r cyngor yn parhau i fuddsoddi yn ei weithlu a thrwy'r Gweithlu Strategol Cynllun: Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022 – 2027, a gymeradwywyd gan Bwyllgor Personél y cyngor ym mis Hydref 2022. Mae'r ddogfen yn nodi'r pwrpas a'r weledigaeth a ganlyn:

PWRPAS

Sicrhau bod gan y Cyngor y nifer cywir o bobl sydd â'r sgiliau a'r meddylfryd priodol yn eu lle ar yr adeg gywir i gyflwyno'i wasanaethau a chyflawni ei swyddogaethau.

GWELEDIGAETH GWEITHLE:

Ein nod yw sicrhau bod ein pobl yn cael arweiniad da, a'u bod yn cael eu cefnogi, eu cydnabod a'u trystio am eu cyfraniad. Rydym am i'n pobl gael eu trin yn deg ac â pharch, yn ogystal â'u hannog i gynnig syniadau ynghylch sut gallwn ni wella'r hyn rydym ni'n ei wneud. Byddwn ni'n datblygu gweithlu sy'n cynrychioli ei gymunedau, a bydd gan bobl gyfle cyfartal i wneud cynnydd yn ein sefydliad. Byddwn yn datblygu diwylliant lle mae pobl yn atebol am yr hyn a wnânt, a sut maen nhw'n ei wneud, ac yn cael eu cydnabod am hynny. Byddwn ni'n datblygu fframwaith cyflogaeth sy'n addas ar gyfer dyfodol gwaith"

Ar hyd 2021 a 2022 buom ni'n gwneud gwaith paratoadol i ddatblygu Cynllun Strategol drafft y Gweithlu, oedd yn cyfateb i'r Cynllun Corfforaethol a'r Rhaglen o Newid Strategol ar gyfer yr un cyfnod. Roedd hynny'n cynnwys:

- Ymgysylltu â rhanddeiliaid allweddol fel ein bod yn deall beth sy'n bwysig i gyflogeion ar bob lefel a'n partneriaid undebau llafur. Buom ni'n defnyddio arolygon, gweithdai, sesiynau galw heibio a grwpiau ffocws.
- Buom ni'n gweithio gyda Phenaethiaid Gwasanaeth a Rheolwyr Atebol i ddeall beth sy'n bwysig iddyn nhw a'u blaenoriaethau ar gyfer eu timau a'r gwasanaethau maen nhw'n eu cyflwyno. Defnyddiwyd hynny i ddatblygu a phennu blaenoriaethau ein gweithlu ar gyfer y cyfnod nesaf o 5 mlynedd.
- Buom ni'n gweithio gyda'n partneriaid undebau llafur i sicrhau bod cynllun y gweithlu wedi'i seilio ar degwch a thryloywder.
- Fe lywiwyd ein dull gweithredu gan ganlyniad adolygiad Archwilio Cymru o gynllunio'r gweithlu ar draws y cyngor.
- Buom ni'n gweithio gyda'r Sefydliad Siartredig ar gyfer Personél a Datblygiad (CIPD) trwy eu Cynllun Partneriaid Datblygu Pobl (PDP), sy'n ceisio cydnabod sefydliadau sy'n arddangos ymrwymiad gwirioneddol i wella gwaith a bywydau gwaith. Fel rhan o'r cynllun, cynhaliodd CIPD Arolwg Effaith ar Bobl i bennu sut mae gallu cyfredol y cyngor o ran pobl yn cyfateb i safonau CIPD. Rhoddodd hyn adborth i ni ar ein cryfderau a meysydd allweddol ar gyfer gwelliant, gan fwydo i'r blaenoriaethau a nodwyd yn y cynllun drafft.

Mae'r cynllun yn cyflwyno blaenoriaethau allweddol y gweithlu a chynllun cyflawni 12 mis. Bydd y cynllun yn cael ei adolygu yn ystod 2023 i sicrhau bod y blaenoriaethau'n dal yn addas at y diben, a bydd cynllun cyflawni'n cael ei ddatblygu ar gyfer 12 mis arall. Wrth gwrs, bydd hynny'n cael ei gyflawni gyda mewnbwn gan y Grŵp Rheolaeth Gorfforaethol a'n holl randdeiliaid, gan gynnwys rheolwyr, cyflogeion, undebau llafur a phartneriaid allanol a rheoleiddwyr.
Ar lefel gorfforaethol, nod Strategaeth Cynllun Strategol y Gweithlu: Dyfodol Gwaith 2022–2027 yw sicrhau bod yr adnoddau, y sgiliau a'r galluoedd cywir yn eu lle i gyflawni blaenoriaethau'r cyngor yn y tymor byr, canolig a hir.
Ar lefel gwasanaeth gweithredol, datblygwyd Pecyn Offer cynhwysfawr ar gyfer Cynllunio Olyniaeth, i gynorthwyo rheolwyr i baratoi Cynllun Olyniaeth ar lefel gwasanaeth er mwyn canfod a datblygu arweinyddion posibl i'r dyfodol ac unigolion sy'n ofynnol i lenwi swyddi eraill allweddol i fusnes o fewn y cyngor, er mwyn sicrhau ein bod yn dal i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i'n dinasyddion.

Lansiwyd y pecyn offer yn hwyr yn 2019. Fel yn achos pob gwasanaeth, newidiodd y blaenoriaethau wrth i ni fynd i'r afael â'r heriau cysylltiedig â COVID-19, ac o ganlyniad, ataliwyd y gwaith ar gynllunio olyniaeth. Mae Cynllun Cyflawni 2022-2023, sydd wedi'i atodi wrth Gynllun Strategol y Gweithlu, yn nodi y byddwn yn "gwreiddio cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth gweithredol, trwy'r Pecyn Offer Cynllunio Olyniaeth".

Disgrifir y canlyniad fel hyn: *"bydd gan ein Penaethiaid Gwasanaeth a'n Rheolwyr Atebol yr wybodaeth a'r sgiliau i ddatblygu cynllun olyniaeth ar gyfer pob gwasanaeth, er mwyn canfod a datblygu'r arweinyddion posib i'r dyfodol a'r unigolion sy'n ofynnol i lenwi swyddi eraill allweddol i'n gwaith o fewn y cyngor, er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i'n dinasyddion".*

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel Parhau...

Cynllunio'r Gweithlu *'Cael y gorau o'r gweithlu'*

Gwnaed yr holl Reolwyr Atebol yn gyfrifol am ddatblygu cynllun olyniaeth ar ran eu meysydd eu hunain. I gyflawni'r nod hwn, comisiynwyd darparwr allanol i ddatblygu gweithdy byr (mewn fformat hyfforddi'r hyfforddwr). Ar ôl cyflwyno'r sesiynau cychwynnol, y Tîm Dyfodol Gwaith fu'n gyfrifol am y cyflwyno wedi hynny.

Crewyd nifer o sesiynau tiwtorial ar ffurf fideo ac astudiaethau achos i'r staff yn ogystal, yn adnoddau ategol. Roedd disgwyl i'r holl Reolwyr Atebol fynychu'r gweithdai byw, ac roedd disgwyl i'r cynlluniau gorffenedig gael eu cyflwyno erbyn 31 Mawrth 2023.

Cyflwynwyd y gweithdai tair awr mewn lleoliadau niferus ar draws y fwrdeistref. Cyflwynwyd saith gweithdy ar hyd Medi a Hydref 2022, gyda 64 o reolwyr yn bresennol. Mewn rhai achosion, bu Penaethiaid Gwasanaeth yn cymryd rhan, a dirprwyodd rhai rheolwyr gyfrifoldeb i swyddogion eraill yn eu tîm. Canslodd nifer bach o'r rheolwyr eu presenoldeb ar fyr rybudd (oherwydd anghenion y gwasanaeth). Yn yr achosion hynny, daeth y Swyddog Hyfforddi i gysylltiad â nhw a chynnig cefnogaeth 1:1. Ychydig iawn o reolwyr oedd heb ymgysylltu o gwbl.

Fformat y gweithdy oedd prif gyflwynwydd, gyda hyd at dri o hwyluswyr yn cydweithio. Yr hwyluswyr oedd yn gyfrifol am gefnogi grŵp, a byddent yn cofnodi'r adborth o'r sesiynau.

Nid diben y gweithdy oedd "dysgu" unigolion sut i gwblhau cynllun olyniaeth – ond yn hytrach creu lle i reolwyr ddod ynghyd a thrafod unrhyw heriau, ond hefyd i nodi meysydd oedd yn gryf.

Bu pawb oedd yn bresennol yn chwarae rhan weithredol yn y gweithdai, ac yn rhannu eu pryderon a'u canfyddiadau'n agored, yn ogystal ag amlygu lle roedd arfer da ar waith. Atgoffwyd y cyfranogwyr fod unrhyw adborth yn cael ei rannu heb feirniadaeth na rhagfarn, ond hefyd heb unrhyw addewidion o ran cael hyd i ateb. Pwysleisiwyd y gallai rhai materion fod y tu hwnt i reolaeth yr Awdurdod.

Fodd bynnag, addawyd y byddai'r holl adborth yn cael ei esgaladu, ac y byddai diweddariadau dilynol yn cael eu dosbarthu i bawb a fu'n bresennol.

Ar 31 Mawrth 2023, roedd 30 cynllun olyniaeth wedi'u cwblhau. Bydd y cynlluniau hynny'n cael eu dadansoddi'n gynnar yn 2023-2024, er mwyn pennu camau gweithredu corfforaethol i gefnogi cynllunio olyniaeth ar draws gwasanaethau, ac i helpu i oresgyn unrhyw heriau canfyddedig.

Sut gallwn ni wybod ydym ni'n gwneud pethau'n iawn?

Adroddodd adolygiad Archwilio Cymru o drefniadau cynllunio'r gweithlu ar draws y cyngor yn 2021-2022:

Cyn **Covid**

Mae'r Cyngor wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran cynllunio'r gweithlu ac wedi datblygu prosesau ac offer clir. Mae'r Cyngor yn ymwybodol bod angen iddo wneud mwy i wreiddio hyn yn gyson ar draws pob lefel a phob gwasanaeth. Fodd bynnag, cyfyngwyd ar y camau dilynol arfaethedig gan bandemig Covid-19

Ein Cryfderau:

- Cynllun gweithlu strategol yn ei le gyda chynllun gweithredu ✓
- Grŵp Cynllunio'r Gweithlu hir-sefydledig, yn canolbwyntio ar ailgyfeirio ✓
- Perthynas waith gref, gadarnhaol gyda'r Undebau Llafur ✓
- Cefnogaeth effeithiol i ddysgu a datblygu yn ei lle ✓
- Roedd y gwaith cynllunio'r gweithlu wedi nodi prosiectau ychwanegol ✓
- Adborth cadarnhaol gan gyflogeion ✓
- Proses glir ar gyfer datblygu cynlluniau gweithlu ar lefel weithredol ✓

Meysydd i'w gwella: Gwaith i'w wneud o ran 'proses' a diwylliant er mwyn gwreiddio/cofleidio cynllunio'r gweithlu ymhellach

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel Parhau...

Cynllunio'r Gweithlu *'Cael y gorau o'r gweithlu'*

Yn ystod Covid

Gweithiodd cynllunio adweithiol y cyngor ar gyfer y gweithlu yn dda yn ystod y pandemig, gan ganolbwyntio'n gadarn ar gynnal gwasanaethau hanfodol a sicrhau llesiant cyflogeion.

Mae'r pandemig wedi amlygu i'r cyngor werth pobl a gwerth cynllunio sut mae'r bobl hynny'n gweithio. Mae cynllunio yn bwysicach nag erioed nawr, wrth i'r cyngor wynebu heriau recriwtio a chadw, ochr yn ochr â'r angen am sgiliau newydd a ffyrdd newydd o weithio.

Mae gan y cyngor offer strategol a gweithredol yn eu lle i greu cynlluniau effeithiol i'r gweithlu. Mae cyfle i'r cyngor adeiladu ar y momentwm cyfredol, lle mae pobl wedi cydnabod yr angen am gynllunio'n effeithiol i'r dyfodol.

Dylai'r cyngor sicrhau eglurder yn ei weledigaeth ei hun ar gyfer cynllunio'r gweithlu ar ôl ystyried nifer o themâu allweddol sydd wedi codi yn ystod ein gwaith maes.

Darparodd adolygiad Archwilio Cymru argymhellion i'r cyngor hefyd o ran blaenoriaethau i'w hystyried ar gyfer y gweithlu yn iteriad nesaf arfaethedig cynllun y gweithlu.

Adnoddau i gyflawni Cynllun Strategol y Gweithlu.

Mae'r cyngor wedi dyrannu adnoddau er mwyn cyflawni Strategaeth Cynllun Strategol y Gweithlu ar gyfer 2022 – 2027: Dyfodol Gwaith. Mae'r cyngor wedi sefydlu Tîm Dyfodol Gwaith i ychwanegu at adnoddau'r Gwasanaeth Datblygu Pobl a Threfniadaeth.

Mae'r tîm yma'n cynnwys Adnoddau Dynol, gweithwyr proffesiynol Datblygu Trefniadaeth ac Ymgysylltiad, yn ogystal â swyddog undeb llafur a secondiwyd yn unol ag ymrwymiad y cyngor i weithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur cydnabyddedig.

Bydd y capasiti ychwanegol yma yn helpu i sicrhau bod uchelgeisiau'r strategaeth hon yn cael eu gwireddu yn ystod y 3-5 mlynedd nesaf.

Cyflwynir y cynllun trwy bartneriaeth rhwng y cyngor a'i gyflogeion ar bob lefel. Caiff y cynllun ei fonitro a'i adolygu yn rheolaidd, er mwyn sicrhau ei fod yn parhau'n addas at y diben, yn berthnasol, a bod yr elfennau cyflawnadwy a gynlluniwyd yn cael yr effaith a fwriadwyd.

Ein Cryfderau

- Sefydlu grwpiau gweithlu yn gynnar ✓
- Cynnal arolwg o gyflogeion ar gyfer ailgyfeirio ✓
- Recriwtio a hyfforddi ar gyfer timau newydd ✓
- Cydweithio ar draws ffiniau, gyda ffocws ar y tasgau a'r trigolion, yn hytrach na'r gyllideb ✓
- Prawf clir bod gweithio o bell yn effeithiol ar gyfer prosiectau ✓
- Prosesau AD yn dychwelyd yn gyflym ✓
- Nawr yn edrych ar y 'normal newydd' ✓

AMeysydd i'w gwella: Nid oedd System Wybodaeth bresennol AD (VISION) o gymorth / Mae angen mwy o bwyslais nawr i wreiddio cynlluniau gweithlu effeithiol ar lefel weithredol.

Casgliad yr Hunanasesiad: mae'r cyngor yn aeddfed o ran cynllunio'r gweithlu, ac yn symud tuag at arwain.

Ein Rhan Ni

Byddwn ni'n:

- Cysylltu â chi a'ch cynnwys wrth ddatblygu polisi.
- Gofyn am eich barn ac adeiladu ein fframwaith cyflogaeth o amgylch yr hyn sy'n bwysig i'r bobl yn ein gweithleoedd.
- Ymddiried ynoch chi a'ch grymuso i wneud y penderfyniadau cywir ar gyfer eich gwasanaeth.
- Darparu hyfforddiant ac offer i'ch helpu i wneud eich gwaith yn hyderus.

Eich Rhan Chi

Byddwch chi'n:

- Ymgysylltu ac yn cyfrannu i helpu i adeiladu dyfodol gwaith.
- Sicrhau bod gennych y newyddion a'r wybodaeth ddiweddaraf i gyflogeion.
- Os ydych yn rheolwr byddwch yn ymgysylltu â'ch tîm/timau ac yn eu cynnwys wrth wneud penderfyniadau.
- Dweud wrthyn ni beth sy'n bwysig i chi a rhoi gwybod i ni os byddwn ni'n gwneud rhywbeth o'i le. Ymgysylltu â'r cyfleoedd hyfforddi a datblygu sy'n cael eu darparu.

Crynodeb o’r Asesiad Lefel Uchel

Arweinyddiaeth – ‘*Arwain a Rheoli*’

Fel rhan o hunanasesiad 2021-2022 buom ni’n ystyried Arwain a Rheoli ar draws pobl a phrosesau. Bydd y dull hwn yn parhau i roi trosolwg o gryfderau ein harweinwyr a’n rheolwyr wrth i ni barhau i ddatblygu ein gweithdrefnau sylfaenol.

Arwain a Rheoli

Mae arwain a rheoli ar draws y cyngor wedi parhau i gryfhau. Rydym wedi wynebu llawer o heriau wrth ymadfer wedi’r pandemig byd-eang, a bu’n rhaid addasu i nifer o arferion gweithio newydd. Mae llawer o wasanaethau’n dal i deimlo effaith y pandemig, ac fel pob awdurdod arall ar draws y Deyrnas Unedig, mae’r galw am gefnogaeth a gwasanaethau yn dal ar lefel uwch, fel bod angen arweinwyr cryf.

Dangosodd yr asesiadau a’r archwiliadau a gynhaliwyd yn ystod 2022-2023 effaith arweiniad cadarn ar draws Cyngor Castell-nedd Port Talbot. Adlewyrchir hynny’n bennaf trwy adroddiadau a gyhoeddwyd gan reoleiddwyr y cyngor (Arolygiaeth Gofal Cymru ac Estyn). Er enghraifft, ar sail dyfarniadau Estyn, gwelwyd gwelliant sylweddol mewn arweinyddiaeth yn ysgolion CNPT ers i’r Strategaeth Arweinyddiaeth gychwyn ym mis Medi 2017. Yn flaenorol, byddai nifer fawr o ysgolion Castell-nedd Port Talbot yn derbyn sylw dilynol gan Estyn oherwydd arweinyddiaeth annigonol neu anfoddhaol. Dim ond hanner yr ysgolion gafodd eu barnu gan Estyn yn rhai oedd ag arweinyddiaeth effeithiol yn ystod y pedair blynedd cyn i’r strategaeth arweinyddiaeth gael ei rhoi ar waith. Ers i’r strategaeth gael ei gweithredu, mae hynny wedi gwella i 85%.

Datblygu ein Harweinwyr

Mae Cynllun Corfforaethol 2022 – 2027 yn nodi gweledigaeth, gwerthoedd a blaenoriaethau’r cyngor mewn perthynas ag arweinyddiaeth, ac yn dweud bod:

“Ein harweinwyr a’n rheolwyr yn cael effaith aruthrol ar ddiwylliant y cyngor, a thrwy ein harweinwyr rydym am ddarparu ymdeimlad o weledigaeth, pwrpas ac ysbrydoliaeth i’n cyflogeion. Bydd creu Tîm CNPT yn ein galluogi i ddysgu oddi wrth ein gilydd, i feithrin hyder sefydliadol, gan arwain at arloesedd a gwella’r canlyniadau i’r bobl sy’n byw ac yn gweithio yng Nghastell-nedd Port Talbot”.

Y man cychwyn wrth ystyried datblygiad rheolwyr ac arweinwyr yn y cyngor yw deall beth rydym am iddyn nhw fod – beth rydym am iddyn nhw ei wneud, a beth rydym ni’n ei ddisgwyl ganddynt o ran ymddygiad a gwerthoedd; gan gymryd i ystyriaeth Gynllun Corfforaethol y cyngor, wrth gwrs.

Mae gan bob Cyfarwyddwr Corfforaethol, Pennaeth Gwasanaeth a Rheolwr Atebol ddisgrifiad swydd ar hyn o bryd sy’n mynegi’r disgwyliadau o ran eu rôl, ac yn arbennig yn achos cyflogeion mewn rolau lle mae angen aelodaeth a/neu gofrestriad proffesiynol, bydd y disgrifiadau swydd hyn yn cyfeirio at ddisgwyliadau arweinyddiaeth cyrff proffesiynol a rheoliadol.

Mae gan y cyngor ystod o bolisïau a gweithdrefnau yn eu lle sy’n nodi disgwyliadau ein harweinwyr a’n rheolwyr mewn perthynas ag ystod o brosesau cyflogaeth a chorfforaethol (e.e. gofynion ariannol a llywodraethiant).

Mae’r cynllun arfarnu perfformiad blynyddol yn gofyn bod pob rheolwr, o’r Prif Weithredwr i lawr, yn cynnal trafodaethau perfformiad rheolaidd gydag adroddwyr uniongyrchol, gan gadarnhau amcanion a monitro cynnydd tuag atynt.

Yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, datblygwyd Arweinyddiaeth a Rheolaeth trwy gyrchu rhaglenni a ariannir trwy’r ardoll prentisiaeth, megis ILM lefelau 5-7 a gweithgareddau ad hoc a ddarparwyd gan Academi Cymru a phartneriaid cyflawni eraill, er enghraifft:

- Cefnogaeth fentora i Brif Swyddogion
- Darpar Gyfarwyddwyr Corfforaethol (SOLACE)
- Darpar Benaethiaid Gwasanaeth (SOLACE)
- Digwyddiadau Arweinyddiaeth Ddigidol
- Gweithdai Rheoli ac Arwain Timau Hybrid
- Profiad Uwch o Arwain gydag Academi Cymru
- Cyflwynwyd rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant a gweithgarwch datblygu mewnol gan y Tîm Dysgu, Hyfforddi a Datblygu

IYm mis Ionawr 2022 cadarnhaodd y cyngor ei ymrwymiad i ddatblygu ei weithlu trwy gymeradwyo creu cyllideb sylweddol wrth gefn i dalu am weithgarwch datblygu sefydliadol a chefnogi datblygiad ein gweithlu cyfan, gan gynnwys datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth.

Mae Strategaeth Cynllun Strategol y Gweithlu: Dyfodol Gwaith 2022 – 2027 yn nodi’r cam canlynol fel blaenoriaeth “Bydd datblygu rhaglenni corfforaethol ag adnoddau digonol sy’n darparu datblygiad cynhwysfawr ar bob lefel o arweinyddiaeth yn helpu i sicrhau bod arweinwyr heddiw ac yfory yn alluog, yn hyderus, yn fedrus ac yn dosturiol”.

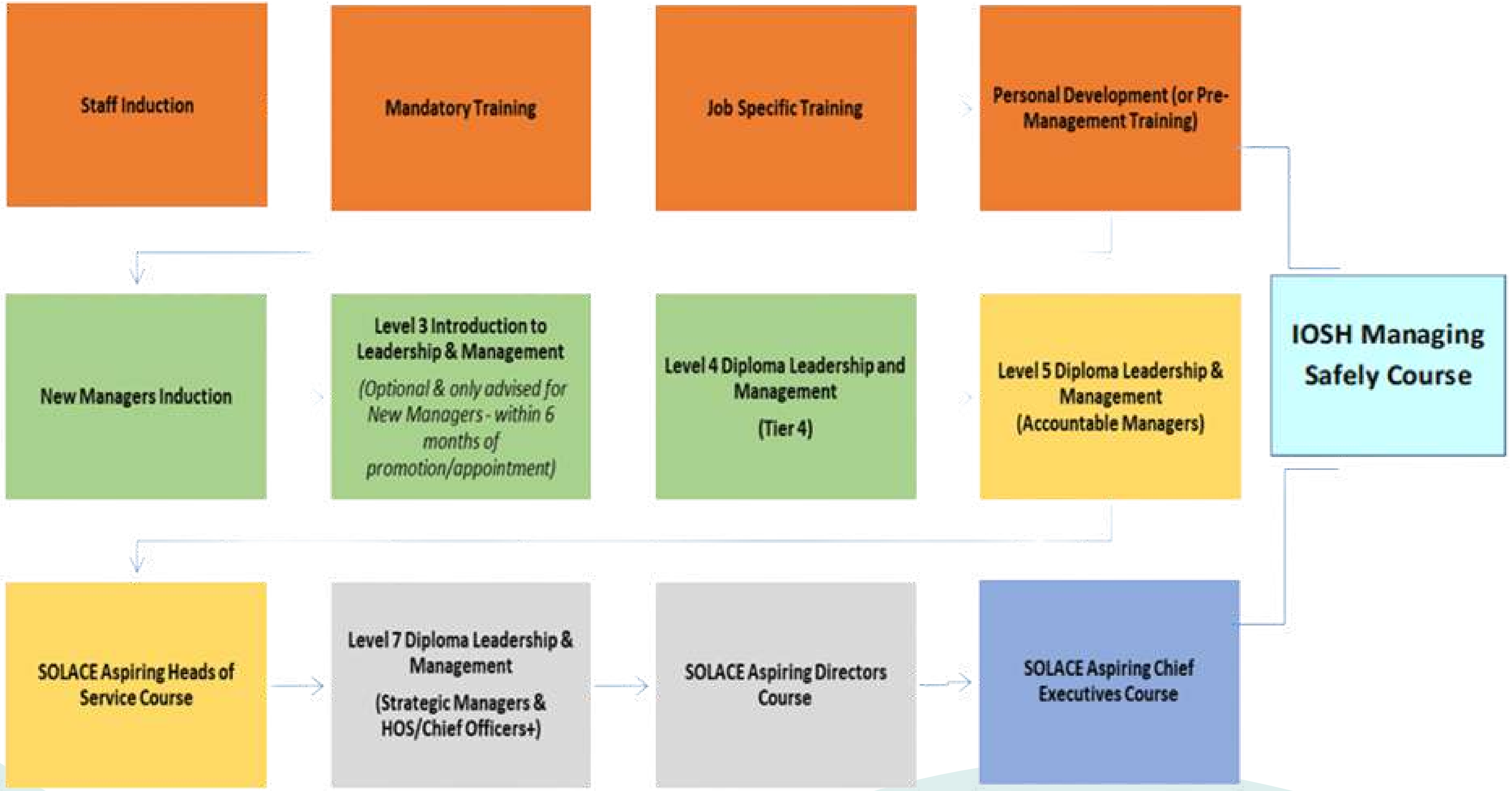
Cynhaliwyd adolygiad o’n trefniadau yn 2022 (adolygiad ar bapur, grwpiau ffocws ac arolwg staff). Dangosodd hyn ein bod yn gallu cryfhau beth sydd gennym ar waith i ddarparu mwy o gysondeb yn sut rydym yn mynegi gofynion cymwysterau, sgiliau, galluoedd a gwybodaeth ein rolau arwain.

Bydd llwybr datblygu arweinyddiaeth a fynegir yn glir yn galluogi pob cyflogai i weld pa gymwysterau, sgiliau, galluoedd etc. mae angen iddynt eu sicrhau er mwyn gallu gwneud cynnydd.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Arweinyddiaeth – '*Arwain a Rheoli*' Parhau...

Mae gwaith yn mynd rhagddo i ddatblygu cyfres gynhwysfawr o gynigion, sy'n cynnwys templedi ar gyfer disgrifiadau swyddi, manylebau person a galluoedd ar draws pob un o'n lefelau arweinyddiaeth, yn ogystal â Llwybr Arwain a Datblygu cyfannol sy'n ymgorffori rhaglenni corfforaethol i gefnogi pob cam datblygiad, a allai edrych fel hyn:



Mae grwpiau ffocws cychwynnol ac arolygon wedi dangos bod cefnogaeth i'r dull gweithredu hwn, a bydd y cynigion hyn yn cael eu datblygu ymhellach yn 2023, gan weithio wrth gwrs gyda'n harweinwyr ar bob lefel, a cheisio mewnbwn gan ein holl randdeiliaid allweddol i sicrhau bod yr hyn rydym ni'n ei ddatblygu yn addas at y diben.

Dylunio Swyddi

Yn ogystal â gallu mynegi ein disgwyliadau, mae angen i ni sicrhau bod ein swyddi wedi'u dylunio'n effeithiol – bod swyddi 'o'r maint cywir' a bod gweithgareddau wedi'u trefnu i greu arbedion effeithlonrwydd. Ym mis Mawrth 2022 cychwynnodd y Prif Weithredwr adolygiad o ddylunio sefydliadol y cyngor, gan ganolbwyntio ar lefel arweinyddiaeth uwch-reolwyr, gyda'r nod o "gynyddu capasiti ar lefel pennaeth gwasanaeth, a hefyd ddarparu cyfle i wneud portffolios yn fwy cydlynus".

Mae'r papur oedd yn cefnogi'r cynigion ymgynghori yn nodi "Mae hyn yn gyfle i gynnal proses dylunio sefydliadol a fydd yn dylunio a gweithredu strwythur sefydliadol gyda swyddi a luniwyd yn briodol, gydag effaith fesuradwy o ran caniatáu cyflawni'r Cynllun Corfforaethol yn effeithiol ac effeithlon (sicrhau bod gennym ni'r bobl gywir yn y man cywir i gyflawni'r Cynllun)".
Roedd y camau gweithredu cychwynnol yn canolbwyntio ar leoliad gweithgareddau ar draws y sefydliad, ac arweiniodd hynny at rai newidiadau ym mhortffolios Penaethiaid Gwasanaeth. Crewyd capasiti ychwanegol trwy sefydlu Cyfarwyddwr Corfforaethol ychwanegol (Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol) a dau Bennaeth Gwasanaeth (Pennaeth Hamdden, Twristiaeth, Diwylliant a Threftadaeth a Phennaeth Tai a Chymunedau).
Ar ben hynny, ym mis Hydref 2022 cymeradwyodd yr Aelodau Etholedig gynnig i greu gradd gyflog ar gyfer Rheolwyr Strategol, a fyddai rhwng Gradd 13 CNPT a Gradd Pennaeth Gwasanaeth CNPT. Bydd hynny nid yn unig yn cefnogi recriwtio a chadw staff uwch, ond hefyd yn cefnogi cynllunio olyniaeth, gan ddarparu swydd sy'n pontio rhwng lefel Rheolwr Atebol a Phennaeth Gwasanaeth; bydd hyn yn lleihau'r dysgu sydyn ar gyfer Penaethiaid Gwasanaeth sydd newydd eu penodi yn sylweddol. Bydd yn cynyddu capasiti strategol ar ben y sefydliad, ac yn cefnogi cyflawni blaenoriaethau cynllun corfforaethol y cyngor.

Adnoddau i gyflawni'r Fframwaith Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Mae'r cyngor wedi dyrannu adnoddau i gyflawni Strategaeth Cynllun Strategol y Gweithlu ar gyfer 2022 – 2027: Dyfodol Gwaith. Mae'r cyngor wedi sefydlu Tîm Dyfodol Gwaith i ategu adnoddau'r Gwasanaeth Datblygu Pobl a Threfniadaeth. Mae'r tîm yma'n cynnwys gweithwyr Datblygu Trefniadaeth proffesiynol, ac mae'r capasiti ychwanegol wedi galluogi'r gwasanaeth i gefnogi adolygu'r trefniadau datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. Bydd y cyllid wrth gefn a neilltuwyd ar gyfer DT hefyd yn cefnogi ariannu rhaglenni datblygu arwain a rheoli yn ystod y 2-3 blynedd nesaf. Unwaith mae'r rhaglen datblygu arwain a rheoli wedi cael ei sefydlu, bydd angen neilltuo adnoddau i sicrhau ei bod yn gynaliadwy yn y tymor hwy.

Sut byddwn ni'n gwybod ydym ni'n gwneud hyn yn iawn?

Rydym yn datblygu cynigion ar gyfer Strategaeth Ymgysylltu â Chyflogeion, fydd yn cynnwys arolwg blynyddol o gyflogeion; bydd yr arolwg cynhwysfawr hwn yn cynnwys adborth meintiol ac ansoddol ynghylch arweinyddiaeth a rheolaeth.

Casgliad yr Hunanasesiad: mae'r cyngor yn aeddfed, ac mae ganddo gynlluniau yn eu lle i symud at arwain

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Caffael – *'Caffael a Chomisiynu'*

Diffinnir caffael fel y broses sydd gan sefydliadau ar gyfer diwallu eu hanghenion am nwyddau, gwasanaethau, gwaith a chyfleustodau mewn ffordd sy'n cyflawni gwerth am arian ar sail oes gyfan o ran creu buddion nid yn unig i'r sefydliad, ond hefyd i'r gymdeithas a'r economi, ochr yn ochr â lleiafu'r niwed i'r amgylchedd. Dyma thema ganolog ein gwaith caffael.

Gyda gwariant blynyddol o £259,000,000 ar nwyddau, gwasanaethau a gwaith a brynwyd i mewn yn ystod blwyddyn ariannol 2022/2023, mae rhaid i'r cyngor reoli'r gwariant hwn yn gyfrifol.

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i sicrhau gwerth am arian yn ei wariant caffael trydydd parti – sef rhyw £205,000,000 y flwyddyn. Mae gwariant trydydd parti yn cynyddu, fel y mae'r ddibyniaeth ar nwyddau a gwasanaethau a brynir, gyda llywodraeth leol yn parhau'n gomisiynydd a phrynwr sylweddol ar gyfer y naill a'r llall.

Mae tirlun caffael yn y sector cyhoeddus wedi newid yn ddramatig yn ystod y 3 blynedd diwethaf, a bydd yn parhau i newid yn ystod y 2 flynedd nesaf wrth i'r Bil Caffael a'r Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) ddod i rym, ac wrth i gaffael yn y Deyrnas Unedig gael ei ddiwygio yn dilyn yr ymadawiad o'r Undeb Ewropeaidd.

Mae adroddiad gan Lywodraeth Cymru a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2021 yn cydnabod, er gwaethaf yr heriau digynsail a wynebwyd gan y sector cyhoeddus yng Nghymru trwy Brexit a Covid-19, bod caffael wedi ymateb i'r her, a thrwy arwain a gweithio ar y cyd yn effeithiol, wedi cyflymu'r cynnydd o ran esblygiad caffael yng Nghymru.

Rydym ni'n wynebu her galwadau a disgwyliadau bythol gynyddol o ran gwasanaethau, a hynny ar adeg pan fo'n hadnoddau wedi lleihau mewn termau go iawn.

Mae'r cyd-destun gweithredu cyfredol yn gweld pwysau cynyddol ar gynghorau sy'n wynebu cyfyngiadau pellach o ran cyllid refeniw a chyfalaf. Ar ben hynny, mae'r cynnydd yn swm a chymhlethdod y galw a phwysau'r farchnad ar wasanaethau, yn arbennig gofal cymdeithasol, yn creu heriau pellach. Mae'r costau uwch oherwydd chwyddiant uchel, costau ynni sy'n llawer iawn uwch, argyfwng y newid yn yr hinsawdd, amharu ar gadwynau cyflenwi a chyflenwyr sy'n methu cyflawni gofynion contractiol, a'r rhyfel yn Wcrain, i gyd yn bwysig o ran sut mae cynghorau'n ymdrin â chaffael.

Mae'r cyngor yn creu Strategaeth Gaffael (sydd i'w chymeradwyo gan yr aelodau yn 2023/2024) a fydd yn gwreiddio egwyddorion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ein prosesau ac yn sicrhau bod ein gweithgarwch caffael yn cyfrannu'n gadarnhaol at helpu'r cyngor i gyflawni ei darged o fod yn gyfrannwr carbon sero net erbyn 2030. Er bod canllawiau a gofynion cyfreithiol manwl wedi'u pennu gan Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y Deyrnas Unedig ar gyfer sut dewisir darparwyr nwyddau, gwasanaethau a gwaith i'r cyngor, rydym ni'n dal i fedru caffael mewn ffordd sy'n cael effaith gadarnhaol ar ein cyflenwyr lleol ac ar economi Castell-nedd Port Talbot.

Gyda hynny mewn golwg, rydym wedi ymrwymo i ddefnyddio caffael i wella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Castell-nedd Port Talbot. Mae'r cyngor yn cydnabod bod caffael yn hanfodol i gyflawni ein gweledigaeth, gan ddiogelu ein gwasanaethau rheng flaen a chefnogi amgylchedd economaidd sy'n gymdeithasol gynaliadwy. Mae'r cyngor eisoes wedi arddangos ymrwymiad clir i'r agenda hon. Nod ein strategaeth fydd adeiladu ar y cynnydd a wnaed a'i atgyfnerthu trwy gyfuno nifer o wahanol ofynion deddfwriaethol, mentrau polisi a dyheadau i greu un fframwaith cydlynus.

Mae gan y cyngor bolisïau clir ar waith i gynyddu gwerth trwy'r broses gaffael ar ffurf ei reolau gweithdrefn contractau ac amrywiol bolisïau a phrotocolau. Fel rhan o'i waith strategaeth tendro, mae'n ystyried ffyrdd o gyflawni gwelliant parhaus yn ei wasanaethau caffael a sicrhau bod rhwymedigaethau sy'n rhan o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 wedi'u gwreiddio mewn prosesau caffael.

Mae gan swyddogion comisiynu arbenigedd a dealltwriaeth manwl o'u cyflenwyr a'u gwariant, a gallant ddefnyddio'r wybodaeth hon i gomisiynu gwasanaethau sy'n angenrheidiol i'r cyngor. Serch hynny, mae'r gwaith wedi'i ynysu oddi wrth gynghorwyr masnachol a chaffael mewn rhai meysydd, ond cydnabyddir bod angen dull cyngor cyfan o ymdrin â dylunio a gweithredu er mwyn gwella swyddogaethau caffael.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Caffael – *'Caffael a Chomisiynu'* Parhau…

Rhoddir polisi Rheoli Newid ar waith yn gyffredinol ar gyfer pob newid ac amrywiad i gontractau sy'n galluogi parhau i wella (lle mae deddfwriaeth yn caniatáu hynny). Mae dogfennaeth safonol ar gael ac yn cael ei defnyddio ym mhob amgylchiadau ar draws pob adran, ac mae uwch-reolwyr yn ymwneud â materion caffael a masnachol, gan dderbyn cyngor fel mater o drefn ar adegau allweddol wrth wneud penderfyniadau, ac mae'n gadarnhaol nodi bod swyddogion yn ymgysylltu â phrosesau caffael yn gynnar.

Datblygwyd pecynnau hyfforddi i swyddogion yng nghyswllt prosesau caffael er mwyn sicrhau bod gwybodaeth am gaffael wedi'i gwreiddio yn y gwasanaethau a gyflwynir. Mae systemau ar waith er mwyn medru casglu data a gwybodaeth am y costau a gafwyd, ond sicrhawyd mynediad at ddata cadarn er mwyn medru canfod themâu a meysydd gwariant. Datblygwyd pecynnau offer i ymdrin â hyn, ac i sicrhau bod data cywir yn cael ei ddarparu wrth i ni ymgymryd â rhaglenni gwaith strategol.

Cydnabyddir mai'r ffocws o hyd yw cydymffurfiaeth a chymarebau cost/ansawdd safonol, ond rhoddir ystyriaeth i arloesi. Gwelir tendrau gan mwyaf fel dogfennau cyfreithiol, ond maent yn cael eu hysgrifennu mewn iaith glir, ac yn aml gwahoddir y tîm caffael i gyfrannu at y cyfnod cynllunio. Mae gwelededd cynyddol y gwasanaeth ar hyd 2022-2023 wedi arwain at Gaffael Corfforaethol yn cael mwy o fewnbwn i weithgareddau comisiynu.

Mae trefniadau yn eu lle i roi sylw i berfformiad cyflenwyr ac mae'r sefydliad yn cydnabod bod rheoli contractau a chydberthnasoedd yn rhan hanfodol o'i berfformiad cyffredinol. Mae systemau a ddiffiniwyd yn dda yn eu lle i dargedu colled ariannol a thwyll, gyda dull rhagweithiol o ymdrin â materion fel trafodion afreolaidd, taliadau a ddyblygwyd, a chredydwyr ac anfonebau ffug ar draws y gadwyn gyflenwi.

Mae'r rhan fwyaf o adrannau yn cynnal adolygiadau ôl-gontractiol ar gategorïau gwariant a nodwyd. Ymchwilir yn weithredol i achosion posibl o gynllwynio ac ystumio'r farchnad, ac mae amodau contract yn eu lle i sicrhau'r amddiffyniad cyfreithiol mwyaf posibl i'r cyngor.

Caiff caffaeliadau gwerth uchel a/neu broffil uchel eu harchwilio o safbwynt creu cyfleoedd masnachol, a pharatoir blaenraglen waith o weithgareddau comisiynu.

Nodwyd bod nifer o gofrestrau contractau mewn llaw, ond mewn amrywiaeth o feysydd gwasanaeth, heb un mynediad canolog neu gyhoeddus i sicrhau cynllunio gwasanaethau i'r dyfodol, a'r dull gorau o ymdrin â gwariant sefydliadol. Ar hyd 2022-2023 datblygwyd Cofrestr Contractau i'r cyngor, a bydd yn cael ei rhoi ar waith yn hydref 2023.

Mae swyddogion yn gweithio ar ymgysylltu'n gynnar â'r farchnad yng nghyswllt tendrau sydd i ddod, ac mae gwaith wedi cael ei wneud i ddatblygu cofrestr contractau a chaffael ar-lein. Mae anghenion i'r dyfodol yn cael eu cyfleu i'r farchnad trwy ddefnyddio amrywiaeth o sianeli, sy'n cynnwys cyhoeddi gwybodaeth biblinell a digwyddiadau ymgysylltu.

Mae strategaeth gaffael (yn unol â gofynion deddfwriaethol) yn cael ei datblygu i ddod ag egwyddorion caffael CNPT ynghyd, a rhoddwyd ystyriaeth i ddatblygu'r maes hwn yng Nghynllun Corfforaethol CNPT, a nodwyd rhaglenni gwaith i symud ymlaen gyda'r maes gwaith hwn.

Mae'r cyngor yn archwilio'r dull gorau o fynd ati i ymgysylltu â Chynghorwyr ynghylch materion caffael a masnachol, er mwyn sicrhau bod barn trigolion a chynrychiolwyr etholedig yn hidlo trwodd i'r prosesau caffael. Bydd y Strategaeth Gaffael arfaethedig yn gwneud yr aelodau'n arweinwyr yng nghyswllt pennu nodau a strategaethau ar gyfer y cyngor.

Adroddir ar berfformiad a chyflawnir manteision cymdeithasol, yn ogystal ag arbedion, ond cyfyngir hyn i ymarferiadau caffael penodol a rhai adrannau, er mwyn sicrhau bod cynrychiolaeth gywir o'r manteision a wireddwyd yn cael ei nodi.

Mae swyddogion yn gweithio ar ymgysylltu'n gynnar â'r farchnad yng nghyswllt tendrau sydd i ddod, ac mae gwaith wedi cael ei wneud i ddatblygu cofrestr contractau a chaffael ar-lein.

Mae anghenion i'r dyfodol yn cael eu cyfleu i'r farchnad gan ddefnyddio amrywiaeth o sianeli, gan gynnwys cyhoeddi gwybodaeth am y biblinell a digwyddiadau ymgysylltu.

Adroddir ar berfformiad a chyflawnir manteision cymdeithasol, yn ogystal ag arbedion, ond cyfyngir hyn i ymarferiadau caffael penodol a rhai adrannau, er mwyn sicrhau bod cynrychiolaeth gywir o'r manteision a wireddwyd yn gallu cael ei nodi a'i chyfleu i randdeiliaid.

Mae gwerth cymdeithasol wedi'i wreiddio yn y strategaeth gorfforaethol a'r gwasanaethau a gyflwynir, ac mae fframwaith cyson ar gyfer rheoli a chyflwyno. Mae hyn yn arddangos ymddygiad cydweithio a meithrin partneriaeth gyda chymunedau a darpar gyflenwyr.

Mae dull rhagweithiol o integreiddio cyrff sy'n fentrau BaCh wrth gaffael a chomisiynu, gan gydnabod y rôl gynnull a all fod gan gomisiynwyr, a pha fudd all ddod yn sgîl perthnasoedd a hwyluswyd rhwng Mentrau BaCh a darparwyr eraill.

Mae comisiynwyr yn cyfleu'r angen lleol a'r canlyniadau marchnad a ddymunir i'r farchnad.

Casgliad yr Hunanasesiad: mae'r cyngor yn awdurdod aeddfed, ac wrth i ni symud ymlaen i gyfnod 2023/2024 byddwn yn dechrau symud ymlaen at gael ein hystyried yn arweinwyr, a chynhelir hynny gan Strategaeth Caffael y Cyngor. Mae rhai meysydd lle mae angen gwella er mwyn cyrraedd sefyllfa lle rydym ni'n fodel gweithrediad gorau, ond o safbwynt cydymffurfiaeth a phersbectif gweithredol, mae'r swyddogaethau caffael yn diwallu anghenion y cyngor a chyflwyno'r gwasanaeth. Mae angen canolbwyntio mwy o waith ar effaith gymunedol, a bydd hynny'n parhau ar hyd 2023/2024, a bydd gwerth cymdeithasol yn ffactor allweddol a fydd yn rhan o Strategaeth Caffael y cyngor.

Crynodeb o’r Asesiad Lefel Uchel

Rheoli Risg – *‘Rheoli Risgiau’n Effeithiol’*

Mae’r cyngor yn cydnabod mai rheoli risg yw’r broses a ddilynir i reoli lefel y risg wrth wneud penderfyniadau, cyflawni swyddogaethau a chynnal gweithgareddau gwasanaeth a allai effeithio ar gyflawni blaenoriaethau’r cyngor fel y nodir yn Rhaglen Newid Strategol y cyngor ar gyfer 2023-2024. Cydnabyddir hefyd fod system effeithiol o lywodraethiant gorfforaethol yn arwain at reolaeth dda, perfformiad da, stiwardiaeth dda ar arian cyhoeddus, ac ymgysylltu cyhoeddus da, ac yn y pen draw mae’n hanfodol i’r cyngor ddangos ei fod yn gweithredu er lles pennaf y gymuned y mae’n ei gwasanaethu.

Corporate Risk Management Arrangements 2022/2023

Ar lefel strategol, adroddwyd am gofrestr risg strategol y cyngor i’r Cabinet ar 22 Chwefror 2023, a Llywodraethu ac Archwilio ar 17 Mawrth 2023.

Service Risk Management Arrangements 2022/2023

Ar lefel gwasanaeth – nodwyd risgiau trwy’r broses Cynllun Adfer Gwasanaeth (a gyflwynwyd o 2022-2023). Cwblheir y cynlluniau hyn gan Reolwyr Atebol y mae’n ofynnol iddynt nodi a rheoli risgiau sy’n gysylltiedig â chyflwyno gwasanaethau ar lefel weithredol.

Wrth fyfyrio ar gynnwys y cynlluniau adfer gwasanaeth a gwblhawyd ar gyfer 2022-2023, roedd yn amlwg bod angen mwy o gefnogaeth i Reolwyr Atebol ynghylch nodi, sgorio a lleddfu risgiau. Cymerwyd hynny i ystyriaeth wrth adolygu’r canllawiau ar gyfer diweddaru’r cynlluniau yn barod ar gyfer 2023-2024.

Ar ben hynny, wedi i’r cyngor adael y System Rheoli Perfformiad Corfforaethol (CAMMS), mae’r trefniadau adrodd newydd ar gyfer rheoli perfformiad yn cynnwys templed ar gyfer diweddaru cynnydd yn erbyn y Cynlluniau. Mae fformat y templed yn darparu rhagor o fanylion ynghylch sut mae sgorio risgiau.

Yn ystod 2022-2023, cwblhawyd gwaith ar ddiwygio Polisi Rheoli Risg Corfforaethol y cyngor.

Mae’r Polisi diwygiedig yn ceisio hybu agwedd agored, gyson a rhagweithiol o reoli risg, sy’n annog manteisio ar gyfleoedd i wasanaethu anghenion ein cymunedau yn well o fewn yr adnoddau sydd ar gael i’r cyngor.

Mae’r Polisi’n arddangos ymrwymiad y cyngor i reoli risg er mwyn gwneud y canlynol:

- Cefnogi’r gwaith o gyflawni gweledigaeth, pwrpas a blaenoriaethau’r cyngor;
- Sicrhau bod rhwymedigaethau statudol yn cael eu bodloni;
- Sicrhau stiwardiaeth effeithiol ar arian cyhoeddus, dosbarthiad a defnydd effeithlon o adnoddau, a sicrhau gwerth am arian o’r pwrs cyhoeddus;
- Diogelu’r holl randdeiliaid y mae gan y cyngor ddyletswydd gofal tuag atynt;
- Diogelu asedau ffisegol a gwybodaeth a nodi a rheoli mathau posibl o atebolrwydd;
- Dysgu o fygythiadau, cyfleoedd, llwyddiannau a methiannau blaenorol;
- Cadw, hybu a diogelu enw da’r cyngor; ac
- Adeiladu gweithlu lle mae gwella, arloesi ac agwedd gyfrifol at gymryd risgiau yn rhan o’r diwylliant.

Nid nod y Polisi diwygiedig yw sicrhau dull unfath o reoli risgiau, ond mae yn ceisio darparu dull lefel uchel eang trwy ddarparu fframwaith arfer da, ac mae’n sicrhau bod risgiau’n cael eu rheoli mewn modd strwythuredig, cynhwysfawr. Mae’r Polisi’n nodi’n glir y Fframwaith Rheoli Risg Corfforaethol (sy’n cynnwys prosesau esgaladu, adrodd a monitro).

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Rheoli Risg – *'Rheoli Risgiau'n Effeithiol'*

Y Cabinet

Cymeradwyo'r Polisi Rheoli Risg Corfforaethol a'i adolygu bob 3 blynedd (o leiaf)
Adolygu cynnwys a rheoli a monitro'r risgiau ar y gofrestr Risgiau Strategol yn effeithiol bob chwe mis. Sicrhau bod risgiau perthnasol yn cael eu hystyried fel rhan o bob penderfyniad gan y Cabinet ar adroddiad.

Llywodraethu ac Archwilio

- Adolygu ac asesu trefniadau Rheoli Risg Corfforaethol y Cyngor a chyflwyno adroddiadau ac argymhellion i'r Cyngor ynghylch digonolrwydd ac effeithiolrwydd y trefniadau hynny
- Sicrhau bod y cynllun archwilio mewnol blynyddol yn cymryd i ystyriaeth gynnwys y Gofrestr Risgiau Strategol.
- Adolygu canlyniadau archwiliadau, risgiau a amlygwyd, ac ymatebion swyddogion

Grŵp y Cyfarwyddwyr Corfforaethol

- Cytuno ar y risgiau a'r camau lliniaru sydd i'w cynnwys ar y gofrestr risgiau Strategol (gan gynnwys y rhai a esgaladwyd o Gofrestrau Risg y Cyfarwyddiaethau)
- Rheoli, monitro ac adolygu'r Gofrestr Risgiau Strategol bob chwarter (o leiaf)
- Rhoi sicrwydd i'r Cabinet bob chwe mis (o leiaf) bod Risgiau Strategol yn cael eu rheoli a'u monitro'n weithredol.
- Derbyn sicrwydd gan Benaethiaid Gwasanaeth fod risgiau canolig ac uchel a nodir ar lefel Cyfarwyddiaeth yn cael eu rheoli'n briodol trwy dderbyn y canlynol Cofrestrau Risg y Cyfarwyddiaethau bob chwe mis (o leiaf).

Archwilio Mewnol

Cofrestrau Risg Strategol / Cyfarwyddiaeth a'r risgiau a nodwyd ar lefel gwasanaeth (trwy Gynlluniau Adfer Gwasanaeth) i lywio Cynllun Gweithredu Archwilio Mewnol

Uwch Dimau Rheoli

Cytuno ar risgiau Cyfarwyddiaethau i'w cynnwys ar Gofrestr Risg y Gyfarwyddiaeth (i'w llywio gan y risgiau hynny a nodwyd mewn Cynlluniau Adfer Gwasanaeth) ac unrhyw rai eraill a nodwyd. Rheoli, monitro ac adolygu Cofrestr Risgiau'r Cyfarwyddiaethau bob chwarter (o leiaf) er mwyn sicrhau bod risgiau'n cael eu rheoli'n briodol.
Nodi'r risgiau yn y Cyfarwyddiaethau i'w hesgaladu i'r Gofrestr Risgiau Strategol.
Cyflwyno Cofrestrau Risg y Cyfarwyddiaethau i'r Grŵp Cyfarwyddwyr Corfforaethol bob chwe mis (o leiaf)

Rheolwyr Atebol

Nodi risgiau ar lefel gwasanaeth a'u cynnwys yn y Cynllun Adfer Gwasanaeth.
Rheoli, monitro ac adolygu risgiau lefel gwasanaeth (parhaus)
Esgaladu risgiau lefel uchel i'r Uwch Dîm Rheoli er mwyn ystyried eu cynnwys ar Gofrestr Risg y Gyfarwyddiaeth.

Casgliad yr Hunanasesiad: mae'r cyngor yn aeddfed ac mae ganddo gynlluniau i symud at arwain.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Data, Digidol a Thechnoleg

Trwy ddatblygu'r Strategaeth newydd Gwasanaethau Digidol, Data Digidol a Thechnoleg (DDaT), deuir â llawer o'r prif elfennau ar gyfer gwelliant ynghyd i greu strwythur cydlynus, a bydd yn cefnogi cynlluniau cyflawni ar draws ystod o feysydd gwasanaeth.

Mae'r tîm Gwasanaethau Digidol yn parhau i gyflwyno cefnogaeth adweithiol helaeth ar draws meysydd gwasanaeth y cyngor. Yn sgîl y bwriad i gyflwyno piblinell cyflwyno gwasanaethau a Bwrdd Trawsffurfio Digidol i gefnogi hynny, byddwn yn blaenoriaethu ac yn cymeradwyo ar ddatblygiadau a gynlluniwyd, gan sbarduno dull gweithredu mwy rhagweithiol.

Cyflwynwyd gwelliannau pellach trwy gynllun olyniaeth ffurfiol, datblygu rhai lwybrau gyrfa mewn rolau anodd recriwtio iddynt, a chynllun hyfforddi gwell sydd wedi dechrau lleihau peth o'r pwysau a lliniaru peth o'r ôl-groniad. Fodd bynnag, mae cryn dipyn o waith yn dal i'w gwblhau, ac mae recriwtio a chadw staff yn dal yn bryder.

Sefydlwyd tîm Data newydd ac mae bellach yn cynnwys Pennaeth Data, uwch ddadansoddwr data a dadansoddwr data. Mae'r tîm wedi dechrau gwneud cynnydd da mewn nifer o feysydd, gan gynnwys datblygu fframweithiau llywodraethu i oruchwylio gweithgareddau rheoli data ac ymchwil (bwrdd rheoli data, bwrdd ymchwil); hyrwyddo defnydd o safonau data derbyniol ar draws y cyngor; ymgysylltu â phartneriaid a rhanddeiliaid i feithrin perthnasoedd cryf, rhannu data a chynllunio ar gyfer cydweithio ar ymchwil yn y dyfodol; nodi, datblygu a gweithredu platfformau data a fydd yn galluogi defnydd trawsffurfiannol a chynrychioli data; a hyrwyddo cyfleoedd hyfforddi mewn dadansoddeg data sylfaenol a lefel uwch ar draws y cyngor.

Mae'r gwaith yma'n bwydo i strategaeth ddata sy'n cyfateb i amcanion y cyngor, a'r strategaeth DDaT newydd, a bydd hefyd yn cael ei lywio gan ddealltwriaeth a geir o asesiad aeddfedrwydd data a gynhelir yn hydref 2023.

Mae'r tîm data wedi dechrau ymgysylltu â meysydd gwasanaeth i ddeall y data a gedwir ganddynt, pwrpas y data yna, a'r broses o'i gasglu; maen nhw'n asesu ansawdd data sawl set ddata ac yn edrych ar gysylltu data ar draws cyfarwyddiaethau. Mae'r tîm yn cefnogi rheolaeth trwy ddarparu cipolygon a dadansoddi newydd i helpu i gyflawni ein thema strategol 'Gwneud penderfyniadau dan arweiniad data ac ymchwil.'

Yn ystod yr hunanasesiad, ac wrth gyflwyno arolwg boddhad cwsmeriaid, mae gwaith caled ac ymroddiad y tîm gwasanaethau digidol yn darparu'r cynnyrch a'r gwasanaethau angenrheidiol i feysydd gwasanaeth ac i'r cyngor er mwyn cyflawni eu hamcanion.

Casgliad yr Hunanasesiad: Mae darnau sylweddol o waith yn dal i'w cyflawni er mwyn sicrhau bod gan y cyngor swyddogaethau rheoli data cadarn yn eu lle, ac mae hynny'n golygu bod y maes gwaith hwn yn aeddfed

Asedau - *'Digidol a Thechnoleg'*

Fel rhan o ddatblygiad y Strategaeth Gwasanaethau Digidol newydd, Data Digidol a Thechnoleg (DDaT), rydym yn adolygu'r strategaeth flaenorol 'Clyfar a Chysylltiedig' a'r Cynllun Corfforaethol, gan adeiladu ar y sylfeini a osodwyd eisoes.

O fewn y strategaeth newydd, un o'n nodau strategol yw 'parhau i sicrhau bod ein holl drigolion, busnesau, aelodau etholedig, staff ac ymwelwyr yn ganolog i'n gwaith'.

Mae ein cynnyrch a'n gwasanaethau yn adeiladu ar ein safonau gwasanaeth digidol a'n côd ymarfer, sy'n gweithio at gyflawni ein themâu strategol. Mae hynny'n darparu fframwaith i'r timau Gwasanaeth Digidol ar gyfer deall yn llawn anghenion defnyddwyr a gofynion canlyniadau trwy fapio gwasanaeth, ymchwil defnyddwyr a data ar gyfer y themâu strategol 'Penderfyniadau a arweinir gan ddata ac ymchwil' a 'Defnyddio'r dechnoleg gywir'. Mae hyn i gyd yn creu llwybr clir i ni gyflwyno cynnyrch a gwasanaethau fydd yn darparu gwelliant iteraidd parhaus wrth gyflwyno gwasanaethau ac yn cynorthwyo meysydd gwasanaeth a'r cyngor i gyflawni eu hamcanion.

Fel rhan o'r llwybr at gyflawni ein strategaeth, mae gennym gynlluniau ar waith a fydd yn darparu seilwaith sy'n ddigon hyblyg i gefnogi anghenion y cyngor i'r dyfodol rhagweladwy. Bydd hyn hefyd yn dod yn ased pwysig i'r cyngor, gan ddarparu sylfaen ddiogel, gadarn ar gyfer cynnyrch a gwasanaethau arloesol, storio data a gwneud yn fawr o wybodaeth.

Yn sgîl parodrwydd i feysydd gwasanaeth wneud yn fawr o dechnoleg i helpu i gyflawni eu hamcanion rydym wedi gweld cynnydd yn y diddordeb mewn darparu atebion digidol. Yn ddiweddar rydym wedi cyflwyno Swyddogion Perthynas Fusnes i gysylltu â meysydd gwasanaeth a dod i ddeall eu nodau a'u hamcanion strategol a rhoi trefn ar adnoddau gwasanaethau digidol er mwyn gweithio gyda nhw i gyflawni. Rydym hefyd wedi datblygu a defnyddio timau amlddisgyblaeth i'n helpu i sicrhau cyflawniad ystwyth cyflym droeon mewn meysydd gwasanaeth. Er mwyn sicrhau bod digon o lywodraethiant ar gyfer y galw am atebion digidol, rydym wedi cyflwyno Bwrdd Trawsffurfio Digidol i flaenoriaethu a chymeradwyo datblygiadau a gynlluniwyd. Bydd y bwrdd yn awdurdodi ac yn bwrw golwg dros yr Amcanion a gyflawnwyd, yr adnoddau a ddefnyddiwyd, a rheolaeth ar y gyllideb costau.

Casgliad yr Hunanasesiad: Sefyllfa bresennol asedau digidol a thechnolegol y cyngor yw eu bod yn aeddfed.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Cynllunio Ariannol
'Rheoli Gwariant '

Mae'r cyngor yn deall yr adnoddau sy'n ofynnol i gyflwyno gwasanaethau effeithiol ac effeithlon ar lefel canolfan gostau/gweithgaredd. Mae hynny wedyn yn crynhoi at lefel yr adnoddau sy'n ofynnol i gyflwyno cyllideb gyffredinol y cyngor. Cynhaliwyd ymarferiad i geisio dangos yr union weithgaredd yn cael ei gyflwyno ar lefel gwasanaeth. Roedd yr ymarferiad hwn nid yn unig yn ceisio mesur y mewnbynnau corfforol h.y. nifer y staff, ond hefyd yr allbynnau h.y. nifer y casgliadau sbwriel etc.

Trwy ddatblygu Cynllun Ariannol Tymor Canolig (MTFP), sy'n cael ei ddiweddaru'n flynyddol, manylwyd ar nifer o ymyriadau strategol i ailddylunio sut mae rhai o'i wasanaethau'n cael eu cyflwyno. Mae'r rhain yn cynnwys defnydd cynyddol o awtomeiddio a roboteg a nifer o adolygiadau gwasanaeth mewn perthynas â llety a thrafnidiaeth. Mae gan y cyngor broses sefydledig ar gyfer monitro amrywiadau yn fisol trwy ei broses monitro cyllideb. Nid ar amrywiadau ariannol yn unig mae'r amrywiadau hyn yn canolbwyntio; maent hefyd yn ceisio deall y gweithgarwch sy'n sbarduno unrhyw amrywiadau.

Mae'r cyngor yn ymwybodol, os yw am ddeall a dylanwadu ar gostau, bod rhaid deall y gweithgaredd sy'n gyrru'r gost honno. Mae ein trefniadau llywodraethu yn golygu mai Cyfarwyddwyr Corfforaethol sy'n gyfrifol am gyflwyno eu gwasanaethau o fewn amlen ariannol gyffredinol y cyfeirir ati fel eu 'terfyn ariannol'. Lle bo modd bydd Cyfarwyddwyr yn gweithredu i gyfyngu ar achosion unrhyw amrywiadau, ond os na ellir gwneud hynny byddant yn ceisio gweithredu mewn mannau eraill i gyfyngu'r gwariant cyffredinol i'r terfyn ariannol.

Wrth symud ymlaen, a chymryd i ystyriaeth bwysau ariannol byd-eang, mae angen sicrhau cydbwysedd rhwng cyflwyno gwasanaethau statudol, cynllunio ar gyfer y tymor hwy, a bod yn arloesol a rhoi cynnig ar bethau newydd er mwyn gwella pethau. Mae gan swyddogion cyllid ac uwch-reolwyr ddealltwriaeth dda ac agwedd bragmataidd at anghenion y Gyfarwyddiaeth, ac mae gofyn eu bod yn cyflwyno dull cyfannol o bennu cyllideb, gan gydnabod yr heriau.

Bydd y dulliau gweithredu hyn yn cynnwys mwy o ddefnydd o awtomeiddio a roboteg, a nifer o adolygiadau gwasanaeth mewn perthynas â llety a thrafnidiaeth. Bydd y cynllun ariannol tymor canolig yn hanfodol wrth bennu pa welliannau mae modd eu gwneud ac ymhle, a hynny fydd y sylfaen ar gyfer yr holl ddewisiadau eraill. Mae rheolwyr gwasanaethau unigol yn ymwybodol o'r galwadau yn eu meysydd eu hunain ac maen nhw'n gweithio i sicrhau bod y gwasanaeth yn diwallu anghenion cwsmeriaid yn y modd mwyaf effeithlon.

Nid yw perfformiad yn cael ei gymharu â chynghorau eraill ar hyn o bryd, ac mae amrywiol fesurau meincnodi wedi mynd a dod gyda threigl y blynyddoedd. Yn hanesyddol gwelwyd ei fod yn eithriadol anodd cymharu costau â Chynghorau eraill ar sail tebyg at ei debyg. Mae gwahaniaethau mewn trefniadau cyfrifyddu wedi golygu bod ymarferiadau blaenorol yn y diwedd wedi canolbwyntio ar faterion megis dyraniad gorbenion yn hytrach nag unrhyw gymariaethau ystyrlon.

Casgliad yr Hunanasesiad: Yr asesiad cyffredinol, ochr yn ochr ag argymhellion Archwilio Cymru, yw bod y sefyllfa'n symud o fod yn datblygu i fod yn aeddfed.

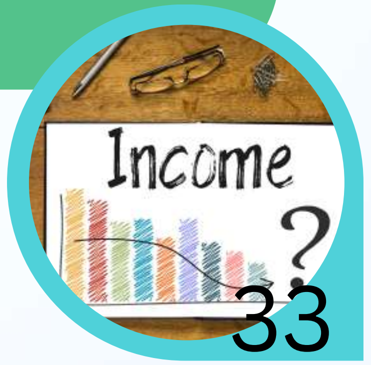
Cynllunio Ariannol
'Rheoli Incwm'

IMae cynhyrchu incwm yn dal yn faes lle mae gwaith i'w wneud o hyd, ac mae'r uwch-reolwyr i gyd yn derbyn y bydd angen parhau i roi sylw sylweddol i hyn yn y dyfodol rhagweladwy. Ar hyn o bryd mae gan y cyngor weithgor cynhyrchu incwm a chydlynydd Masnachol, rydym hefyd wedi penodi pennaeth gwasanaeth newydd (Pennaeth Diwylliant, Hamdden, Treftadaeth a Thwristiaeth), sydd â chyfrifoldeb penodol am yrru masnacheiddio a chynhyrchu incwm.

Wrth fyfyrio ar y gyllideb bresennol, costau cynyddol a setliadau cyllideb Llywodraeth Cymru i'r dyfodol, gwelwyd mwyafu cynhyrchu incwm er budd y cyngor, trigolion, busnesau a'r amgylchedd fel maes a allai gyflwyno canlyniadau yn y tymor canolig. Teimlid y dylai hon fod yn rôl benodol, yn hytrach nag ychwanegiad at rôl sydd eisoes yn bodoli. Rhoddir mwy o bwyslais ar strategaeth fasnachol, gan roi blaenoriaeth i wasanaethau lle mae cyfleoedd marchnad sefydledig.

Mae buddsoddi mewn capasiti i fwyafu'r incwm o grantiau allanol yn allweddol. Ar ben hynny, mae gwaith yn parhau i adolygu ffioedd a thaliadau a phenderfynu a ydynt yn gymesur o ran cost gwasanaethau a gweithgaredd rheoliadol. Mae'r gwaith hwn yn gysylltiedig â'r canlyniadau strategol mae'r cyngor yn dymuno eu cyflawni.

Casgliad yr Hunanasesiad: Mae'r asesiad cyffredinol yn datblygu, ond mae cynlluniau i symud at lefel aeddfed.



Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Asedau a Chyfleusterau Ffisegol

Mae gan y cyngor Strategaeth Rheoli Asedau ar waith eisoes i reoli ei bortffolio o dir ac eiddo. Mae'n cael ei diweddaru ar hyn o bryd a bydd yn rhan o Fframwaith Rheoli Asedau'r cyngor.

Bydd yr adolygiad o'r Strategaeth Rheoli Asedau, fel rhan o'r fframwaith newydd, yn sicrhau ei bod yn cyfateb i'r Cynllun Corfforaethol, ond hefyd yn cadarnhau cynnydd o ran pennu amcanion strategol y cyngor ar gyfer rheoli asedau.

Dros nifer o flynyddoedd gwnaed cynnydd sylweddol i resymoli portffolio eiddo'r cyngor trwy ddefnyddio llai o adeiladau mewn modd mwy effeithlon, gan barhau ar yr un pryd i ddiogelu gwasanaethau rheng flaen a chynnal cyflwyno gwasanaethau. Fodd bynnag, mae cyfyngiadau ariannol parhaus wedi golygu bod arloesi a defnydd effeithlon o'r adnoddau sy'n weddill yn dal ar y blaen ymhlith blaenoriaethau'r cyngor wrth symud i mewn i 2023-2024.

Bydd yr wybodaeth a gasglwyd fel rhan o'r Cynllun Rheoli Asedau diwygiedig, ar y cyd â gwybodaeth ategol arall, yn galluogi'r cyngor i wneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth i nodi math a lleoliad yr adeiladau sy'n ofynnol i ddarparu ar gyfer gweithgareddau'r cyngor yn y dyfodol.

Mae'r tirlun presennol yn darparu cyfleoedd a heriau sy'n gofyn bod y cyngor yn adolygu ei sail ar gyfer cadw asedau, ochr yn ochr â chwilio am gyfleoedd newydd fel cydweithio â sefydliadau eraill sector cyhoeddus i gyflwyno gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol.

Bydd Fframwaith Rheoli Asedau Strategol y cyngor yn darparu trosolwg o'n portffolio tir ac eiddo, ynghyd â'n prif flaenoriaethau ar gyfer rheoli a datblygu'r portffolio yn ystod y pum mlynedd nesaf.

Ar hyn o bryd, nid yw'r holl is-adrannau'n deall anghenion asedau eiddo'r cyngor. Ymhellach, nid yw capasiti a galluoedd gweithwyr proffesiynol presennol y gwasanaethau eiddo bob amser yn cael eu cydnabod na'u defnyddio'n llawn gan is-adrannau eraill.

Mae cadw tîm eiddo proffesiynol yn cydnabod pwysigrwydd 'deallusrwydd fewnol' trwy gadw meysydd gwasanaeth allweddol sy'n ymwneud ag eiddo. Bydd y strategaeth arfaethedig hon yn cadarnhau parhad gwasanaeth cydlynus sy'n ymwneud ag eiddo, ochr yn ochr â manteisio ar gymorth sector preifat yn ôl yr angen i sbarduno arloesedd/newid a chyflwyno prosiectau sy'n ymwneud ag asedau pwysig.

Lle mae model Landlord Corfforaethol yn gweithredu o fewn y cyngor, rhoddwyd hynny ar waith yn rhannol yn unig, a bydd y strategaeth sydd i ddod yn sicrhau, yn ystod oes y Fframwaith Rheoli Asedau, ei fod yn cael ei weithredu'n llawn er mwyn medru rheoli'r holl faterion eiddo strategol a chydymffurfiaeth eiddo yn gorfforaethol ar draws amrywiol feysydd gwasanaeth y Cyngor. Mae angen i fodel y Landlord Corfforaethol gael ei gymeradwyo'n llawn, ei gefnogi, a darparu adnoddau ar ei gyfer, er mwyn sicrhau bod pob penderfyniad ynghylch eiddo yn cael ei gymryd gan elwa'n llawn o gyngor proffesiynol ar eiddo, a chan gyfateb i'r Cynllun Corfforaethol.

Crynodeb o'r Asesiad Lefel Uchel

Asedau a Chyfleusterau Ffisegol

Mae gwaith cynnal a chadw a chydymffurfiaeth statudol ar gyfer ein hadeiladau yn ymrwymiad ariannol sylweddol i'r cyngor. Ar hyn o bryd mae'r cyngor yn wynebu heriau o ran oed, cyflwr ac addasrwydd ei bortffolio. Mae'n hanfodol bwysig bod yr asedau sydd i'w cadw i'r tymor hwy yn cael eu cynnal er mwyn sicrhau amgylchedd diogel, priodol ar gyfer cyflwyno gwasanaethau, i gefnogi'r cwsmer/defnyddwyr gwasanaethau a'r gweithlu. Mae hefyd yn bwysig bod cyllid refeniw a chyfalaf yn cael ei flaenoriaethu i'r meysydd lle mae'r angen mwyaf. Mae cydbwysedd rhwng yr angen am gynnal asedau presennol y cyngor a chyflawni ei nodau a'i amcanion.

Er mwyn sicrhau bod y cyngor yn cael gwerth am arian yn achos gwaith o'r fath, mae'n cynnal gallu cleient deallus i sicrhau bod gwaith caffael allanol yn cynnig gwerth am arian i'r cyngor. Bydd cyllidebau'n cael eu gwario'n fwy effeithlon trwy gynllunio cadarn ar gyfer gwaith cynnal a chadw refeniw a chyfalaf a gynlluniwyd, ynghyd â chynnal gallu cleient deallus, gan leihau'r gwaith cynnal a chadw brys neu adweithiol.

Mae'n briodol bod y cyngor yn rheolaidd yn adolygu'r asedau yn ei bortffolio i sicrhau eu bod yn parhau'n addas at y diben ac yn cyfateb i'w flaenoriaethau a'i amcanion corfforaethol. Er mwyn gwneud hynny byddwn ni'n rhoi proses herio asedau ar waith.

Bydd perfformiad pob ased yn erbyn amcanion strategol a pholisi yn bwydo i'r broses o herio asedau. Mae hynny'n golygu y dylai pob ased fod yn destun craffu rheolaidd i asesu a yw'n cyflawni, neu mewn sefyllfa i fedru cyflawni ei amcanion.

Bydd hynny'n galluogi'r cyngor i wneud dewisiadau gwybodus am ddyfodol ei asedau mewn modd strwythuredig, gwrthrychol. Bydd y Grŵp Rheoli Asedau Strategol yn rhoi trosolwg o'r broses herio asedau, gan gyfeirio penderfyniadau perthnasol ymlaen i'r Cabinet/Cyngor.

Mae'r cyngor yn cydweithio'n agos â sefydliadau sector cyhoeddus eraill ar draws Castell-nedd Port Talbot i archwilio cyfleoedd i leihau costau safleoedd ac i wneud i asedau weithio'n well i'w gymunedau a'i gwsmeriaid.

Trwy'r rhain a phartneriaethau eraill, bydd y cyngor yn parhau i archwilio, datblygu a gwneud yn fawr o gyfleoedd i weithio ar y cyd â chyrff cyhoeddus a lled-gyhoeddus trwy gyfuno gwybodaeth am asedau i helpu i hybu darbodion maint, lefelau meddiant cynaliadwy, ac arferion gwaith gwell.

Mae datgarboneiddio a bioamrywiaeth yn elfennau allweddol y mae modd eu cyflwyno trwy reoli ein portffolio eiddo.

Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan argyfwng o ran yr hinsawdd ac wedi gosod targed uchelgeisiol o sector cyhoeddus carbon sero net erbyn 2030. Os yw'r cyngor i gyrraedd y targed hwnnw o ran yr hinsawdd, rhaid iddo weithredu i daclo'r newid yn yr hinsawdd trwy roi blaenoriaeth i leihau carbon ac allyriadau sero trwy reoli asedau mewn modd mwy cyfrifol a chynaliadwy.

Mae gan y cyngor Strategaeth Ddatgarboneiddio ac Ynni Adnewyddadwy ar waith, ac rydym wrthi ar hyn o bryd yn datblygu cynllun cyflawni gyda chostau, gyda chefnogaeth ymgynghorwyr allanol i nodi'r camau sy'n ofynnol i gyflawni sero net.

Casgliad yr Hunanasesiad: Yr asesiad cyffredinol yw aeddfed

CYNLLUN GWEITHREDU AR GYFER GWELLIANT 2023-2024

C1 a C2 – YMARFER SWYDDOGAETHAU'N EFFEITHIOL A DEFNYDDIO ADNODDAU'N DDIWASTRAFF, YN EFFEITHLON AC YN EFFEITHIOL (I ba raddau rydym ni'n llwyddo a sut rydym ni'n gwybod hynny?)

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Cynllunio Corfforaethol			
SA23	Cynnal adolygiad o Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol y cyngor (CPMF)	Mawrth 2024	Mae gwaith yn mynd rhagddo i gryfhau ein trefniadau rheoli perfformiad. Ategir hyn ymhellach gan yr adroddiad Cymru gyfan a baratowyd gan Archwilio Cymru ar Ddata Perfformiad
Cynllunio'r Gweithlu ac Arwain a Rheoli			
SA3	Sefydlu Tasglu Recriwtio i yrru strategaeth recriwtio'r cyngor	Mawrth 2024	A proposal for a Talent Management Team has been developed which will replace Recruitment Taskforce initiative. If additional funding is provided the team will continue with initiatives to attract external candidates as well the development and continual movement of internal staff. Ensure employees understand the opportunities that are available to them within the council.
SA4	Adolygu patrwm trefniadol y cyngor fel bod modd iddo wneud y gwaith angenrheidiol i gyflawni blaenoriaethau'r cyngor yn effeithiol ac yn effeithlon, ochr yn ochr â chyflwyno profiad o safon i gwsmeriaid a chyflogeion	Mawrth 2024	A phase one approach was developed and implemented in September 2022, reviewing activities across the senior team to improve synergy between services and 'right-size' senior management capacity.A proposal has been developed and will be considered by Corporate Directors Group in October 2023, as part of Phase 2 of the organisational review.
SA24	Adolygu Cynllun Strategol y Gweithlu a'r Cynllun Gweithredu	Mawrth 2024	Mae cynnydd y flwyddyn gyntaf ar waith, yn adolygu'r cynllun gweithredu'n barod ar gyfer 2024-2025.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Cynllunio'r Gweithlu ac Arwain a Rheoli / parhau....			
SA5	Datblygu dull strategol ar gyfer datblygu Prif Swyddogion ac uwch-arweinyddion sy'n eu galluogi i arddangos y galluoedd allweddol sy'n ofynnol ganddynt yn eu rôl.	Mawrth 2024	Mae gwaith yn mynd rhagddo ar yr hyn rydym ni'n ei ddisgwyl gan ein harweinwyr a'n rheolwyr yng Nghastell-nedd Port Talbot – datblygu templed Disgrifiad Swydd a galluoedd ar gyfer Pennaeth Gwasanaeth/ Rheolwr Strategol/ Rheolwr Atebol. Bydd hinsawdd 'arweinyddiaeth' yn CNPT yn cael ei wirio yn 2023-2024, er mwyn darparu asesiad gwaelodlin o effaith arweinyddiaeth. Mae rhaglen Datblygu Arwain a Rheoli yn cael ei rhychwantu ar gyfer ei chyflwyno i garfan gyntaf erbyn mis Mawrth 2024. Mae cymhwyster Hyfforddi a Mentora yn cael ei gynnig i reolwyr er mwyn sefydlu Rhwydwaith Hyfforddiant ar draws y cyngor. Yn 2023 lansiwyd Cynllun Mentora Ment2Be, yn paru mentoriaid a menteion, gyda'r nod o gefnogi datblygiad gyrfaoedd ar draws y cyngor.
SA6	Datblygu Strategaeth Hyfforddi a Datblygu Trefniadol sy'n cefnogi cyflawni'r cynllun corfforaethol	Yn parhau	Bydd datblygiad y strategaeth hon yn llifo o'r trafodaethau a amlinellwyd uchod.
SA25	Adolygu'r pecyn offer cynllunio olyniaeth	Mawrth 2024	Adolygu a gwella'r broses o gynllunio olyniaeth, parhau ag ymgysylltiad a hyfforddiant swyddogion.
Caffael			
SA8	Datblygu Strategaeth Caffael CNPT	Yn parhau	Mae camau ar waith i ddatblygu Strategaeth Caffael Castell-nedd Port Talbot, sy'n ceisio nodi sut mae'r cyngor yn bwriadu gwneud gwaith caffael mewn modd cymdeithasol gyfrifol, a chyflawni'r amcanion a bennwyd ganddo. Diben y strategaeth hon fydd nodi sut rydym ni'n newid caffael o fewn y cyngor, gwella ein trefniadau rheoli contractau, a chyflwyno'r weledigaeth a'r cyfeiriad strategol sy'n angenrheidiol i gyflawni gwell canlyniadau i'n cymunedau. Datblygir y strategaeth gyda gwerthfawrogiad llawn o'r fframwaith rheoliadol cymhleth y mae caffael yn gweithredu oddi mewn iddo. Bydd hefyd yn cydnabod bod hwn yn faes sy'n cynnwys risgiau uchel – a allai gael effeithiau sylweddol ar gyflwyno gwasanaethau, rheolaeth ariannol a chydymffurfiaeth gyfreithiol, yn ogystal ag enw da cyffredinol y Cyngor.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Caffael			
SA9	Adolygiad o'r gwariant fesul categori	Yn parhau	Mae angen i ni fedru deall ar beth rydym ni'n gwario ein harian a ble gallai cyfleoedd fod i sbarduno gwelliant. Er enghraifft, mae angen cyflawni targedau carbon sero net, yn ogystal â dileu'r risg i sefydlogrwydd ariannol y cyngor, sydd bellach yn cael ei herio gan y cynnydd mewn costau ynni a chwyddiant mwy cyffredinol. Mae dadansoddiad strategol ar waith i herio pam rydym ni'n gwario'r arian yma yn y lle cyntaf, yn ogystal â chanolbwyntio ar sut gallwn ni sbarduno gwell gwerth am arian a chyfrannu at gyflawni ein cynllun corfforaethol. Mae'r gwaith wedi symud at ddull mwy strategol o ymdrin â gwaith caffael y cyngor, a seiliwyd ar bolisi a dadansoddiad o ddata gwariant. Yn y cyfamser, rhoddwyd ystyriaeth ar unwaith i gamau y gellid eu cymryd i sicrhau bod dulliau priodol o wneud penderfyniadau yn cael eu gwreiddio ar draws y Cyngor nawr, gyda'r nod o leihau gwariant a gwella effeithlonrwydd mewn gweithgareddau comisiynu a chaffael.
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA10	Llywodraethu Digidol – Datblygu fframwaith cadarn ar gyfer sefydlu atebolrwydd clir; rolau; gwneud penderfyniadau; ac awdurdod i reoli risg a newid yn achos ein holl benderfyniadau digidol. Byddwn ni'n sicrhau trefniadau llywodraethu priodol fel bod penderfyniadau'n cael eu gwneud gan y bobl gywir ar yr adeg gywir, ar sail yr wybodaeth orau sydd ar gael.	Yn parhau	Datblygu Strategaeth Ddigidol newydd i CNPT, gan adeiladu ar Clyfar a Chysylltiedig – ychwanegu at y cynllun gweithredu ar gyfer 23-24 rhoi ar waith a gwreiddio, wedi'i alinio â'r Cynllun Cyflawni Digidol a'r biblinell, a gydlynwyd trwy'r Bwrdd Trawsffurfio Digidol. Camau gweithredu o fewn y Strategaeth Seiberddiogelwch – Diogelu a Chydymffurfio. Adolygu'r trefniadau dosbarthu a chadw data Adolygu'r trefniadau IAO/IAM – cysylltiedig â diweddaru'r IAR Proses cylchoedd oes rheoli asedau, yn ogystal â rhoi trefn ar yr ôl-groniad seilwaith a etifeddwyd.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA11	Gweithlu Digidol – Datblygu a thyfu'r sgiliau digidol o fewn y Gwasanaethau Digidol ac ar draws y cyngor yn fwy cyffredinol er mwyn cyflwyno gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion a busnesau.	Yn parhau	Datblygu a gweithredu Swyddogaeth newydd Cleientiaid Deallus ar draws cyfarwyddiaethau. Gwreiddio cyflawni seiliedig ar safonau, gan gynnwys safonau ITIL, gan wneud cynnydd gydag arweinydd y diwydiant i ddylunio prosesau. Mabwysiadu dull gweithredu ystwyth, sy'n cael ei arwain gan ddyluniad. Sbarduno newid diwylliant yng nghyswllt 'trawsffurfio digidol', gydag arweiniad cryf ar draws yr holl haenau o reolaeth. Dangos gwerth DDaT wrth ddylunio gwasanaethau – e.e. manteision dylunio defnyddiwr-ganolog, sut dylai data lywio egwyddorion dylunio gwasanaethau. Sicrhau bod Arweinwyr Uwch yn deall beth sy'n ofynnol i gynnal yr agenda ddigidol. Nodi'r camau nesaf i gefnogi trawsffurfio gwasanaethau – e.e. rhaglenni amnewid Gofal Cymdeithasol / Flare.
SA12	Data – Defnyddio a rhannu data a thystiolaeth i ddarparu'r gwasanaethau gorau posibl i ddinasyddion a busnesau.	Yn parhau	Nodi, datblygu a gweithredu platfformau data a fydd yn galluogi defnydd trawsffurfiannol o ddata, gan gynnwys Dysgu Peirianyddol a Deallusrwydd Artiffisial (AI), gan agor dadansoddeg ragfynegol ddyfnach. Tracio gwybodaeth reoli allweddol a DPAion a symbylir gan ddata, yn unol ag amcanion a blaenoriaethau busnes.

Rhif	DISGRIFIAD O’R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA13	Data – Defnyddio a rhannu data a thystiolaeth i ddarparu’r gwasanaethau gorau posibl i ddinasyddion a busnesau.	Yn parhau	Datblygu gweithgor data i lywio blaenoriaethau ar draws y cyngor o ran glanhau data a rheoli a defnyddio data yn barhaus. Trefnu hyfforddiant a mewnbwn ar draws timau i gynorthwyo rheolwyr i ddadansoddi data yn eu meysydd eu hunain a defnyddio dadansoddeg i fonitro defnydd o adrodd ar draws y cyngor. Llifoedd gwaith gyda Microsoft i archwilio datblygu ‘data-fydysawd’ gyda stac cymhwyso CRM cryno er mwyn gwella’r cydlynu a phrofiad y defnyddiwr. Strategaeth BI a Data (i’w llywio gan Asesiad Aeddfedrwydd Data 2023-2024) Adolygiad Adeiladwaith Data.
SA26	Amgylchedd Gweithrediadol yn darparu adeiladwaith technegol cydnerth ac addas at y diben, yn unol â’n côd ymarfer technegol.	Yn parhau	Adolygiad llawn o’r amgylchedd gweithredu technegol ar y cyd â phartneriaid arbenigol. Datblygu map ffordd technegol, gan gynnwys Strategaeth ar gyfer y Cwmwl a Rheoli Dyfeisiau Symudol (MDM). Adolygu’r trefniadau dilyniant busnes ac adfer wedi trychineb. Datblygu catalog gwasanaeth llawn ar gyfer gweithrediadau.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
Digidol, Data a Thechnoleg			
SA26 cont...	Operational Environment providing resilient and fit for purpose technical architecture aligned to our technical code of practice	Yn parhau	Adolygiad o'r Gwasanaeth a Reolir mewn Ysgolion. Adolygiad o'r contractau meddalwedd a chaledwedd sy'n gysylltiedig â'r proffil blaendaliadau. Rhaglen i adnewyddu'r ddesg wasanaeth ddigidol wedi'i chysylltu â phrosesau arfer gorau
Cyfathrebu / Ymgynghori / Ymgysylltu			
SA13	Datblygu Fframwaith Strategol ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata.	Mawrth 2024	Mae gwaith wedi cychwyn i ddatblygu 'Strategaeth Un Cyngor' er mwyn sicrhau dull cydlynus o Gyfathrebu a Marchnata. Un o elfennau cyflawnadwy allweddol y strategaeth yw'r Fframwaith Strategol ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata. Bydd gweithgor trawsgyfarwyddiaethol yn cefnogi datblygiad y Fframwaith, ynghyd ag elfennau cyflawnadwy eraill y Strategaeth Un Cyngor.
SA14	Datblygu Strategaeth Ymgysylltu gadarn ac effeithiol (yn fewnol ac yn allanol)	Mawrth 2024	Mae adolygiad o'r strategaeth ymgysylltu bresennol ar waith ar hyn o bryd, gan sicrhau ei bod yn adlewyrchu ac yn asio â'r Fframwaith Strategol newydd ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata a Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
C3 – SICRHAU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)			
SA27	Parhau â hyfforddiant i grwpiau swyddogion yn y dyfodol ynghylch arwyddocâd protocol y berthynas rhwng aelodau a swyddogion.	Yn parhau	Mae protocol yn ei le fel rhan o Gyfansoddiad y cyngor a'r Côd Ymddygiad i Gyflogeion. Cynhaliwyd adolygiad o'r protocol yng nghyfnodau cynnar y rhaglen sefydlu i aelodau, fel rhan o'r adolygiad ehangach o Gyfansoddiad y cyngor. Dosbarthwyd copïau i'r swyddogion. Caiff y protocol ei fonitro gan y Pwyllgor Safonau, a fu'n argymell rhai mân newidiadau i'w hystyried, sydd bellach wedi'u cynnwys yn y Cyfansoddiad diwygiedig, sydd wedi'i ddosbarthu i'r swyddogion a'r aelodau.
SA28	Mae holl Arweinyddion y Grwpiau yn gwneud Safonau a Moeseg yn eitem sefydlog ar agendâu cyfarfodydd eu grwpiau gwleidyddol; Mae arweinyddion grwpiau yn ystyried cyfarfodydd ddwywaith y flwyddyn gyda'r Swyddog Monitro i drafod safonau a moeseg a sut gallan nhw gydweithio i hybu safonau yn eu grwpiau gwleidyddol; Bod camau'n cael eu cymryd i hybu Protocol yr Aelodau a'r Swyddogion ymhlith holl aelodau etholedig a swyddogion y Cyngor, gan ddarparu hyfforddiant fel sy'n briodol; Cyfres o ddogfennau canllaw i gael ei dosbarthu i'r holl aelodau ynghylch materion ymddygiad allweddol megis datganiadau budd, rhagdueddiadau, astudiaethau achos ar ymddygiad a gwybodaeth allweddol i aelodau.	Yn parhau	Gosododd Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 ddyletswydd ychwanegol ar arweinyddion grwpiau i sicrhau bod aelodau o'u grŵp gwleidyddol hefyd yn cydymffurfio â'r Côd Ymddygiad i Aelodau, a bydd cefnogaeth barhaus yn cael ei darparu ar gyfer y swyddogaeth hon trwy'r Pwyllgor Safonau. Roedd y Pwyllgor Safonau yn falch o nodi'r dull mae Arweinyddion Grwpiau yn ei ddefnyddio i hybu safonau a'u hymrwymiad personol i annog aelodau sy'n rhan o'u grŵp i wreiddio prosesau egwyddorol yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mater o ddiddordeb arbennig i'r Pwyllgor Safonau oedd sut mae Arweinyddion Grwpiau yn delio â'r ideoleg "croen trwchus" y mae'r Ombwdsmon Gwasanaethau a chyrff rheoleiddio eraill yn ei mabwysiadu a barn yr holl Arweinyddion Grŵp, sef bod hwn yn aml yn brawf amhriodol, ac yn rhywbeth na ddylai fod rhaid i unrhyw aelod etholedig feddu arno os wynebir camdriniaeth gan aelodau o'r cyhoedd, yn arbennig yng nghyd-destun y cyfryngau cymdeithasol. Mae'n ofynnol bod y Pwyllgor Safonau yn cynnal asesiad o sut mae arweinyddion grwpiau gwleidyddol wedi cydymffurfio â'u dyletswydd newydd i hybu safonau ymddygiad uchel, a gall y Pwyllgor Safonau gadarnhau bod Arweinyddion Grwpiau, ar hyd 2022-2023, wedi cyflawni eu dyletswydd ym marn y Pwyllgor Safonau, heb unrhyw bryderon moesegol yn codi. Cyhoeddodd y Pwyllgor Safonau eu Hadroddiad Blynyddol ym mis Ebrill 2023 ar waith y flwyddyn ariannol flaenorol. Cynhaliwyd adolygiad o'r protocol yng nghyfnodau cynnar y rhaglen sefydlu i aelodau, fel rhan o'r adolygiad ehangach o Gyfansoddiad y cyngor. Dosbarthwyd copïau i'r swyddogion. Darparwyd hyfforddiant hefyd i grwpiau o swyddogion o fewn y cyngor ar natur y berthynas rhwng swyddogion ac aelodau, a bydd yr hyfforddiant hwn yn parhau mewn blynyddoedd i ddod. Caiff y protocol ei fonitro gan y Pwyllgor Safonau, a fu'n ystyried y protocol a'i weithrediad mewn cyfarfod o'r Pwyllgor Safonau, gan argymell rhai mân newidiadau i'w hystyried, sydd bellach wedi'u cynnwys yn y Cyfansoddiad diwygiedig, sydd wedi'i ddosbarthu i'r swyddogion a'r aelodau. Bellach cynhyrchwyd cyfres o ddogfennau canllaw ynghylch buddiannau aelodau, rhagdueddiadau a rhagbenderfynu, a dechreuwyd ar y gwaith o ddatblygu canllaw ynghylch y cyfryngau cymdeithasol a'r côd ymddygiad, a fydd yn cael ei ystyried gan y Pwyllgor Safonau yn 2023/2024

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
C3 – SICRHAU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)			
SA29	Parhau â hyfforddiant yn y dyfodol i grwpiau swyddogion ynghylch arwyddocâd protocol y berthynas rhwng aelodau a swyddogion.	Yn parhau	Mae protocol yn ei le fel rhan o Gyfansoddiad y cyngor a'r Côd Ymddygiad i Gyflogeion. Cynhaliwyd adolygiad o'r protocol yng nghyfnodau cynnar y rhaglen sefydlu i aelodau, fel rhan o'r adolygiad ehangach o Gyfansoddiad y cyngor. Dosbarthwyd copïau i'r swyddogion. Darparwyd hyfforddiant hefyd i grwpiau o swyddogion o fewn y cyngor ar natur y berthynas rhwng swyddogion ac aelodau, a bydd yr hyfforddiant hwn yn parhau mewn blynyddoedd i ddod. Caiff y protocol ei fonitro gan y Pwyllgor Safonau, a fu'n ystyried y protocol a'i weithrediad mewn cyfarfod o'r Pwyllgor Safonau, gan argymell rhai mân newidiadau i'w hystyried, sydd bellach wedi'u cynnwys yn y Cyfansoddiad diwygiedig, sydd wedi'i ddosbarthu i'r swyddogion a'r aelodau.
SA30	Bydd Caffael Corfforaethol yn monitro ac yn gwerthuso cydymffurfiaeth, gan edrych ar ddull gweithredu is-adrannau. Bydd Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd yn adrodd yn flynyddol i'r Grŵp Llywodraethu Corfforaethol.	Mawrth 2024	Mae'r Tîm Caffael Corfforaethol wedi treulio'r flwyddyn ddiwethaf yn datblygu pecynnau offer a fydd yn caniatáu adrodd yn well am wariant ariannol a monitro mecanweithiau rheoli gweithgareddau caffael. Mae gwaith wedi bod yn parhau i roi sylw i gydymffurfiaeth caffael o ran defnyddio Rhestr Ddethol y Cyngor, yn ogystal â rhoi sylw i drefniadau tendro unigol mewn meysydd gwasanaeth. Fel rhan o ddatblygiad ei strategaeth caffael a monitro parhaus ar wariant y cyngor, bydd y gwaith hwn yn parhau.
SA31	Dechrau adolygu'r Cytundeb Partneriaeth (Compact) rhwng y cyngor a'r sector gwirfoddol.	Medi 2024	Mae gwaith wedi cychwyn ar yr adolygiad.
SA32	Dechrau adolygu'r Siarter rhwng y cyngor a'r Cynghorau Tref a Chymuned.	Medi 2024	Mae trafodaethau wedi cychwyn yn Fforwm y Cynghorau Tref a Chymuned ynghylch sut mae symud ymlaen gyda'r gwaith hwn.
SA33	Sicrhau bod yr holl risgiau strategol yn cael eu gwreiddio, a mireinio ymhellach Gofrestrau Risg (gweithredol) Cyfarwyddiaethau.	Mawrth 2024	Mae'r Cofrestrau Risg Strategol a Chyfarwyddiaethol wedi cael eu hadolygu gan y Grŵp Cyfarwyddwyr Corfforaethol. Mae'r Gofrestr Risgiau Strategol wedi cael ei chyflwyno i'r Cabinet ac i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio. Mae Cofrestrau'r Cyfarwyddiaethau yn cael eu datblygu a byddant yn cael eu cyflwyno i'r Grŵp Cyfarwyddwyr Corfforaethol (fel y nodwyd ym Mholisi Rheoli Risg Corfforaethol y cyngor).

Rhif	DISGRIFIAD O’R CAM GWEITHREDU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
C3 – SICRHAU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)			
SA34	Gwaith datblygu pellach ar strategaeth ariannol tymor canolig.	Mawrth 2024	Mae gwaith wedi symud ymlaen i ddatblygu’r strategaeth, ond mae angen rhagor o waith i ddatblygu cynigion er mwyn sicrhau bod gan y cyngor sylfaen ariannol gynaliadwy.
SA35	Mae adolygiad o’r gwaith Prosesu Data, Diogelu Data a Rhannu Data i gael ei gynnal gan y tîm Llywodraethiant Gwybodaeth.	Mawrth 2024	Mae archwiliad o wybodaeth y cyngor ar waith i ganfod asedau gwybodaeth, eu nodweddion, y risgiau ac unrhyw fylchau yn y dogfennau sy’n ofynnol.

CYSYLLTU Â NI

01639 686868

www.npt.gov.uk