

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg/This document is also available in English

Os bydd angen yr wybodaeth hon arnoch chi mewn print mwy neu fformat arall, cysylltwch â'r Tîm Polisi Corfforaethol policy@npt.gov.uk

HUNANASESIAD CORFFORAETHOL 2024/2025



Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

CYNNWYS

Rhifau tudalen

3	Cyflwyniad
4-5	Y Dull o Gynnal Hunanasesiad 2024/2025
6	Y Sylfaen o Dystiolaeth
7	Strategaeth Cyfanogiad y Cyhoedd
8	Trosolwg o Hunanasesiad 2024/2025
9	Crynodeb o Berfformiad
10	Crynodeb o'r Hunanasesiad Corfforaethol
11-12	Cynllunio Corfforaethol 'Rôl y cyngor'
13-15	Cynllunio'r Gweithlu 'Cael y gorau o'r gweithlu'
16-19	Arwain a Rheoli
20-21	Caffael
22	Rheoli Risg
23-24	Digidol, Data a Thechnoleg
25	Cyllid – Rheoli Gwariant / Rheoli Incwm
26-27	Asedau Ffisegol a Chyfleusterau
28-	Cynllun Gweithredu ar gyfer Gwella 2025 / 2026

Cyflwyniad



Gan Arweinydd
Cyngor Castell-
nedd Port Talbot,
y Cynghorydd
Steve Hunt a'r
Prif Weithredwr,
Frances O'Brien

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno Hunanasesiad Cyngor Castell-nedd Port Talbot ar gyfer 2024/2025. Fel rhan allweddol o'n fframwaith llywodraethiant corfforaethol, mae'r adroddiad ystyriol hwn yn ein galluogi i werthuso'n perfformiad yn feirniadol, a symud ymlaen at gyflawni'r uchelgeisiau tymor hir a amlinellir yn ein Cynllun Corfforaethol ar gyfer 2024/2027.

Yn unol â Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, mae'n ofynnol bod pob cyngor yng Nghymru yn cynnal hunanasesiad corfforaethol i bennu i ba raddau maen nhw'n bodloni eu gofynion perfformiad.

Mae'r broses hunanasesu hon yn gofyn bod cyngorau'n ystyried a ydyn nhw'n:

- ymarfer eu swyddogaethau'n effeithiol (*i ba raddau rydyn ni'n llwyddo?*)
- defnyddio'u hadnoddau'n ddiwasttraff, yn effeithlon ac yn effeithiol (*sut rydyn ni'n gwybod hynny?*)
- gofalu bod eu llywodraethiant yn effeithiol er mwyn sicrhau'r uchod (*beth gallwn ni wneud yn well a sut?*)

Er mwyn cyflwyno hunanasesiad cynhwysfawr, gonest, rydyn ni wedi gwerthuso ystod eang o ddata perfformiad a mewnwelediad o'n cynllunio blynyddol, ein monitro perfformiad, ein trefniadau llywodraethu, ac adroddiadau'r rheoleiddwyr.

Mae'r dystiolaeth hon trwy hunanasesu corfforaethol wedi'n galluogi i ddod i gasgliadau gwybodus ynghylch i ba raddau mae ein trefniadau llywodraethu a'n hadnoddau wedi llwyddo i gefnogi cyflawni amcanion allweddol. Ar ben hynny, rydyn ni wedi asesu effeithiolrwydd y trefniadau hyn, wedi nodi'r gwersi a ddysgwyd, ac wedi amlygu meysydd i'w gwella.

Dull Cyngor CNPT o ymdrin â hunanasesiad

Mae Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 yn cyflwyno'r gofynion i bob cyngor yng Nghymru gynnal hunanasesiad. Mae'r asesiad hwn yn gwerthuso elfennau corfforaethol, ariannol, llywodraethiant a pherfformiad gwasanaethau yn erbyn amcanion strategol a gweithrediadol. Mae hefyd yn helpu i nodi gwelliannau a risgiau, hwyluso rheolaeth effeithiol ar wasanaethau, cynllunio strategol corfforaethol, a rheoli perfformiad.

Mae hunanasesiadau corfforaethol blaenorol wedi dangos bod dull gweithredu beirniadol, gonest yn grymuso swyddogion ac aelodau i feithrin diwylliant o welliant parhaus. Mae'r diwylliant hwn yn annog y cyngor i herio arferion presennol, i ofyn cwestiynau perthnasol am ei weithrediadau, ac i ddysgu o arfer gorau.

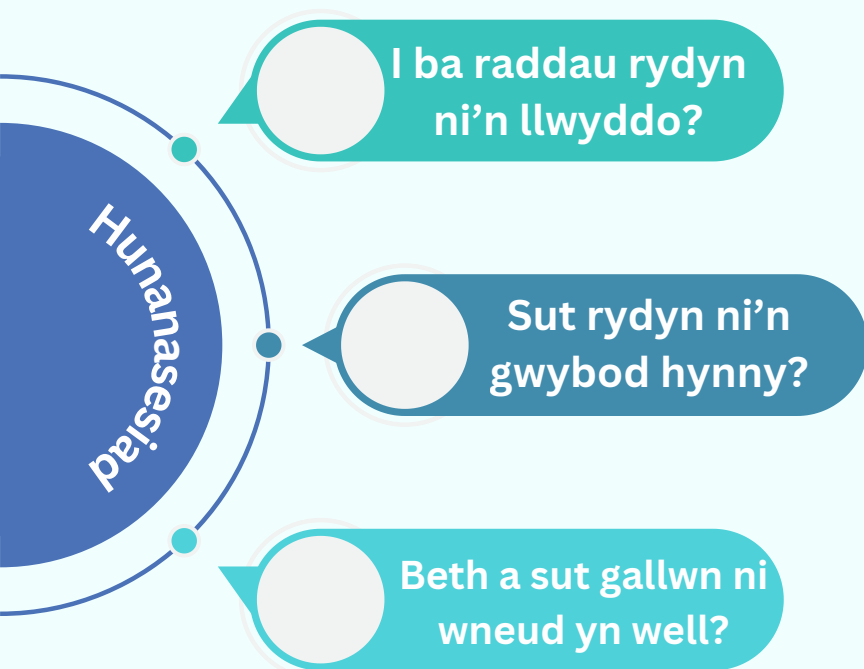
Trwy hunanasesu, mae swyddogion wedi cyflawni gwerthusiad tryloyw, gan ystyried ffactorau mewnol ac allanol sy'n effeithio ar lywodraeth leol a'i gwasanaethau. Mae'r ffactorau hyn yn cynnwys pwysau parhaus ar y gyllideb, y galw am adnoddau, ac anghydraddoldeb parhaus a wynebier gan y rhai sy'n dlawd neu mewn perygl o wynebu tlodi. Mae'r argyfwng costau byw yn parhau i effeithio ar lawer o drigolion a busnesau lleol, gan achosi caledi ariannol.

Mae'r newidiadau hyn yn effeithio'n sylweddol ar allu'r cyngor i gyflawni ei swyddogaethau'n effeithiol a defnyddio adnoddau'n ddiwasttraff, yn effeithlon ac yn effeithiol.

Er ein bod wedi cynnal sylfaen ein dull gweithredu cychwynnol gan ymgorffori elfennau o Becyn Offer Hunanasesu Monitro Effeithlonrwydd Asesiad Llywodraeth Leol, rydym wedi datblygu'r wybodaeth a gasglir ymhellach, gan gynnwys casglu adborth ychwanegol gan y Tîm Arweinyddiaeth Corfforaethol a chynnwys hunanasesiad gwasanaethau yng Nghynlluniau Busnes Penaethiaid Gwasanaeth ar gyfer 2025/2026.

Mae'r pecyn offer hwn, sydd wedi'i strwythuro o amgylch saith gweithgaredd allweddol, yn cyfateb i'r gweithgareddau craidd sy'n gyffredin i lywodraethiant cyrff cyhoeddus, fel y'u hamlinellir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Drwy strwythuro'r hunanasesiad o amgylch y gweithgareddau craidd hyn, sefydlwyd gwaelodlin yn 2021/2022, ac ers hynny rydyn ni wedi olrhain gwelliannau o flwyddyn i flwyddyn.

Roedd yr adolygiad yn cydnabod bod y broses hunanasesu yn cael ei gwreiddio'n gynyddol yn y sefydliad, bod hyder y cyngor wrth ddefnyddio'r broses yn cynyddu, ac yn allweddol, bod y cyngor yn dysgu mwy am ei gryfderau, ei heriau a'i gyfleoedd.



Er mwyn sicrhau bod ein trefniadau llywodraethiant effeithiol yn rhan annatod o'n cynlluniau i'r dyfodol, cynhwyswyd gweithgaredd craidd atodol, sef 'arwain a rheoli' ac 'asedau ffisegol', at y gweithgareddau allweddol:

1. Cynllunio Corfforaethol 'Rôl y cyngor'
2. Cynllunio'r Gweithlu 'Cael y gorau o'r gweithlu'
3. Caffael a chomisiynu
4. Digidol, data a thechnoleg
5. Cyllid – Rheoli incwm a gwariant
6. Rheoli risg yn effeithiol
7. Arwain a rheoli
8. Asedau ffisegol a chyfleusterau

Gofynnwyd i Uwch-reolwyr edrych eto ar eu beirniadaeth lefel uchel o'r hunanasesiad blaenorol, a myfyrio ar y newidiadau a ddigwyddodd yn ystod 2024/2025. Gwerthuswyd y gwelliannau a wnaed a nodi meysydd lle roedd angen cynnydd o hyd. Yn dilyn y myfyrio hwn, ailaseswyd statws pob gweithgaredd craidd, gan roi sgôr iddynt i gyfleu eu bod yn datblygu, yn datblygu ac yn symud at aeddfedu, yn aeddfed, yn aeddfed ac yn symud at arwain, neu'n arwain, ar sail y dystiolaeth a gasglwyd i gefnogi eu gwerthusiadau.

CAM 1

Defnyddiwyd y feirniadaeth hon yn fan cychwyn ar gyfer sesiynau trafod gyda Chyfarwyddwyr Corfforaethol a Phenaethiaid Gwasanaeth. Yn ystod y sesiynau hyn, gofynnwyd i uwch-swyddogion wneud sylwadau gonest, agored ar y feirniadaeth hon, ac a oedden nhw'n teimlo bod yr asesiad yn adlewyrchu'r sefyllfa yn gywir yn 2024/2025. Buon ni hefyd yn adolygu argymhellion ein rheoleiddwyr yn ystod y flwyddyn.

CAM 2

Ar sail y feirniadaeth lefel uchel a gwblhawyd a'r adborth a gafwyd, nodwyd cyfleoedd i wella (i gynyddu i ba raddau bydd y cyngor yn cyflawni eu gofynion perfformiad o 2025/2026 ymlaen), ac fe'u gwelir yn y Cynllun Gweithredu ar gyfer Gwelliant yn Atodiad 1. Mae hynny ar ben detholiad o welliannau a nodwyd mewn blynyddoedd blaenorol sy'n dal ar y gweill oherwydd natur/graddfa'r gwaith.

CAM 3

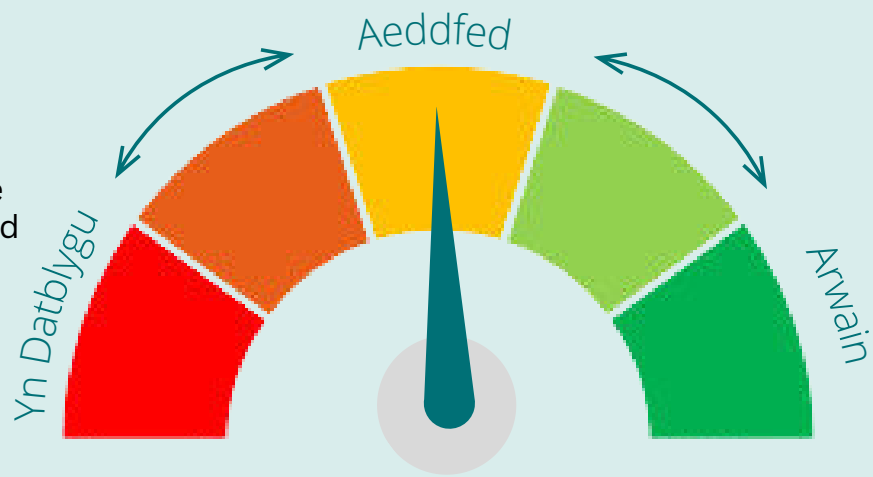
Cyflwynwyd yr hunanasesiad drafft i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 9fed Medi 2025. Mae gan y Pwyllgor rôl i adolygu'r hunanasesiad drafft a gall wneud argymhellion ar gyfer newidiadau i'r casgliadau. Ni wnaed unrhyw argymhellion a chyflwynwyd Hunanasesiad Corfforaethol 2024/2025 i'r Cabinet ar 29ain Hydref 2025.

CAM 4

Sgorio'r Hunanasesiad

Wrth ddatblygu ein dull o fynd ati i hunanasesu, fe wnaethon ni addasu matrix 'datblygu, aeddfed, arwain'.

Yn dilyn sgysiau cynnar, penderfynwyd bod cyfle i ehangu'r matrix i ddangos ble roedden ni'n pontio o un sgôr i'r nesaf, ond yn sylweddoli bod angen mwy o waith i gyrraedd yr asesiad nesaf.



YN DATBLYGU

Blaenoriaeth newydd, newid cyfeiriad, neu rydyn ni wedi wynebu heriau / rhwystrau yn y maes hwn. Mae rhai gwendidau'n parhau, ac mae angen eu gwella.

YN DATBLYGU, AC YN SYMUD AT AEDDFEDU

Rhoddwyd newidiadau ar waith yn hwylus a/neu dysgwyd gwersi, ond mae rhagor i'w wneud i symud ymlaen.

AEDDFED

Mae'r cyngor wedi rhoi newid ar waith, mae tystiolaeth o sefydlogrwydd a llwyddiant, ond mae lle i wella o hyd.

YN AEDDFED, AC YN SYMUD AT ARWAIN

Dangoswyd perfformiad da yn gyson, gyda'r cryfderau'n gorbwysu'r heriau.

ARWAIN

Mae tystiolaeth gref o lwyddiant, sy'n dangos tystiolaeth o well canlyniadau a gwerth ychwanegol. Cyngor sy'n dysgu, ac sy'n anelu at wella'n barhaus



Y Sylfaen o Dystiolaeth 2024/2025

Yn ogystal â chwblhau’r feirniadaeth lefel uchel oedd yn asesu perfformiad y cyngor yn 2024/2025 ar draws yr 8 gweithgaredd 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 2024/2025 ar y Cynllun Corfforaethol a Datganiad Llywodraethu Blynyddol 2024/2025.

Cyflwynir y dystiolaeth ar draws tri chategori, sydd wedi cyfrannu at y casgliadau a luniwyd yn sgîl y feirniadaeth lefel uchel.



Categori 1 Tystiolaeth Fewnol

Mae’r dystiolaeth yn y categori hwn yn darparu golwg fewnol ar berfformiad y cyngor yn ystod 2024/2025:

- Adroddiad Blynyddol y Cynllun Corfforaethol
- Cynllun Llesiant Bwrdd Gwasanaethau
Cyhoeddus CNPT – Adroddiad Blynyddol
- Datganiad o’r Cyfrifon
- Datganiad Llywodraethu Blynyddol
- Adroddiad Blynyddol Cyfarwyddwr y
Gwasanaethau Cymdeithasol
- Adroddiadau Perfformiad
- Cofrestrau Risg Strategol/
- Cyfarwyddiaethau/Gwasanaethau
Canmoliaeth, Sylwadau a Chwynion
- Cynlluniau Cyflawni Penaethiaid Gwasaneth
- Adroddiadau Monitro Cyllideb Chwarterol
- Adroddiadau Archwilio Mewnol



Categori 2 Adroddiadau Rheoleiddwyr

Mae’r dystiolaeth yn y categori hwn yn darparu golwg reoliadol neu allanol ar berfformiad gan gyrff annibynnol.

- Crynodeb Blynyddol Archwilio Cymru
- Adroddiadau Archwilio Cymru
- Adroddiadau Arolygiaeth Gofal Cymru
- Adroddiadau Arolygu Estyn
- Ombwdsmon Gwasanaethau
Cyhoeddus Cymru
- Arolygiaeth Gwasanaeth Prawf Ei
Fawrhdy



Categori 3 Ymgynghori ac Ymgysylltu

Mae ymgysylltu wedi datblygu’n sylweddol ac mae’n parhau i esblygu. Daw’r dystiolaeth yn y categori hwn trwy wrando ar staff, trigolion a busnesau yn sôn am eu profiadau o wasanaethau a gweithio o fewn yr awdurdod. Mae’r ymgysylltu hwn yn hollbwysig o ran sut mae’r cyngor yn gwella, a sut mae’n cyflwyno gwasanaethau yn effeithiol ac yn effeithlon. Mae ymgynghoriadau’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. Dyma rai enghreifftiau o ymgynghori ac ymgysylltu a gynhaliwyd yn 2023/2024:

- Ymgynghoriad cyllideb 2023/2024
- Cyfarfodydd ag Undebau Llafur
- Cyfarfodydd Partneriaeth Gymdeithasol
- Cyngor Ieuenctid
- Panel Dinasyddion
- Cymuned o Ymarfer (Ymwneud ac Ymgysylltu)
- Gweithdai Rhwydweithio Arweinwyr Gwasanaethau
- Arolwg Ymgysylltu â Chyflogeion



MAES GWELLIANT

Llais y Cwsmer
(Adborth gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth)

Mae ymgysylltiad rhanddeiliaid yn rhan annatod o sut rydyn ni’n gweithredu’n barhaus – fel bod modd cyflwyno gwasanaethau o safon uchel a chefnogi gwelliant. Yn ystod 2023/2024, cynhaliodd Archwilio Cymru adolygiad thematig o ‘Bersectif Defnyddwyr Gwasanaeth’ ar draws pob un o’r 22 cyngor yng Nghymru. Cafodd pob cyngor adroddiad unigol oedd yn cynnwys argymhellion, a chyhoeddwyd adroddiad cyffredinol o bersectif Cymru gyfan.

Yn achos Cyngor Castell-nedd Port Talbot, gwnaed tri argymhelliaid, derbyniwyd pob un ohonynt, ac rydym yn dal i symud ymlaen gyda nhw:

R1 Dylai’r cyngor sicrhau bod yr wybodaeth a roddir i’w uwch-arweinwyr yn eu galluogi i ddeall persbectif y defnyddiwr gwasanaeth ar ystod ehangach o wasanaethau a pholisïau. Dylai’r cyngor sicrhau bod yr wybodaeth hon yn dod gan ddefnyddwyr gwasanaeth amrywiol.

R2 Dylai’r cyngor gryfhau’r wybodaeth a roddir i uwch-arweinwyr i’w helpu i werthuso a yw’r cyngor yn cyflawni ei amcanion a’i ddeilliannau arfaethedig.

R3 Mae angen i’r cyngor fodloni ei hun fod ganddo drefniadau cadarn ar gyfer gwirio safon a chywirdeb yr wybodaeth mae’n ei darparu i uwch-arweinwyr yng nghyswllt persbectif defnyddwyr gwasanaeth a deilliannau.

Mae cilfachau o adborth cryf gan ddefnyddwyr gwasanaeth yn cael eu casglu ar draws y cyngor. Fel maes gwelliant ar gyfer 2025/2026 byddwn ni’n ceisio casglu rhagor o adborth gan ein cwsmeriaid i lywio cynllunio a gwneud penderfyniadau.

Strategaeth Cyfanogiad y Cyhoedd

Yn 2024/2025 roedd ymdrechion cyfranogiad cyhoeddus y Cyngor yn canolbwyntio ar wreiddio arferion ymgysylltu cynhwysol, hygyrch ac ymatebol ar draws ei strwythurau llywodraethu, yn unol â Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021. Mae'r strategaeth wedi'i strwythuro o amgylch chwech o ofynion statudol, ac fe'i cefnogir gan gynllun gweithredu manwl.

Gofyniad 1: Hybu ymwybyddiaeth o'r swyddogaethau mae'r cyngor yn eu cyflawni ymhlith trigolion lleol, busnesau ac ymwelwyr

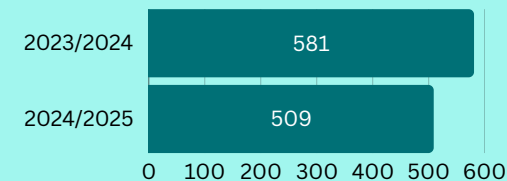
- Gall y cyngor weld faint o bobl sydd wedi gwylio cyfarfodydd, a hysbysebiri hynny ym mhob cyfarfod ar ein [sianel Youtube](#) i'r aelodau ei weld. O ystyried nifer y cyfarfodydd, nid yw'r adroddiad hwn yn cynnwys yr holl ffigurau hynny, ond mae modd eu cyrchu trwy [Youtube](#).
- IO ran ein tudalennau Ymgynghori, mae'r cyngor wedi derbyn 4582 o ymweliadau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.
- Sgôr boddhad defnyddwyr gwefan y cyngor yw 87.67%

Gofyniad 2: Rhannu gwybodaeth am sut mae mynd ati i ddod yn aelod etholedig, neu'n gynghorydd, a beth mae rôl y cyngor yn ei gwmpasu

- Caiff data amrywiaeth ei gasglu gan bob Cynghorydd yn ystod cyfnod sefydlu'r aelodau.

Gofyniad 3: Darparu mwy o fynediad at wybodaeth am benderfyniadau a wnaed, neu a wneir gan y cyngor

- Mae'r Panel Dinasyddion yn fodd i'n dinasyddion roi adborth i ni ar ein gwaith a chyfrannu at ein penderfyniadau yn gynnar iawn. Yn 2024/2025 roedd 832 o bobl yn rhan o'r Panel Dinasyddion.
- Er mwyn bod yn gyson wrth ddadansoddi data a monitro o flwyddyn i flwyddyn, defnyddir ymgynghoriadau a gynhelir yn flynyddol i ddarparu data ar gyfer yr adroddiad hwn. Ar gyfer 2024/25, dim ond yr ymgynghoriad ar y gyllideb fydd yn cael ei ddarparu ar gyfer meincnodi, ond bydd yr Arolwg Trigolion Cenedlaethol yn cychwyn yn fuan, a defnyddir hwnnw hefyd ar gyfer adroddiadau'r dyfodol.



- Mae **4582** o bobl wedi ymweld â thudalen 'Dweud eich dweud' y cyngor.

Gofyniad 4: Darparu a hyrwyddo cyfleoedd i drigolion roi adborth i'r Cyngor, gan gynnwys sylwadau, cwynion, a chynrychiolaethau eraill

- Mae gwybodaeth am y sylwadau, y ganmoliaeth a'r cwynion a gafwyd i'w gweld ar dudalen ??
- Cyfraddau cyfranogwyr mewn ymgynghori ac arolygon*
 - Cynyddu perfformiad ailgylchu - **3740**
 - Blaenoriaethau'r Cyd-bwyllgor Corfforaethol - **16**
 - Arolwg y peilot goleuo rhannol yn y nos - **121**
 - Ymgynghori ar y gyllideb - **509**
 - Cynllun Lliniaru Llifogydd Grandison Brook - **7**
 - Arosiadau byr a thros nos i blant - **10 (parhau)**

* Dylid bod yn wiliadwrs wrth ddehongli'r data yma, gan fod rhai ymgynghoriadau naill ai wedi'u targedu neu mewn lleoliadau daearyddol penodol.

- Mae nifer y bobl fu'n gwylio cyfarfodydd ar gael ar sianel Youtube y Cyngor.

Gofyniad 5: Trefniadau a wnaed, neu sydd i'w gwneud, er mwyn cyflawni dyletswydd y cyngor o ddod â barn y cyhoedd at sylw pwyllgorau trosolwg a chraffu

- Ni fu unrhyw aelodau o'r cyhoedd yn mynychu pwyllgorau craffu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- Ni fu unrhyw aelodau o'r cyhoedd yn bresennol ac yn cyflwyno sylwadau. Cychwynnir rhaglen waith yn Haf 2025 i geisio ymgysylltu â'r cyhoedd
- Ni fu modd casglu metreg ynghylch hyn, ac mae gwaith yn parhau i edrych ar ffyrdd o gasglu'r data yma.

Gofyniad 6: Hyrwyddo ymwybyddiaeth ymhlith y cynghorwyr o fanteision defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i gyfathrebu â thrigolion

- Ni fu modd casglu metreg ynghylch hyn, mae gwaith yn parhau i edrych ar ffyrdd o gasglu'r data yma ynghylch modiwlau hyfforddi, ac mae gwaith yn parhau gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i gael mynediad at hyn.
- Mae hyfforddiant yn y dyfodol i gael ei hwyluso o ran defnydd aelodau etholedig o'r cyfryngau cymdeithasol



MAES GWELLIANT - 2025/2026

Fel rhan o Arolwg Cenedlaethol y Trigolion yng Nghastell-nedd Port Talbot, a gafodd ei lansio ym mis Mehefin 2025, rydyn ni'n gofyn 'nodwch i ba raddau mae'r Cyngor fel arfer yn cymryd barn trigolion i ystyriaeth wrth wneud penderfyniad'. Bydd hyn yn ein galluogi i fonitro canran y bobl sy'n teimlo eu bod yn gallu dylanwadu ar benderfyniadau sy'n effeithio ar eu hardal leol a bwydo i mewn i'n chwe gofyniad statudol.



Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

STRATEGAETH CYFRANOGIAD Y CYHOEDD

2023-2027

Trosolwg o'r Hunanasesiad

Er mwyn cynnal hunanasesiad 2024/2025, mae'r cyngor yn gweithio'n brysur ar draws yr 8 maes gweithgaredd craidd i werthuso effeithiolrwydd ei swyddogaethau a defnydd diwastraff, effeithlon ac effeithiol o'i adnoddau. Ar ben hynny, cynhaliwyd asesiad cyffredinol i adlewyrchu sefyllfa bresennol y cyngor.

Mae'r aelodau a'r uwch-arweinwyr yn cydnabod, er bod sgôr hunanasesu'r cyngor yn dal ar y cam 'aeddffed, yn symud at arwain', fod cynnydd sylweddol wedi cael ei wneud ar draws y meysydd gweithgaredd craidd. Dros amser, bydd y cynnydd hwn yn galluogi'r cyngor i ymsefydlu'n gadarn yn y categori 'Arwain'.

O ran asesu effeithiolrwydd llywodraethu'r cyngor wrth sicrhau swyddogaethau ac adnoddau, nodwyd gwelliannau ychwanegol yn dilyn yr hunanasesiad o system reoli fewnol y cyngor ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben ar 31 Mawrth 2025. Mae'r asesiad hwn yn rhan o ddatblygu Datganiad Llywodraethu Blynnyddol y cyngor ar gyfer 2024/2025.

Mae'r hunanasesiad wedi nodi 19 o feysydd lle mae angen gwella. Mae'r cynllun gweithredu yn Atodiad 1 yn rhoi sylw i'r meysydd gwelliant a nodwyd yn flaenorol, a bydd yn cael ei fonitro'n fanwl gan Grŵp Llywodraethu Corfforaethol y cyngor, sy'n cynnwys uwch-swyddogion sydd â chyfrifoldebau cysylltiedig â llywodraethiant. Er mwyn cyd-fynd â'r Strategaeth Gorfforaethol ddiwygiedig, mae'n hanfodol bod dull y cyngor o ymdrin â hunanasesiadau i'r dyfodol yn parhau i esblygu trwy integreiddio dysgu parhaus o'r tu mewn i'r cyngor, gan bartneriaid a rhanddeiliaid, ac arfer gorau awdurdodau lleol eraill ledled Cymru.

Gan adeiladu ar yr hunanasesiad hwn, mae'n hanfodol ehangu ein dull gweithredu a datblygu proses asesu er mwyn gwerthuso effeithiolrwydd y berthynas rhwng yr arweinwyr gwleidyddol ac uwch-swyddogion yn y cyngor, er mwyn cynnwys hynny yn asesiad 2025/2026. Bydd hynny'n meithrin diwylliant o welliant parhaus, fel bod modd i'r cyngor herio a gwella ei weithrediadau i'r dyfodol yn barhaus.

Datganiad Llywodraethu Blynnyddol

Er mwyn cyflawni ein dyletswydd statudol, datblygwyd Datganiad Llywodraethu Blynnyddol 2024/2025 gan ddefnyddio'r Fframwaith 'Delivering Good Governance in Local Government' a grëwyd gan Sefydliad Siartredig Cyllid a Chyfrifyddu Cyhoeddus (CIPFA), y gwnaethom ni ei fabwysiadu yn 2016. Rydym hefyd wedi ymgorffori'r canllawiau diweddaraf o'r 'Delivering Good Governance in Local Government: addendum', a ryddhawyd ym mis Mai 2025.

Mae'r Datganiad Llywodraethu Blynnyddol yn amlinellu'r prosesau a'r gweithdrefnau sy'n galluogi'r cyngor i weithredu'n effeithiol. Mae'r fframwaith llywodraethu yn cynnwys y systemau, y prosesau, y diwyllïannau a'r gwerthoedd sy'n cyfeirio ac yn rheoli'r cyngor. Mae'r fframwaith hwn yn integreiddio gofynion cyfreithiol, arferion da, a phrosesau rheoli. Mae cwblhau'r Datganiad Llywodraethu Blynnyddol yn elfen hollbwysig o drefniadau llywodraethu corfforaethol y cyngor, gan sicrhau bod y cyngor yn gweithredu ag uniondeb, yn gwneud penderfyniadau amserol, ac yn dilyn y gweithdrefnau cywir.



Mae'r Datganiad Llywodraethu Blynnyddol (AGS) yn dangos y canlynol:

Bod gwaith y cyngor yn cael ei wneud yn unol â'r holl gyfreithiau a rheoliadau perthnasol;

Bod adnoddau'n cael eu defnyddio'n ddiwastraff, yn effeithlon ac yn effeithiol;

Bod arian cyhoeddus yn cael ei ddiogelu ac y rhoddir cyfrif priodol amdano;

Bod penderfyniadau'n cael eu gwneud mewn modd cadarn, cynhwysol;

Bod ymrwymiad i welliant parhaus;

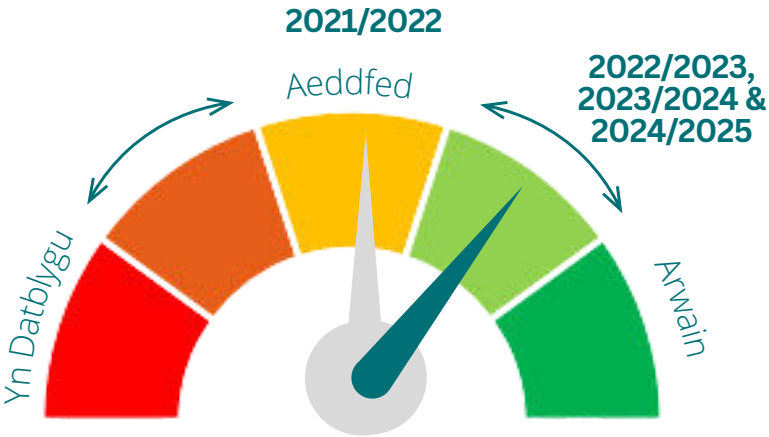
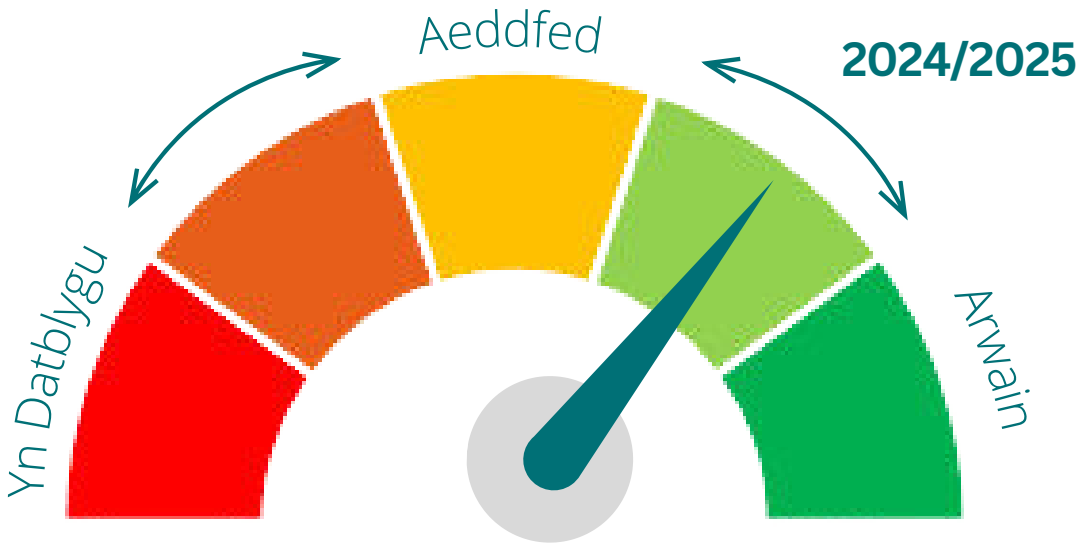
Bod atebolrwydd clir am y defnydd o adnoddau i gyflawni blaenoriaethau y cytunwyd arnynt, sydd o fudd i bobl leol er mwyn sicrhau gwerth am arian a chynaliadwyedd hirdymor.

“ Mae llywodraethu corfforaethol yn ymwneud â sicrhau bod y cyngor yn cael ei redeg yn iawn. Mae'n ymwneud â sicrhau bod y cyngor yn gwneud y pethau cywir, ar yr amser cywir ac yn y ffordd gywir.

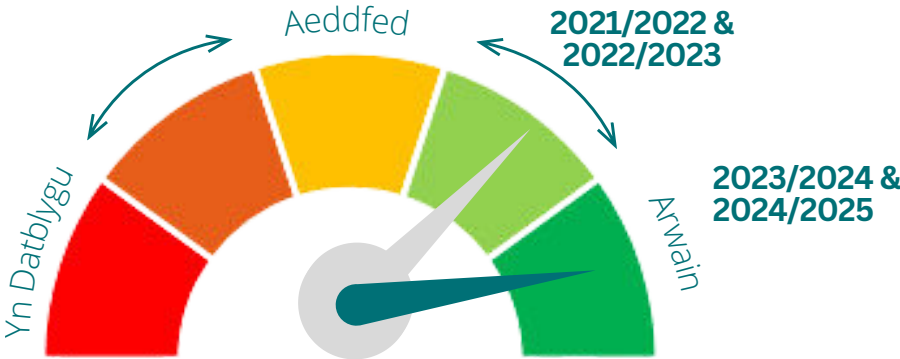
Hunanasesiad Corfforaethol 2024/2025

Er mwyn sicrhau hunanasesiad gonest a thryloyw, rydyn ni wedi defnyddio'r matrices sgorio a amlinellir ar dudalen 5.

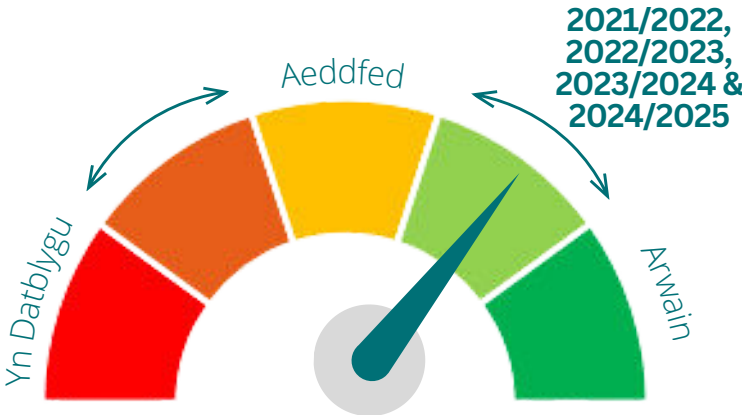
Ar sail yr asesiadau lefel uchel a gynhaliwyd, mae sgôr cyffredinol y cyngor yn dal yn **'aeddffed, gan symud at arwain'**. Dyma fu canlyniad cyson pob un o'r pedwar hunanasesiad ers 2021/2022. Ar sail hunanasesiad eleni, a'r dysgu a'r mewnwelediad a gafwyd, mae angen gwneud mwy o waith i annog newid diwylliant ar draws y cyngor. Er bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn ystod y 12 mis diwethaf, mae angen i ni ddangos yn glir bod dealltwriaeth o rolau a chyfrifoldebau, atebolrwydd a gallu cyffredinol ar draws y cyngor, i gyflawni ein swyddogaethau a'n gwasanaethau, cyn y gallwn ni gyfiawnhau symud i'r categori 'arwain'. Mae'r mesuriadau'n dangos y sgôr hunanasesu cyfredol (gwyrdd) a sgoriau blaenorol (llwyd).



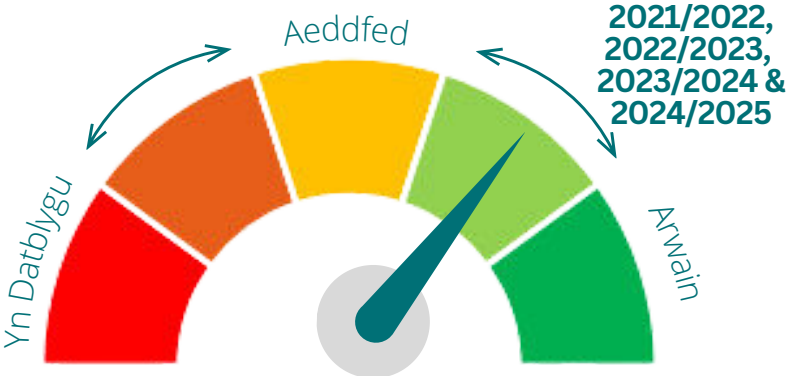
Cynllunio Corfforaethol -
Rôl y Cyngor
Crynodeb – Tudalennau 11 - 12



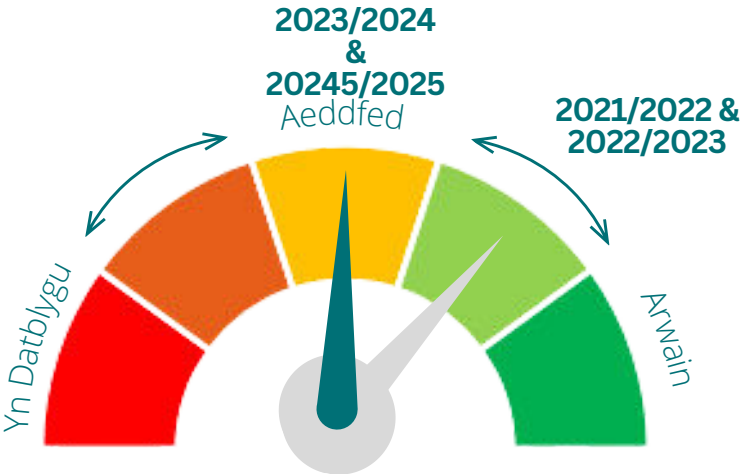
Cynllunio'r gweithlu -
Cael y gorau o'r gweithlu
Crynodeb – Tudalennau 13 -15



Arwain a Rheoli
Crynodeb – Tudalennau 16 - 19



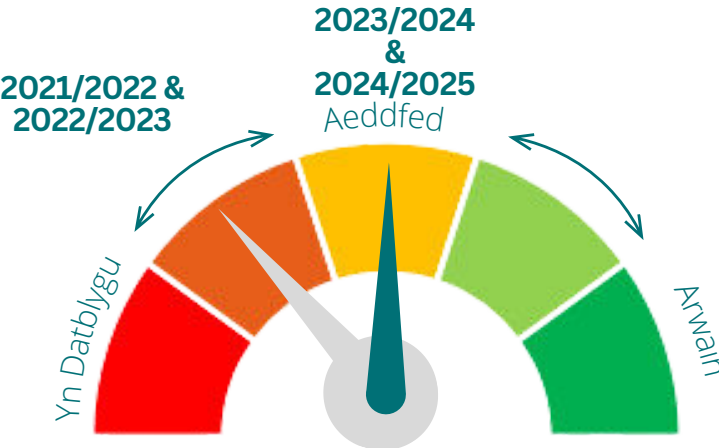
Caffael a Chomisiynu
Crynodeb – Tudalennau 20 - 21



Rheoli Risg -
Rheoli Risgiau'n Effeithiol
Crynodeb – Tudalen 22



Data, Digidol a Thechnoleg / Asedau
Digidol
Crynodeb – Tudalennau 23 - 24



Cynllunio Ariannol -
Rheoli Gwariant / Rheoli Incwm
Crynodeb - Tudalen 25



Asedau Ffisegol a Chyfleusterau -
Crynodeb – Tudalennau 26 - 27
(Sylwer bod yr adran hon wedi cael ei hychwanegu at yr hunanasesiad yn 2022/2023)

Cynllunio Corfforaethol ‘Rôl y Cyngor'

Cynllun Corfforaethol 2024/2027

Yn ystod 2024/2025, cyhoeddodd y cyngor y Cynllun Corfforaethol “Gweithio tuag at CNPT Mwy Llewyrchus, Tecach a Gwyrddach” ar gyfer y cyfnod 2024/2027.

Roedd llawer wedi newid ers i’r cynllun blaenorol gael ei gyhoeddi yn 2022, felly manteisiodd y cyngor ar y cyfle i gymryd stoc ac ailosod blaenoriaethau’r cyngor, gan gymryd i ystyriaeth y cyd-destun newydd roedd y cyngor yn gweithio oddi mewn iddo. Roedd hynny’n cynnwys mwy o bobl yn chwilio am help gan y gwasanaethau cymdeithasol; mwy o bobl yn cyflwyno’u hunain fel rhai heb gartref; a mwy o blant ag angen cymorth ychwanegol yn yr ysgol ac wrth deithio i’r ysgol.

Roedd y cyllid a ddarparwyd gan lywodraethau’r Deyrnas Unedig a Chymru ar gyfer y swyddogaethau hynny yn ystod y ddwy flynedd flaenorol gryn dipyn yn brin o ystyried beth oedd ei angen i ymateb i anghenion cymunedau. Mewn cyferbyniad, roedd y cyngor wedi sicrhau buddsoddiad sylweddol o dan agenda Ffyniant Bro Llywodraeth y Deyrnas Unedig i helpu i adfywio cymunedau, ynghyd â phrosiectau mawr a allai dyfu i greu nifer fawr o swyddi cynaliadwy mewn blynyddoedd i ddod, gan gynnwys statws Porthladd Rhydd i borthladd Port Talbot. Ar ben hynny, ychwanegodd y cyhoeddiad gan Tata Steel UK Ltd ynghylch y rhaglen ddadgarboneiddio fyddai’n dod â gwneud dur traddodiadol i ben ym Mhort Talbot, a’r symudiad at dechnolegau newydd, ddimensiwn strategol pellach i’r tirlun uchod.

Disgrifiodd y Cynllun Corfforaethol a adnewyddwyd y gyfres nesaf o gamau gweithredu roedd y cyngor yn credu bod angen eu cymryd er mwyn cydbwysu anghenion ein cymunedau yn y presennol, ynghyd â’r cyfleoedd y mae’n rhaid gwneud yn fawr ohonynt os ydym i greu dyfodol mwy llewyrchus, tecach a gwyrddach i bawb yn y tymor hwy.

Roedd y cynllun diwygiedig yn ymgorffori 9 rhaglen drawsffurfiannol gorfforaethol, oedd yn cefnogi cyflwyno’r pedwar amcan llesiant. Bu cynlluniau trosfwaol, cynlluniau cyflwyno gwasanaeth a chynlluniau partneriaeth eraill yn gefnogaeth barhaus i gyflawni’r amcanion llesiant. Gofyniad newydd a gyflwynwyd yn ystod 2024/2025 oedd cwblhau Cynlluniau Cyflwyno Gwasanaeth ar lefel Pennaeth y Gwasanaeth. Gallai gwasanaethau gweithrediadol ddewis parhau i gwblhau Cynlluniau Gwasanaeth ar lefel y Rheolwr Atebol os dymunent. Yn ogystal â’r uchod, symudodd y cyngor at fodel craffu newydd lle roedd perfformiad yn eitem sefydlog ar agenda pob cyfarfod.

Strategaeth Gorfforaethol 2025/2028

Tua diwedd 2024/2025, dechreuwyd ar y gwaith o addasu ffocws cynnwys Cynllun Corfforaethol 2024/2027. Cydnabuwyd bod angen edrych yn fanwl ar rywfaint o’r cynnwys i sicrhau bod pwyslais ar gyflawni’r amcanion llesiant a’r nodau tair blynedd, gyda ffocws ar feysydd gwaith strategol allweddol, a rhoi sylw i’r pwysau ar y gyllideb a’r galwadau ychwanegol ar gyfarwyddiaethau.

Cynigir bod y Strategaeth yn cwmpasu’r cyfnod 2025/2028, fydd yn cynnwys dwy flynedd nesaf y tymor llywodraeth leol hwn, ac yn rhoi cyfle i’r weinyddiaeth wleidyddol a etholir yn 2027 ymgartrefu a sefydlu blaenoriaethau. Gwelliant allweddol yn y Strategaeth Gorfforaethol yw cynnwys 3 lefel o fesurau perfformiad – mesurau gwasanaeth, mesurau adborth defnyddwyr gwasanaeth, mesurau poblogaeth/deilliannau.

Ar ben hynny, mae ffocws o’r newydd ar bedwar maes gwaith trosfwaol (a welir isod) sy’n hyrwyddo’r ystod eang o waith a wneir i gyfrannu at ein hamcanion llesiant ar draws amrywiaeth mawr o wasanaethau’r cyngor.

Roedden ni am sicrhau bod y cyfraniad hwn yn cael ei gydnabod, gan ddangos ymrwymiad y cyngor a’r gwahaniaeth rydyn ni’n ei wneud.

Cefnogir cyflwyno’r Strategaeth Gorfforaethol gan Gynlluniau Busnes Penaethiaid Gwasanaeth. Cyflwynir manylion cyflawni nodau’r cyngor yn y cynlluniau busnes hyn ar ffurf camau gweithredu a mesurau perfformiad, a chaiff cynnydd ei fonitro fel yr amlinellir yn fframwaith rheoli perfformiad corfforaethol diwygiedig y cyngor (tudalen ??).

£ Cost of living / poverty prevention

Supporting our residents to maximise income, reduce living costs, alongside wider holistic support for children and families to tackle the impact of poverty across our communities.

Climate Change & Decarbonisation

Committed to addressing climate change and decarbonisation across the council to take proactive measures to mitigate climate change impacts and promote sustainable practices across Neath Port Talbot.

Welsh Language & its Culture & Heritage

Striving to ensure Welsh language, the culture and the heritage of Wales is woven into our everyday lives, making Welsh more audible and visible in our communities.

Equalities, Inclusion & Diversity

Build on our work to promote genuine equality of opportunity, tackle discrimination and create a fairer and more equitable Neath Port Talbot.

2021/2022
2022/2023
2023/2024
2024/2025

Aeddfed gan
symud at Arwain



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy’n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i’w gwella. Mae’r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenathiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd.

O ran ein swyddogaeth ‘Cynllunio Corfforaethol’, mae ein sgôr yn dal yn ‘Aeddfed’ am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Er ein bod wedi gwneud cynnydd yn y maes hwn, mae angen newid diwylliant mwy aeddfed ar draws y cyngor i ddeall rolau a chyfrifoldebau. Bydd hynny’n fodd i sicrhau bod swyddogaethau a gwasanaethau allweddol cysylltiedig â llywodraethiant yn cael eu cyflawni a’u monitro’n effeithiol ac yn effeithlon.

Mae’r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i’r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT:

- Cynllun Corfforaethol 2024/2027: “Gweithio tuag at CNPT sy’n fwy Llewyrchus, yn Decach ac yn fwy Gwyrdd”
- Cynlluniau Busnes Penaethiaid Gwasanaeth
- Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Strategaeth Hyrwyddo’r Gymraeg
- Adroddiad Blynyddol y Cynllun Corfforaethol
- Hunanasesiad
- Datganiad Llywodraethu Blynyddol

Adroddiad y Rheoleiddwyr:

- Crynodeb Archwilio Blynyddol 2024
- Archwilio Cymru: Defnyddio Gwybodaeth am Berfformiad: Persbectif
- Defnyddwyr Gwasanaeth a Deilliannau

Cynllunio Corfforaethol ‘Rôl y cyngor’

Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol

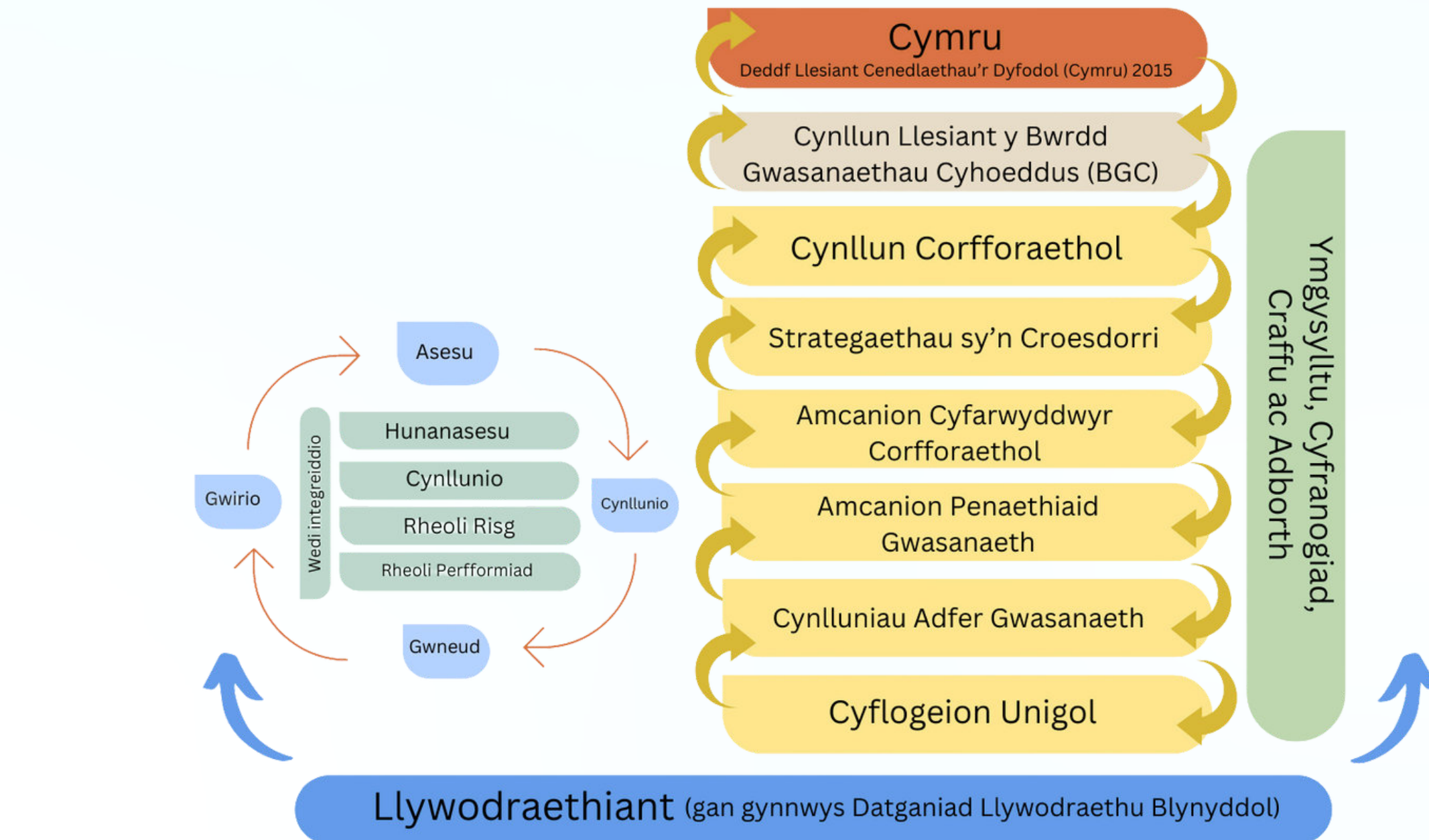
Yn ystod 2024/2025, bu’r cyngor yn diwygio’i fframwaith rheoli perfformiad corfforaethol er mwyn ei weithredu yn 2025/2026. Cydnabu’r Tîm Arweinyddiaeth Strategol fod angen cryfhau’r trefniadau rheoli perfformiad ar draws y cyngor, a hynny ar lefel strategol, gwasanaeth a gweithrediadol.

Bu’r adolygiad yn ystyried y gwahanol ofynion rheoli perfformiad ar draws y cyngor, gan sicrhau dull gweithredu diwastraff a rheoli perfformiad mwy gweladwy ar bob lefel.

Pwrpas y fframwaith yw sicrhau bod gennym lywodraethu corfforaethol effeithiol o fewn y cyngor. Mae’n adeiladu ar arferion rheoli risgiau gweithredu presennol, ac yn cydweddu â systemau llywodraethu eraill i ffurfio systemau rheoli mewnol y cyngor. Mae’r fframwaith yn sefydlu rolau a chyfrifoldebau a’r trefniadau cynllunio corfforaethol / gwasanaethau ac adrodd am berfformiad a’i fonitro sy’n rhan o sicrhau dull cadarn o gyflawni cynllunio corfforaethol / gwasanaethau a rheoli perfformiad.

Nod y fframwaith yw hybu rheolaeth dda, perfformiad, stiwardiaeth ar arian cyhoeddus, ac ymgysylltu â’r cyhoedd, gan ddangos yn y pen draw bod y cyngor yn “Gweithio tuag at CNPT sy’n fwy Llewyrchus, yn Decach ac yn fwy Gwyrdd”.

Mae’n bwysig bod gennym Fframwaith Cynllunio Corfforaethol/Gwasanaeth a Rheoli Perfformiad addas at y diben yn ei le, un sy’n cyfuno gwaith y cyngor o lefel y cyflogai hyd at lefel y cyngor, lle mae pawb yn deall eu rôl a’u cyfraniad at gyflawni gweledigaeth, pwrpas, amcanion llesiant a blaenoriaethau strategol y cyngor, a geir yn y Strategaeth Gorfforaethol.



Er mwyn i’n fframwaith fod yn addas at y diben, mae’n bwysig bod ein cynllunio (gan gynnwys cynllunio corfforaethol, cynllunio strategaeth a pholisi, cynllunio gwasanaeth, cynllunio ariannol a’r gweithlu), ein prosesau sy’n ymwneud â pherfformiad a llywodraethu (gan gynnwys rheoli risg, hunanasesu, trin cwynion, a phrosesau ymgysylltu a chraffu), yn ogystal â meincnodi ac ymchwil polisi a pherfformiad gysylltiedig, yn gadarn ac yn rhan annatod o’n prosesau gwneud penderfyniadau, adrodd a monitro.

Bydd hynny’n caniatáu i ni edrych ar berfformiad mewn modd cyfannol, gan ddarparu mewnwelediad gwahanol o berfformiad cyffredinol y cyngor. Bydd y wedd gyfannol hon ar berfformiad yn cael ei chryfhau yn ystod 2025/2026.

Grŵp Cynllunio Strategol a Pherfformiad

Yn ystod 2024/2025, sefydlwyd y Grŵp Cynllunio Strategol a Pherfformiad er mwyn cryfhau trefniadau rheoli perfformiad ymhellach ar draws y cyngor. Nod y grŵp yw meithrin diwylliant effeithiol o gynllunio corfforaethol a rheoli perfformiad ar draws y cyngor, y bwriad hefyd yw sicrhau bod Tîmau Rheoli’r Cyfarwyddiaethau a Rheolwyr Atebol yn derbyn gwybodaeth lawn ac yn ymgysylltu â’r gofynion a’r amserlenni cynllunio corfforaethol a rheoli perfformiad.

Bydd y Grŵp yn cyflawni rôl allweddol yn sicrhau gweithrediad effeithiol fframwaith rheoli perfformiad corfforaethol diwygiedig y cyngor yn ystod 2025/2026.

Cynllunio'r Gweithlu ‘Cael y gorau o'r gweithlu’

Mae'r cyngor yn parhau i fuddsoddi yn ei weithlu a thrwy Gynllun Strategol y Gweithlu: Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022/2027. Fe'i cymeradwywyd gan Bwyllgor Personél y cyngor ym mis Hydref 2022, ac ynddo mae'r cyngor yn cyflwyno'r weledigaeth a'r amcanion sy'n dilyn.

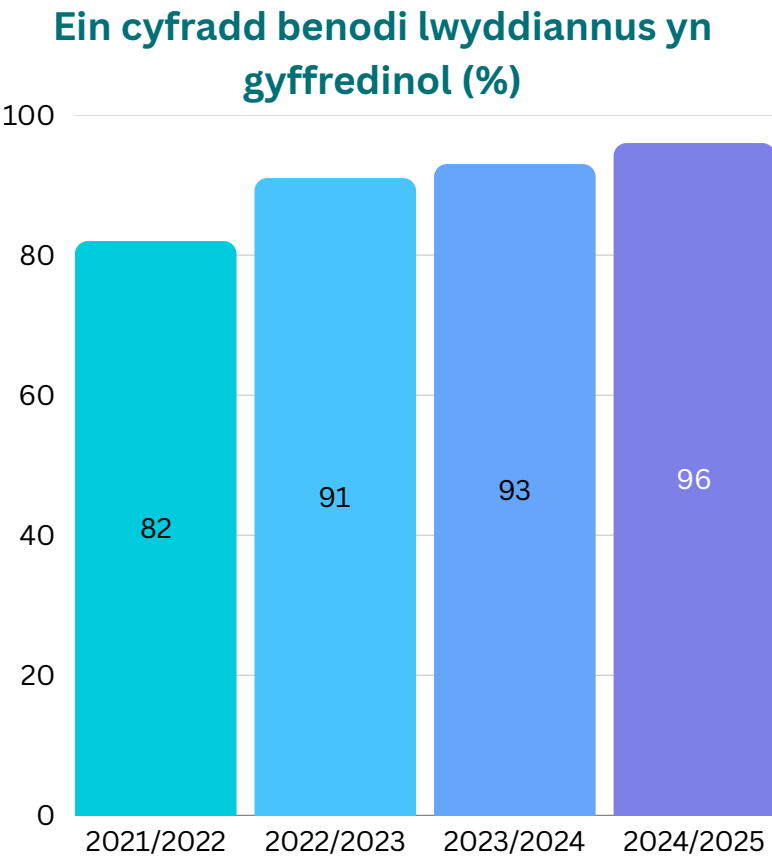
Yn 2023 adolygwyd Cynllun Strategol y Gweithlu i sicrhau bod y blaenoriaethau'n dal yn addas at y diben, a datblygwyd cynllun cyflawni pellach o 12 mis. Wrth gwrs, cyflawnwyd hyn gyda mewnbwn gan y Tîm Arweinyddiaeth Strategol a'n holl randdeiliaid, oedd yn cynnwys rheolwyr, cyflogeion, undebau llafur a phartneriaid allanol a rheoleiddwyr. Ailadroddwyd yr ymarferiad hwn yn 2024, eto gan ymgysylltu'n drylwyr a chynnwys ein rhanddeiliaid, gan gadarnhau blaenoriaethau a chynllun cyflawni 12 mis 2025/2026 gyda'r Tîm Arweinyddiaeth Strategol a'r Pwyllgor Personél ym mis Mawrth 2025.

Agwedd bwysig ar adolygiadau 2023 a 2024 fu asesu effaith cyflawni'r camau sy'n gysylltiedig â'r Cynllun Strategol y Gweithlu. Mae Atodiad 1 o'r adroddiad yn disgrifio allbynnau'r Cynllun Cyflawni, a lle gallwn rydyn ni wedi darparu tystiolaeth o'r effaith fesuradwy. Er enghraifft, mewn perthynas â recriwtio gallwn ni nawr ddarparu tystiolaeth bod gweithgarwch sylweddol i gefnogi recriwtio yn cael effaith gadarnhaol ar allu'r cyngor i ddenu ymgeiswyr a phenodi'n llwyddiannus i swyddi gwag:

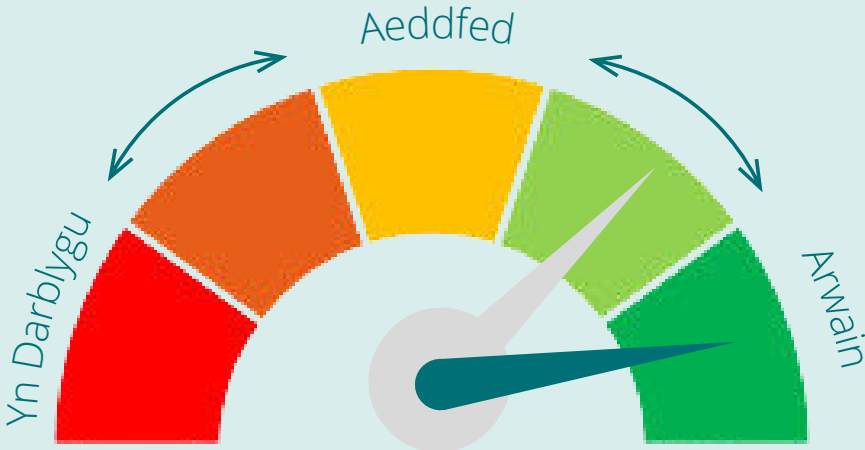
- Gallwn dystio bod mwy o bobl yn ymgeisio am swyddi gyda'r cyngor, ac rydym yn gweld cynnydd o 46% yn y ceisiadau o gymharu â 2021/2022. Dylid nodi hefyd bod nifer y swyddi sy'n cael eu hysbysebu wedi gostwng eleni (o ganlyniad i arbedion cyllideb nid yw rheolwyr yn hysbysebu cynifer o swyddi gwag); er bod 225 yn llai o swyddi gwag wedi cael eu hysbysebu, rydyn ni wedi derbyn 2,189 yn fwy o geisiadau.

Mae'r gyfradd recriwtio yn uwch na'r nifer sy'n ymddiswyddo, ac mae hynny yn ei dro yn golygu bod gennym gyfradd gadw gadarnhaol yn hytrach na negyddol; mae hynny'n sylw cadarnhaol ynghylch ein gwaith i wella profiad cyflogeion a'u hymgysylltiad, a chadw doniau. Rydym wedi darparu cyfraddau gweithgarwch, er enghraifft nifer y cyflogeion sy'n rhan o'r rhaglenni llwybr datblygu arweinyddiaeth; mae hynny'n dangos bod cyflogeion yn ymateb i fentrau. Rydym hefyd wedi darparu adborth gan gyfranogwyr fel ein bod yn clywed llais y cyflogai, ac effaith camau gweithredu ar unigolion yn ein gweithlu – mae'r astudiaethau achos a ddarparwyd yn ceisio dod ag effaith bersonol yn fyw.

Bydd ein harolwg cyflogeion yn awr yn digwydd yn flynyddol, fydd yn golygu ein bod yn gallu olrhain newidiadau ym marn ac agwedd cyflogeion a gweld sut gall strategaethau cyflogaeth ddylanwadu ar hynny. Lle gallwn, rydym wedi darparu adborth o ffynonellau eraill os yw ar gael, er enghraifft, mae ein graddau ar safleoedd recriwtio allanol ar gyfer swyddi (sy'n darparu adnoddau i CNPT) yn dangos y cyngor mewn goleuni ffafriol fel cyflogwr o ddewis, o'n cymharu â'n cystadleuwyr ym maes llywodraeth leol.



2023/2024 & 2024/2025	Arwain
2021/2022 & 2022/2023	Aeddfed gan symud at Arwain



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy'n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i'w gwella. Mae'r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth 'Cynllunio'r Gweithlu' mae ein sgôr yn dal ar lefel 'Arwain' am yr ail flwyddyn. Fel cyngor, byddwn ni'n parhau i ymgysylltu â'n gweithlu ac addasu'n unol â hynny. Mae'r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i'r canlynol:

- Dogfennau Cyngor CNPT: Cynllun Strategol y Gweithlu:**
- Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022-2027
 - Adolygu Cynllun Strategol y Gweithlu: Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022 – 2027 Adroddiad i'r Pwyllgor Personél dyddiedig 19 Chwefror 2025
 - Cynllun Corfforaethol
 - Arolwg Effaith Pobl CIPD 2022 / 2025
 - Arolwg Cyflogeion 2024
 - Cynlluniau Olyniaeth Gwasanaethau
- RAdroddiad y Rheoleiddwyr:**
- Adolygiad Llamu Ymlaen Archwilio Cymru

GWELEDIGAETH GLIR

Rydym am sicrhau bod gennym y nifer cywir o bobl, sydd â'r sgiliau a'r agweddau cywir, yn eu lle ar yr adeg gywir i gyflawni gwasanaethau a swyddogaethau'r cyngor.

EIN PRIF AMCANION

- Cyflawni'r camau sy'n angenrheidiol o ran y gweithlu yn y tymor byr, canolig a hir er mwyn rhoi'r Cynllun Corfforaethol ar waith, ond hefyd sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant ein pobl.
- Gwreiddio'r Blaenoriaethau Corfforaethol, ein Gweledigaeth a'n Gwerthoedd.

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



Arolwg Cyflogeion 2024

'Cynhaliwyd 'Dewch i Sgwrsio am weithio i Gyngor CNPT' rhwng 13 Mawrth a 31 Mai 2024. Yn ogystal â rhoi gwybodaeth i ni a'n helpu i fesur effaith mentrau cyflogaeth, defnyddiwyd yr adborth gan gyflogeion i lywio camau gweithredu yng Nghynllun Cyflawni 2025 / 2026. Bydd hyn yn ceisio rhoi sylw i'r meysydd a nodwyd ar gyfer gwelliant yn adborth yr arolwg, gan ganolbwyntio'n arbennig ar gyfathrebu mewnol gyda chyflogeion, arfarniadau a rheoli perfformiad, rheoli newid a chynllunio a llwybrau gyrfa. Rhoddwyd adroddiadau i Benaethiaid Gwasanaeth, Grŵp Penaethiaid Awdurdod Lleol yr Ysgolion Cynradd (LLAN) a Chymdeithas Genedlaethol yr Athrawon Uwchradd (NAASH) yn cynnwys data penodol i'w gwasanaethau eu hunain, fel bod modd iddynt benderfynu ar unrhyw gamau lefel gwasanaeth mae angen eu cymryd.



Cynllunio'r gweithlu ar lefel gwasanaeth

Ar lefel gorfforaethol, mae Cynllun Strategol y Gweithlu: Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022/2027 yn ceisio 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 lefel gwasanaeth er mwyn nodi a datblygu'r arweinydd a'r unigolion posibl sy'n ofynnol i lenwi swyddi eraill allweddol i waith y cyngor yn y dyfodol. Bydd hynny'n sicrhau ein bod yn parhau i ddarparu gwasanaethau o safon uchel i'n dinasyddion. Hyd yma, cwblhawyd 62 o gynlluniau olyniaeth, sy'n cwmpasu rhyw 75% o weithlu'r cyngor (ac eithrio ysgolion). Adolygwyd y Pecyn Offer yn 2024, a datblygu pecyn offer rhyngweithiol yn Excel, oedd eisoes yn cynnwys data allweddol am gyflogeion, a rhestrau dethol rhyngweithiol, fel bod modd cwblhau'n fwy effeithlon a sicrhau cysondeb yn y data y gellir ei gasglu o gynlluniau olyniaeth. Caiff y templed newydd hwn ei lansio ym mis Mai 2025, a bydd hyfforddiant wedi'i ddiweddarau ar gael i reolwyr.



Partneriaeth Gymdeithasol

Rydyn ni'n falch iawn o'n partneriaeth hirsefydlog gyda'r undebau llafur rydyn ni'n eu cydnabod, ac mae hynny'n ein helpu i ddatblygu atebion creadigol ac arloesol i heriau cyflogaeth. Mae'r undebau llafur yn ein cefnogi i gynllunio'n gweithlu, trwy ymwneud â datblygu'r strategaeth a chynlluniau cyflawni. Secondiwyd cynrychiolydd undeb llafur i'r Tîm Cyflawni Dyfodol Gwaith, ac mae wedi bod yn allweddol i sicrhau bod llais y cyflogai yn ganolog i'n holl waith. Mae undebau llafur yn cyflawni rôl weithredol wrth reoli newid ar draws y gweithlu, ac enghraifft o hynny yw bod cynrychiolwyr undebau llafur yn aelodau o Grŵp Gweithredu Ailgyfeirio'r cyngor, ochr yn ochr â Phenaethiaid Gwasanaeth cynrychioliadol o bob rhan o'r cyngor, sy'n cydweithio i ddiogelu cyflogaeth a hwyluso ailgyfeirio unrhyw gyflogeion y mae eu swyddi mewn perygl. Ar ben hynny, rydyn ni'n cydweithio'n agos ag undebau llafur i ddod i gonsensws wrth bennu a chyflawni ein hamcanion llesiant corfforaethol.



Rheoli Doniau

Mae sefydlu'r Tîm Rheoli Doniau wedi bod yn gam pwysig yn ein dull strategol o gynllunio'r gweithlu. Sefydlwyd y tîm ym mis Chwefror 2024, ac mae'n cynnwys gweithwyr proffesiynol profiadol sydd yn frwd ynghylch rheoli doniau. Mae'r tîm yn cefnogi ein gwasanaethau o ran cynllunio olyniaeth, rheoli doniau a gweithgarwch datblygu gyrfa, gan helpu'r cyngor i ddenu, cadw, ysgogi ac ymgysylltu â'r doniau gorau.

Mae'r tîm yn cadw mewn cysylltiad ac yn gweithio mewn partneriaeth ag ystod eang o sefydliadau i gefnogi ein strategaethau cynllunio olyniaeth a recriwtio. Mae hynny'n cynnwys mynychu ffeiriau swyddi i gynrychioli swyddi a gyrfaedd CNPT, mynychu diwrnodau 'Eisiau Gweithio' rheolaidd gyda Chanolfan Byd Gwaith, cadw mewn cysylltiad â phrifysgolion a cholegau addysg bellach i addasu cymwysterau yn ôl anghenion ein cyflogwyr, gweithio gyda Tata i rannu profiad o reoli doniau a chefnogi adleoli cyflogeion a symudwyd, darparu gweithai hyfforddiant gyrfa a chynllunio gyrfa i gyflogeion CNPT, cefnogi cyflogeion sydd 'mewn perygl', e.e. yn sgîl dileu swyddi, a chefnogaeth wedi'i theilwra ar gyfer rheolwyr sy'n recriwtio, yn enwedig lle mae 'anhawster recriwtio' i swyddi penodol. Mae'r tîm wedi helpu i ehangu rhwyd recriwtio'r cyngor trwy ddefnyddio technoleg ddigidol, yn ogystal â hybu arferion recriwtio cynhwysol.



Rhwydweithiau Cynllunio'r Gweithlu

Rydyn ni'n mynychu ac yn cyfrannu at Rwydwaith Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (WLGA), fforwm ar gyfer rhannu arfer gorau ac arloesedd, yn ogystal â datrys problemau. Rydym hefyd yn mynychu Rhwydwaith Cynllunio Gweithlu Cymdeithas Llywodraeth Leol, fforwm ar draws y Deyrnas Unedig sy'n ceisio hybu cynllunio'r gweithlu a rhannu arfer gorau.

Gwobrau a Chydnabyddiaeth

Mawrth 2024: roeddem wrth ein bodd yn cyrraedd rhestr fer rownd derfynol y categori 'Tîm AD Mewnol Gorau' yng Ngwobrau Blynyddol CIPD Cymru, ac roedd y deunydd a gyflwynwyd a'r cyfweiliad yn canolbwyntio ar bopeth rydyn ni wedi bod yn ceisio'i gyflawni trwy Gynllun Strategol y Gweithlu ac effaith weladwy ein camau gweithredu.

Medi 2024: Mae Llywodraeth Cymru wedi cydnabod cryfder ein gwaith partneriaeth gymdeithasol, trwy wahodd Pennaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol a Chadeirydd yr Undebau Llafur ar y cyd i roi cyflwyniad yn y Gynhadledd Partneriaeth Cymdeithasol a gynhaliwyd yn Abertawe ym mis Medi 2024, a rhoi sylw i'r cyngor mewn astudiaeth achos ar eu gwefan [Neath Port Talbot Council social partnership case study](#) | [GOV.WALES](#)

Medi2024 cyrhaeddodd Cynllun Strategol y Gweithlu y rhestr fer ar gyfer y Fenter Gweithlu Orau yng Ngwobrau Cymdeithas Rhagoriaeth Sector Cyhoeddus y Deyrnas Unedig.

Medi 2025: cyrhaeddodd Pennaeth Pobl a DS y rhestr fer ar gyfer gwobrau AD yng Nghymru, yn y categori Rhagoriaeth wrth Arwain Pobl.

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



Arfer Meincnodi Pobl

Yn 2021, dechreuodd y cyngor weithio mewn partneriaeth â'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad (CIPD) trwy eu Cynllun PDP (Partner Datblygu Pobl), sy'n ceisio cydnabod sefydliadau sy'n arddangos ymrwymiad gwirioneddol i wella gwaith a bywydau gwaith.

Er mwyn bod yn Bartner Datblygu Pobl CIPD, rhaid i sefydliad wneud y canlynol:

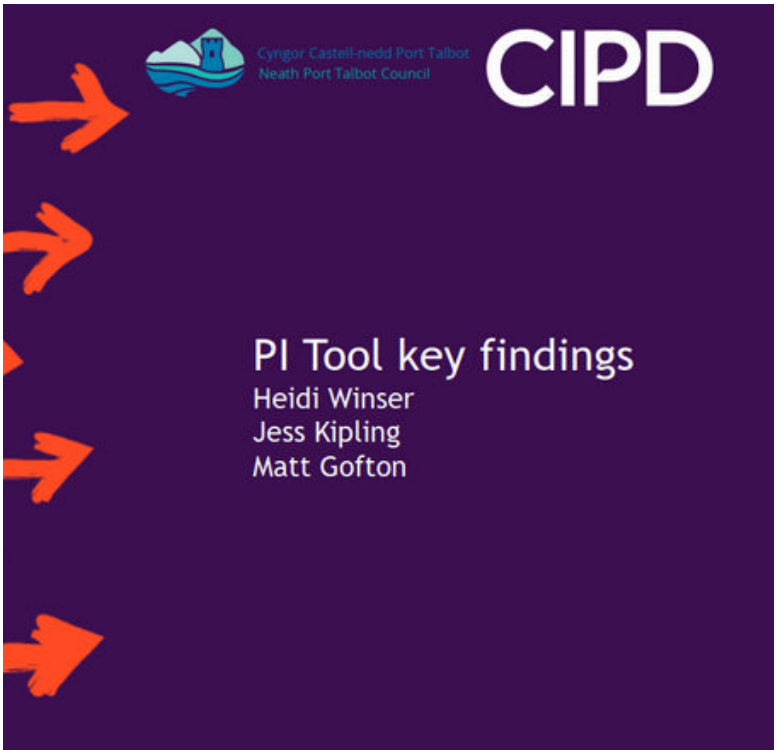
- Cydnabod ac alinio gallu ac arferion AD yn erbyn safon ragoriaeth ryngwladol CIPD (Map Proffesiwn CIPD)
- Ymrwymo i broffesiynoldeb parhaus ei bobl AD trwy gymwysterau ac aelodaeth
- Hyrwyddo'r proffesiwn trwy ddarparu pwyntiau mynediad (er enghraifft trwy brentisiaethau a rhaglenni graddedigion)
- Gweithio gyda CIPD i gefnogi'r tîm AD yn barhaus i ffynnu trwy hyfforddiant a datblygiad
- Buddsoddi yn ôl i'r proffesiwn ehangach trwy fod yn rhan o ymchwil a pholisi.

Yr allwedd i lwyddiant unrhyw fusnes yw sut mae'n datblygu, yn denu ac yn cadw ei bobl. Gwelwn bwysigrwydd hanfodol sicrhau bod y galluoedd a'r doniau AD gorau yn gweithio i'r cyngor hwn, a dyna pam rydyn ni wedi gweithio gyda CIPD i gyflawni'r gorau sy'n bosibl i ni.

Bu CIPD yn asesu ac yn cadarnhau Statws PDP y cyngor yn haf 2022, ac mae dod yn Bartner Datblygu Pobl wedi cadarnhau ymroddiad y cyngor i gynyddu gallu, hygredded ac effaith ei swyddogaethau pobl, gan gynnwys ei swyddogaethau Adnoddau Dynol, Hyfforddiant, a Datblygu Sefydliadol. Y cyngor oedd y cyflogwr cyntaf yng Nghymru, ac un o'r cyngorau cyntaf ar draws y Deyrnas Unedig, i gael statws PDP. Rydym yn falch iawn ein bod wedi arwain y ffordd gyda'r gweithgaredd meincnodi a datblygu hwn, a'n bod wedi gallu rhannu ein profiad gyda nifer o gynghorau eraill ar draws y Deyrnas Unedig. Rydyn ni'n falch o weld bod nifer y cynghorau eraill sydd â statws PDP yn awr yn cynyddu.

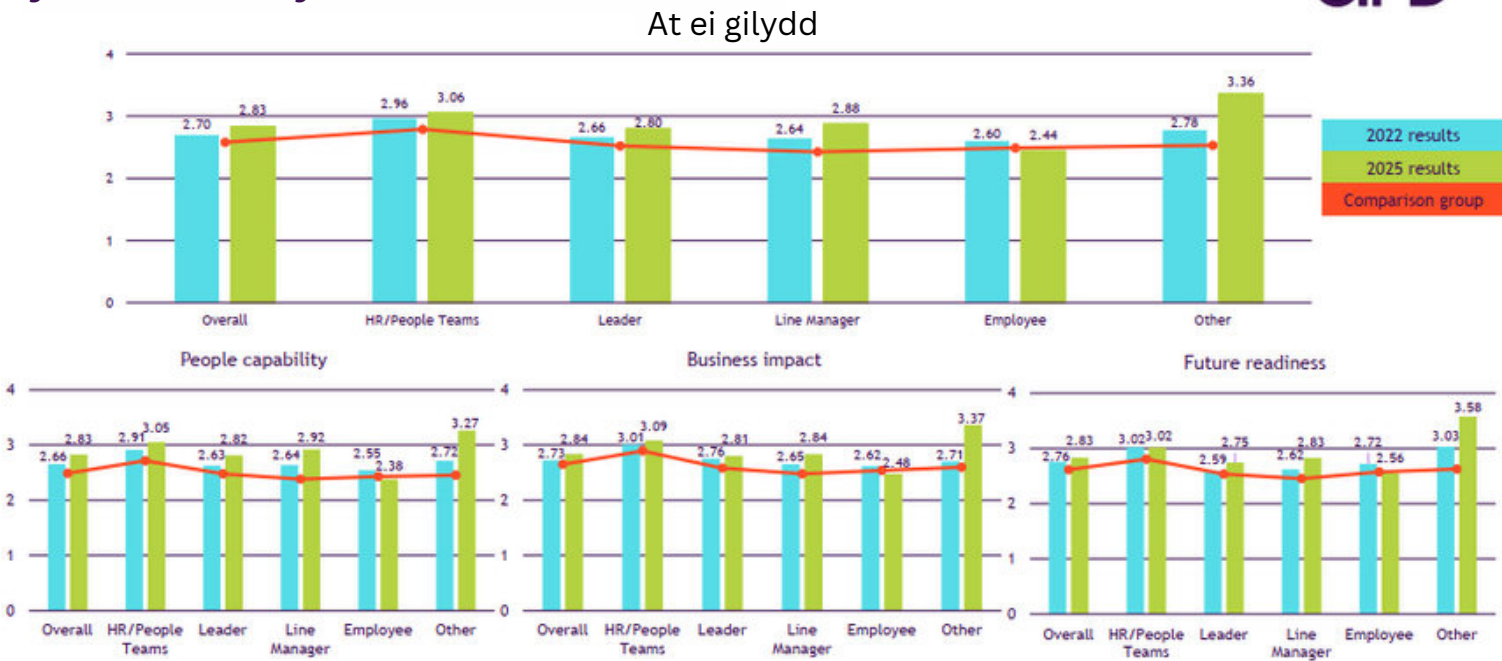
Fel rhan o'r cynllun, cynhaliodd CIPD Arolwg Effaith Pobl ar draws y cyngor i bennu i ba raddau mae gallu pobl y cyngor ar hyn o bryd yn cyfateb i safonau CIPD, fel y nodir ar Fap Proffesiwn CIPD, yn ogystal â meincnodi sector cyhoeddus. Defnyddiwyd yr wybodaeth hon i lywio Cynllun Strategol y Gweithlu a llywio cynllun datblygu'r tîm AD. Rydym wedi canolbwyntio ar ddatblygu ein setiau sgiliau o amgylch Datblygu a Dylunio Sefydliadol, Dadansoddeg Data Pobl, Rheoli Doniau ac yn fwyaf diweddar, Gwobrwyo a Chydnabod; yn bwysicach fyth, rydym wedi defnyddio'r setiau sgiliau hyn i symud ymlaen gyda'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu a nodwyd yng Nghynllun Strategol y Gweithlu.

Ym mis Mawrth 2025 fe wnaethon ni ailadrodd yr Arolwg Effaith Pobl a'r ymarferiad meincnodi, i weld sut mae ein harfer o ran pobl wedi esblygu yn ystod y cyfnod o 3 blynedd ac i lywio gwaith datblygu parhaus yn y tîm Adnoddau Dynol. Rydym wrth ein bodd bod y canlyniadau'n dangos gwelliant ar draws y 24 categori a aseswyd (ac eithrio un a arhosodd yn ei unfan) a'u bod yn gyson uwch na grŵp cymhariaeth meincnodi'r sector cyhoeddus.



At ei gilydd, mae'r data a gyflwynir yn y graffiau isod yn dangos tuedd gadarnhaol yn y canfyddiad o berfformiad AD/Timau Pobl a'u heffaith ar draws gwahanol grwpiau yng Nghastell-nedd Port Talbot.

Castell-nedd Port Talbot vs Cymhariaethau: Cyfartaleddau cyffredinol



Arwain a Rheoli

Datblygu ein Harweinwyr

Y man cychwyn wrth ystyried datblygiad rheolwyr ac arweinwyr yn y cyngor yw deall beth yw ein gofynion o ran ein rheolwyr a’n harweinwyr – pa bethau rydyn ni am iddyn nhw eu cyflawni, a beth yw ein disgwyliadau 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 yn ei le ar hyn o bryd sy’n mynegi’r disgwyliadau o ran eu rôl, ac yn enwedig yn achos rolau lle mae angen aelodaeth a/neu gofrestriad proffesiynol, bydd y disgrifiadau swydd hyn yn cyfeirio at ddisgwyliadau arwain cyrff proffesiynol a rheoliadol. Adolygwyd y trefniadau hyn yn 2023/2024, ac mae hynny wedi arwain at ddatblygu Fframwaith Cymhwysedd i Arwain, a chytuno arno.

Mae’r fframwaith hwn yn amlinellu’r wybodaeth, y sgiliau, y gwerthoedd a’r ymddygiad sy’n gysylltiedig ag Arweinydd Cyhoeddus effeithiol yn yr 21ain Ganrif. Caiff y fframwaith ei gwmpasu yn nhempled newydd disgrifiadau swydd a manylebau person y lefelau canlynol:

- Pennaeth Gwasanaeth
- Rheolwr Strategol
- Rheolwr Atebol

Mae gan y cyngor ystod o bolisïau a gweithdrefnau sy’n cyflwyno’r disgwyliadau o ran ein harweinwyr a’n rheolwyr mewn perthynas ag ystod o brosesau cyflogaeth a chorfforaethol (e.e. gofynion ariannol a llywodraethu). Mae’r cynllun arfarnu perfformiad blynyddol yn gofyn bod pob rheolwr, o’r Prif Weithredwr i lawr, yn cynnal trafodaethau perfformiad rheolaidd gyda’r rhai maen nhw’n adrodd yn uniongyrchol iddynt, gan gadarnhau amcanion a monitro cynnydd tuag atynt.

Datblygu Arweinyddiaeth

Mae Cynllun Strategol y Gweithlu: Strategaeth Dyfodol Gwaith yn nodi y byddwn yn gwreiddio dull strategol o ddatblygu Prif Swyddogion ac uwch-arweinwyr sy’n eu galluogi i arddangos y galluoedd allweddol sy’n ofynnol ganddynt yn eu rôl.

Mae’r Cynllun yn nodi’r cam gweithredu blaenoriaeth canlynol “Bydd datblygu rhaglenni corfforaethol gyda lefel dda o adnoddau sy’n darparu datblygiad cynhwysfawr ar bob lefel o arweinyddiaeth yn helpu i sicrhau bod arweinwyr heddiw ac yfory yn alluog, yn hyderus, yn gymwys ac yn llawn cydymdeimlad”.

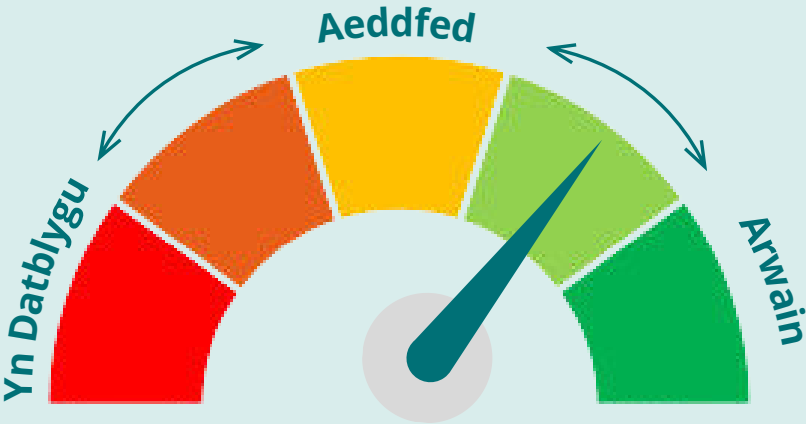
Yn 2023, cytunwyd ar Lwybr Datblygu Arweinyddiaeth gan y Tîm Arweinyddiaeth Strategol. Mae hyn yn amlinellu’r cyfleoedd i ddatblygu o adeg sefydlu ymlaen, ac yn disodli agwedd lawer mwy ad hoc at ddatblygu arweinyddiaeth. Mae’r rhaglen gynhwysfawr yn defnyddio cymwysterau ILM – y bernir eu bod yn safon de facto o ran cymwysterau arwain a rheoli, ac a luniwyd yn unol â’r Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol. Wrth gwblhau unrhyw gymwysterau a restrwyd o Lefel 2 i 5, bydd y cyfranogwyr hefyd yn cyflawni cymwysterau NVQ ar yr un lefel. Rydym wedi cynnal partneriaeth effeithiol gyda’r darparwr hyfforddiant Talk Training, sy’n parhau i gynnig cymwysterau ILM wedi’u hariannu’n llawn o Lefel 3 i 5. Mae’r tabl ar dudalen ? yn darparu cyfanswm nifer y dysgwyr a’r cyflawnwyr cyfredol.

Gyda golwg ar ddarparu cefnogaeth ychwanegol, estynnwyd gwahoddiad i’r holl fyfyrwyr ILM cyfredol yn 2024 i fynychu gweithdy Datblygiad Personol. Nodwyd y gallai myfyrwyr ILM, er bod y cwrs yn darparu sylfaen academaidd gadarn, o bosibl weld eisiau “cyd-destun” rheolaeth CNPT. Yn y sesiwn hon, cytunwyd y gallai Rhwydwaith Astudio rheolaidd fod o fudd, gan fod cael hyd i amser a lle tawel i weithio ar aseiniadau yn drafferthus ar adegau. Cynhelir y rhain bob deufis.

Nifer bach sy’n manteisio ar hyn hyd yma, a bydd ei addasrwydd yn cael ei adolygu. Fodd bynnag, bydd Talk Training yn hwyluso gweithdy Llundun Aseiniadau yn y flwyddyn newydd. Yn y cyfamser, rydyn ni’n parhau i feithrin perthynas agos gyda darparwyr dysgu, gan sicrhau monitro a diweddariadau rheolaidd, gyda golwg ar roi’r cyfle gorau posibl i fyfyrwyr eu cwblhau a chyflawni.

2021/2022
2022/2023
2023/2024
2024/2025

Aeddfed gan symud at Arwain



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau.

Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy’n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i’w gwella. Mae’r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd.

O ran ein swyddogaeth ‘Arwain a Rheoli’, mae ein sgôr yn dal yn ‘Aeddfed, gan symud at arwain’ am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Mewn blynyddoedd blaenorol, bu’r ffocws ar arwain a rheoli yn gyfyngedig oherwydd pwysau ar y gyllideb ac adnoddau. Yn ogystal â symud ymlaen gyda Chynllun Strategol y Gweithlu a mentrau sy’n ei gefnogi, rhaid i’r buddsoddiad presennol barhau er mwyn sicrhau bod y gwaith hwn yn datblygu ymhellach. Bydd hynny’n helpu i newid agwedd y diwylliant ar draws y cyngor, ac yn symud y sgôr i’r categori arwain.

Mae’r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i’r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT

- Cynllun Strategol y Gweithlu: Strategaeth Dyfodol Gwaith 2022/2027
- Cynllun arfarnu perfformiad blynyddol
- Fframwaith Cymhwysedd i Arwain
- Llwybr Datblygu Arweinwyr
- Manteisio ar ILM
- Manteisio ar gynllun mentora Ment2be

“

Mae **Cynllun Corfforaethol 2024/2027** yn cyflwyno gweledigaeth, gwerthoedd a blaenoriaethau’r cyngor, ac mewn perthynas ag arweinyddiaeth, mae’n nodi 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, meithrin hyder fel sefydliad, gan arwain at arloesi a gwella deilliannau i’r bobl sy’n byw ac yn gweithio yng Nghastell-nedd Port Talbot”.

”

Arwain a Rheoli

Mae gennym bellach Raglen Datblygu Arweinyddiaeth sefydledig (ar gyfer Rheolwyr Newydd a Chwilfrydig). Cynhaliwyd Carfan 4 ym mis Ionawr 2025, ac mae Carfan 5 i ddigwydd ym mis Medi 2025.

Datblygwyd y rhaglen ymhellach yn dilyn adborth gan reolwyr ac mae’n cwrpasu pynciau sy’n cyfateb i’r Cylch Cyflogaeth ac sydd wedi’u grwpio’n dri llinyn: Arwain y Gwasanaeth, Arwain eich Hunan, ac Arwain Eraill. Gwahoddir cyfranogwyr hefyd i rannu syniadau ar gyfer hyfforddiant yn y dyfodol, sydd wedi sbarduno datblygu a chyflwyno sesiynau ychwanegol sy’n estyn yr hyn rydyn ni’n ei gynnig o ran datblygu arweinyddiaeth. Mae’r rhain yn cynnwys: *The Conflicting Extremes of Leadership: Avoiding Hubris and Overcoming Impostor Syndrome a Camu Mlaen i Sefyll Allan: Creu Brand Personol*.

Gan weithio gyda Digwyddiadau’r Hyb, hwyluswyd gweithdy byr: Datblygu Gwydnwch fel Rheolwr. Ei ddiben oedd darparu elfen o gefnogaeth at “Arwain eich Hunan”, yn arbennig yng ngoleuni’r heriau mae’r cyngor yn eu hwynebu ar hyn o bryd.

Rydyn ni’n falch o elwa o gefnogaeth aelodau mewnol o staff, sydd wedi datblygu a chyflwyno cyrsiau ar sail adborth gan reolwyr – yn enwedig y gweithdai Ysgrifennu Adroddiadau Pwyllgor (x2) a hwyluswyd gan Bennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd.

Fe wnaethon ni gyflwyno ein Cwrs cyntaf Siarad yn Hyderus, oedd yn ceisio “egluro dirgelion” y cysyniad o siarad yn gyhoeddus yng nghyd-destun CNPT – er enghraifft: mewn cyfarfod Cabinet. Daeth 8 o gyfranogwyr i’r cwrs cyntaf, oedd yn gorffen gyda 5 o’r rhai oedd yn bresennol yn rhoi cyflwyniad byr i gynulleidfa o wahoddedigion. Rhoddodd aelodau o’r gynulleidfa (gan gynnwys Penaethiaid Gwasanaeth) adborth adeiladol i helpu pob un o’r cyfranogwyr i ddatblygu.

Yn yr un modd, datblygwyd a chyflwynwyd gweithdy newydd, gyda ffocws ar “Arwain eich Hunan”. Mae Camu Mlaen i Sefyll Allan: Creu Brand Personol yn archwilio sut gallwn ni ddatblygu ein presenoldeb arwain, a sut rydyn ni am gael ein gweld gan y gweithlu ehangach. Mae hefyd yn edrych ar agweddau ar ddatblygiad personol – gan annog myfyrio a blaengynllunio, yn ogystal ag ystyried sut gallwn ni ofalu am ein llesiant ein hunain.

Mae gweithdy newydd wedi cael ei ddatblygu a’i lansio ym mis Chwefror 2025: Yr Arweinydd Myfyriol.

Pwrpas y gweithdy hwn yw annog rheolwyr i adolygu eu hymarfer a gwreiddio’r cysyniad o welliant parhaus.

Bu’r cyfranogwyr yn elwa o weithdy ar thema’r Cynllun Corfforaethol (Busnes i Bawb), adolygiad o’u profiad fel myfyrwyr (heriau, rhwystrau, ond hefyd gwelliannau personol a gwasanaeth), a gweithdy datblygu gyrfa i ganfod anghenion i’r dyfodol.

Datblygu Uwch-Arweinyddion

Mae partneriaeth gyda Choleg Castell-nedd Port Talbot wedi sefydlu Diploma ILM mewn Arwain a Rheoli Strategol (ar Lefel 7) a ariannir yn llawn. Mae’n anghyffredin cael hyd i gyllid ar y lefel hon, a’r costau cyfartalog a nodwyd yw £4000 fesul cyfranogwr.

Trwy ein llwybr datblygu arweinwyr mewnol, argymhellir y cymhwyster Lefel 7 i’r rhai sy’n gweithio ar lefel Arweinydd Gwasanaeth ac uwchben hynny (yn arbennig, rhai sydd am fod yn Benaethiaid Gwasanaeth).

Yn ogystal â’r uchod, mae’r holl uwch-arweinwyr yn derbyn diweddariadau ar y cyfleoedd sy’n cael eu darparu gan bartneriaid allanol (e.e. Profiad Uwch-Arweinyddiaeth Academi Cymru, Ysgolion Haf/Gaeaf).

Cafodd un Arweinydd Gwasanaeth (ENV) gyfle i fod yn rhan o Gwrs Arweinwyr y Dyfodol SOLACE yn 2024 / 2025. Rhaglen un flwyddyn yw hon, wedi’i bwriadu ar gyfer rheolwyr canol sydd â photensial i symud ymlaen i rolau mwy corfforaethol, ac i ehangu eu dealltwriaeth o’r heriau strategol mae Llywodraeth Leol yn eu hwynebu. Bu un Cyfarwyddwr Corfforaethol (S&CS) yn cymryd rhan yng nghwrs Carlam Rhaglen Datblygu Cyfarwyddwyr INPD, oedd yn cwrpasu themâu allweddol arweinyddiaeth uwch ddatblygedig a chynllunio strategol.

Rhwydwaith Hyfforddiant Tywys

Mae pum aelod o staff wedi cwblhau cymwysterau hyfforddiant tywys a achredwyd, gyda golwg ar sefydlu Rhwydwaith Hyfforddiant Tywys i ddarparu cefnogaeth bellach fydd yn fodd i ddatblygu arweinwyr. Er bod y rhan fwyaf o’r hyfforddwyr yn “weithredol”, mae angen cwblhau rhagor o waith o ran cytuno ar brotocolau cyffredin a chasglu data thematig. Yn y pen draw bydd y data thematig yn llywio rhaglenni hyfforddi i’r dyfodol. Fodd bynnag, rydyn ni’n dal i gaffael gwasanaethau hyfforddiant tywys lle nodir gwrthdaro buddiant posibl, neu lle mynegir dewis personol.

Gwahoddir yr holl hyfforddwyr i gael goruchwyliaeth broffesiynol bob chwarter. Pwrpas hynny yw sicrhau arfer egwyddorol, a darparu cefnogaeth datblygu ychwanegol i’r hyfforddwyr.

Adborth

“Ers y rhaglen, rydw i wedi cael cyfle i weithredu ar lefel uwch, a bydda i’n gallu bod yn rheolwr llinell unwaith bydd swydd yn cael ei hysbysebu.

O ganlyniad, bydda i’n gallu rhoi’r holl wybodaeth a gefais ar waith, megis y broses recriwtio a dethol, integreiddio etc. Hefyd, oherwydd y sgiliau a gefais, roedd modd i’r rheolwr weld bod y rhain gen i er mwyn rhoi cyfle i mi.”

“Yn bersonol rwy’n teimlo bod hyn wedi gwneud i mi deimlo’n gyflogai gwerthfawr eto, ac ar sail y rhyngweithio â’r uwch-reolwyr mae’n ymddangos bod y Cyngor yn teithio i’r cyfeiriad cywir, cadarnhaol, gan mai Cryfder y Cyngor yw ymroddiad ac ymrwymiad ei staff i weithio er lles pawb.”

Adborth ar gyfer gwella

Roedd consensws i’w weld ynghylch y fformat hybrid. Roedd cydweithwyr yn cytuno bod y sesiynau rhithwir rywfaent yn fwy cyfleus, ond yn cyfyngu ar y rhyngweithio.

“Mae’r cyflwyniadau’n ymddangos yn fwy addas ar gyfer digwyddiadau wyneb yn wyneb, felly mae’n gallu bod yn anodd cychwyn sgwrs/rhyngweithio gyda’r grŵp mewn digwyddiadau rhithwir”

Evaluation Feedback

Anogir pob cyfranogwr i rannu awgrymiadau ar gyfer gweithdai eraill.

Ar sail adborth ychwanegwyd gweithdy newydd ar thema “Cyllid i Reolwyr sydd ddim yn Rheolwyr Cyllid”.

Nodwyd bod gwerthusiadau’r gweithdai yn wael, heb ddangos effaith. Ers hynny mae gwerthusiad llawn wedi cael ei gynnal, ac ychwanegwyd grwpiau ffocws gyda golwg ar ddadansoddi’r data ymhellach. Er mwyn helpu i liniaru hyn wrth symud ymlaen, ychwanegwyd gweithdy byr ar thema Ymarfer Myfyriol at gyrsiau’r dyfodol. Y gobaith yw y bydd hyn yn annog myfyrio fel sgil i arweinwyr, ond hefyd yn darparu adborth fesul sesiwn.



Goresgyn Syndrom yr Ympostiwr



Cwrs Siarad â Hyder



Rhaglen Datblygu Proffesiynol ar gyfer Rheolwyr Newydd a Chwilfrydig Gweithdy 1

Arwain a Rheoli

Rhaglen Fentora

Datblygwyd cynllun mentora Ment2Be CNPT (enillydd Gwobr Cyflogwr Chwarae Teg yn 2023) i gefnogi menywod ar gyflog isel i gyrchu cyngor ac arweiniad i'w helpu i ddatblygu gyrfa a symud ymlaen, ac mae bellach ar ail garfan. Ers i'r rhaglen gael ei gweithredu, mae wedi datblygu i fod yn gynnig cynhwysol ar draws y gweithlu cyfan.

Gofynnwyd i'r 10 mentai a gwblhaodd garfan gyntaf y Cynllun Mentora Gyrfa am eu hadborth ynghylch y Cynllun.

Mae'r adborth yn amlygu sawl deilliant cadarnhaol:

- ICefnogaeth Amhrisiadwy: Adroddodd y menteiod fod eu mentoriaid yn darparu cefnogaeth allweddol, gan eu helpu i ddeall yr amgylchedd gwaith a goresgyn amrywiol heriau.
- Rhannu Profiad a Mewnwelediad: Rhannodd mentoriaid eu profiad helaeth o'r cyngor, gan roi cipolwg ar eu taith gyrfa a chyngor ymarferol, ac roedd y menteiod yn cael bod hynny'n fuddiol dros ben.
- Dealltwriaeth Ehangach o Weithrediadau'r Cyngor: Trwy'r sesiynau mentora, cafodd y menteiod ddealltwriaeth ehangach o weithrediadau'r cyngor, gan ychwanegu at eu gwybodaeth gyffredinol a'u persbectif.
- Arweiniad ar Arddulliau Dysgu a Dewisiadau Gwaith: Cafodd y menteiod ganllawiau buddiol ar eu harddulliau dysgu a'u dewisiadau gwaith, oedd o gymorth i'w datblygiad personol a phroffesiynol.

O ganlyniad i'r adborth, mae hyfforddiant wedi cael ei ddarparu ar gyfer mentoriaid a menteiod i'w helpu i elwa gymaint â phosibl o'r cynllun hwn.

Gwreiddio sgiliau er mwyn bod yn rheolwr llinell ac yn arweinydd mewn byd hybrid.

Rydyn ni'n dal i gynnig gweithdai i reolwyr a staff ar thema Datblygu Timau Effeithiol o Bell, a Gwneud y Defnydd Gorau o Weithio o Bell.

Mae'r gweithdy Datblygu Timau Effeithiol o Bell hefyd yn rhan o'r Rhaglen Datblygu Arweinwyr fewnol (ar gyfer Rheolwyr Newydd a Chwilfrydig)

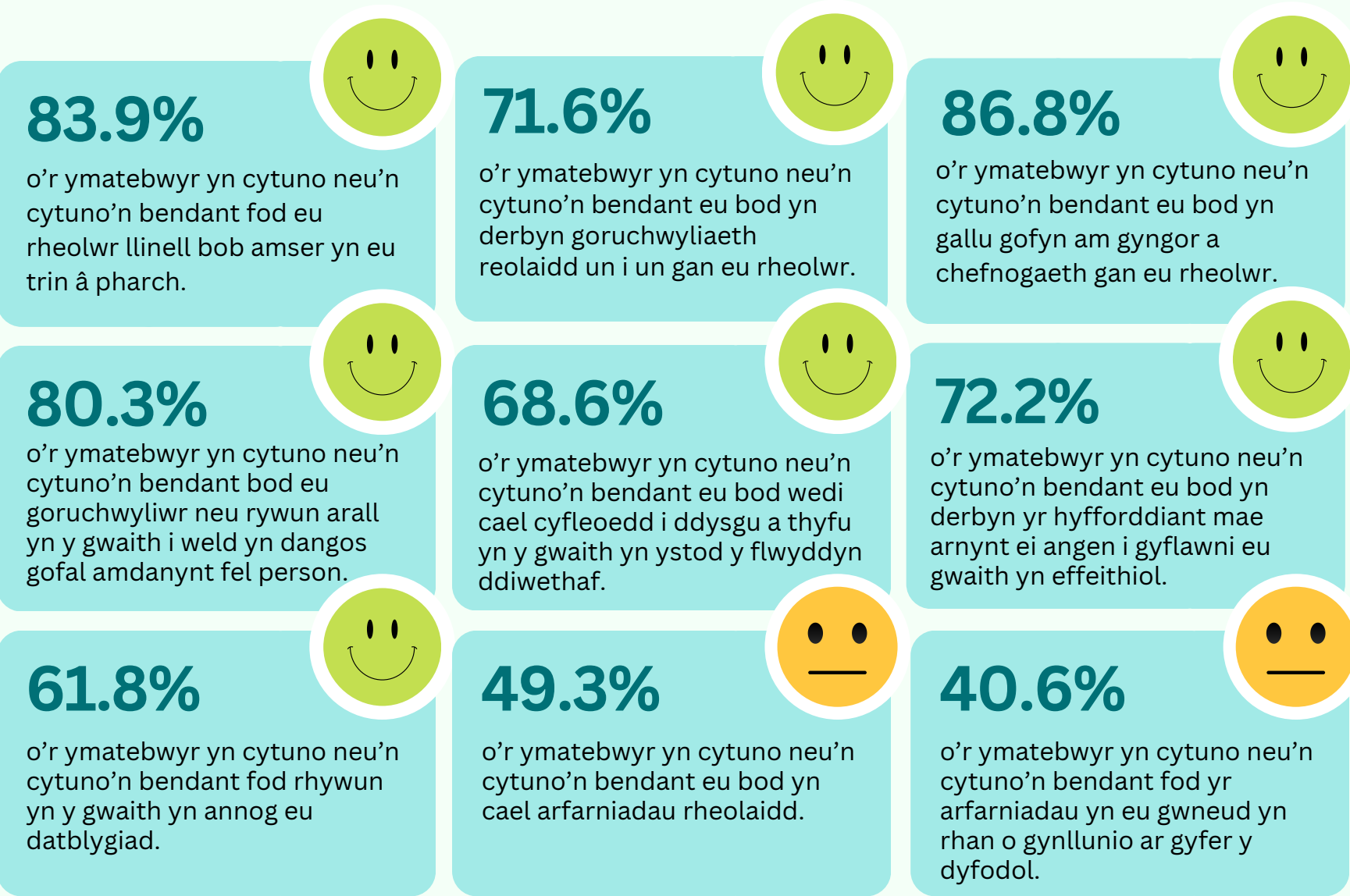
Er bod rhywfaint o effeithiolrwydd i hyn, mae'r gweithdai bellach yn cael eu hadolygu er mwyn adlewyrchu natur fwy "cyffredin" gweithio o bell.

I gyd-fynd â hyn, mae gweithdy newydd (Sgyrsiau Hyfforddiant Tywys i Reolwyr) wedi cael ei ddatblygu (a'i gyflwyno) gan y darparwr allanol Jeff Kidner. Pwrpas y gweithdy yw hybu gwell cyfathrebu gydag aelodau tîm, gyda ffocws ar annog meddylfryd twf, a galluogi unigolion i weithredu.



Beth mae ein cyflogeion yn dweud?

Arolwg Cyflogeion 2024



Mae'r ymatebion hyn yn dangos bod diwylliant cefnogol o arwain a rheoli, ond mae angen mwy o waith i sicrhau bod ein harweinwyr a'n rheolwyr yn deall eu rôl yn datblygu eraill. Fodd bynnag, cynhaliwyd yr arolwg ym mis Ebrill/Mai 2024, ac ers hynny rydyn ni wedi parhau i wreiddio datblygu arweinyddiaeth. Bydd yr arolwg yn cael ei ailadrodd ym mis Medi 2025, a bydd yn ddiddorol gweld a yw barn ymatebwyr wedi newid o ganlyniad i'n gwaith parhaus mewn perthynas â datblygu arweinwyr a rheolwyr.

Leadership & Management - Hyfforddiant

Allwedd:

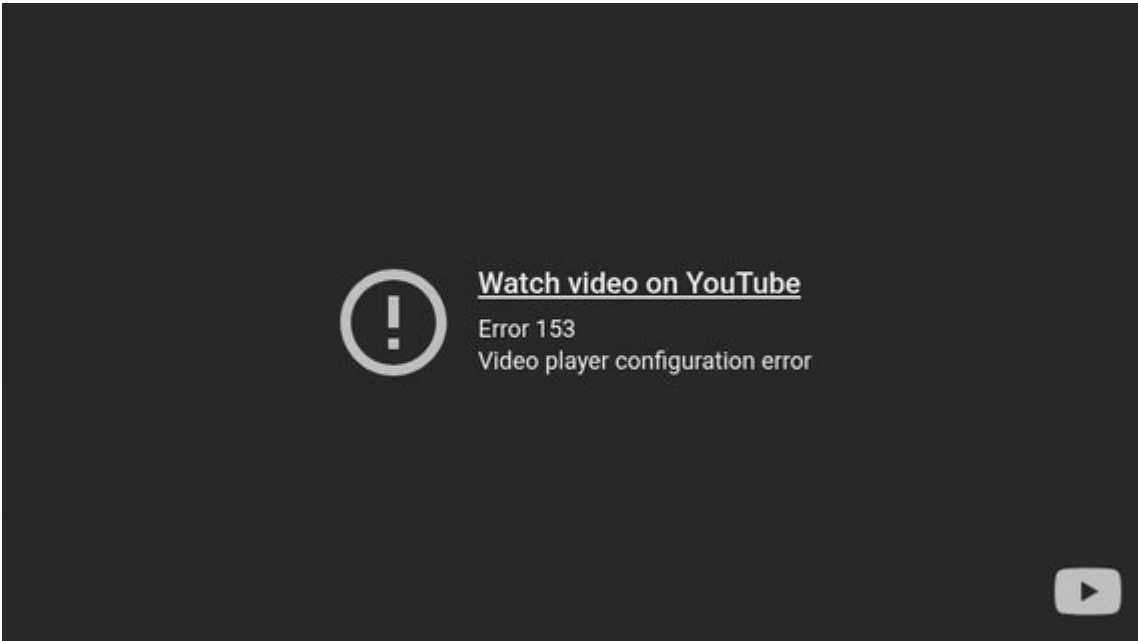
- Env - Amgylchedd ac Adfywio
- SSHH - Gwasanaethau Cymdeithasol, Iechyd a Thai
- ELLL - Addysg, Hamdden a Dysgu Gydol Oes
- S&CS - Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol
- Finc - Cyllid

Rhaglen Datblygu Arweinwyr	Env	SSHH	ELLL	S&CS	Finc	Total
Carfan 1	5	7	7	4	0	23
Carfan 2	5	9	1	1	3	19
Carfan 3	6	3	5	2	1	19
Cwfanswm	17	19	13	7	4	59

Hyfforddiant ychwanegol

Datblygu Gwydnwch fel Rheolwr	4	1	1	5	0	11
Goresgyn Syndrom y Ffugiwr	1	15	2	5	0	22
Ysgrifennu Adroddiadau Pwyllgor	14	8	5	6	0	33
Siarad yn Hyderus	0	5	3	0	0	8
Camu Mlaen i Sefyll Allan: Creu brand personol	1	2	0	2	0	5
Datblygu Timau Effeithiol o Bell	1	5	0	0	0	6
Gwneud yn Fawr o Weithio o Bell	3	8	0	0	0	11
Sgyrsiau Hyfforddiant Tywys i Reolwyr	7	4	2	9	1	23

Ysbrydoli
arweinwyr
a rheolwyr
y dyfodol



	Rheoli Prosiect					
Nodyn: Mae modd rhannu fesul cyfarwyddiaeth ar gais	Level 3	Level 4	Level 4	Level 5	Level 7	Total
Dysgwyr cyfredol ILM	4	27	8	35	13	87
Cyflawnwyr	1	7	0	5	0	13

Diploma ILM mewn Arwain a Rheoli Strategol	Env	SSHH	ELLL	S&CS	Finc	Total
Dysgwyr Gweithredol	4	7	2	0	0	13

Hyfforddiant Tywys

Lefel 5	0	2	0	2	0	4
Lefel 7	0	1	0	0	0	1
Nifer y rheolwyr sy'n elwa o hyfforddiant tywys	1	10	2	3*	0	16

* 2 reolwr (Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol) yn elwa o gefnogaeth hyfforddwr tywys allanol (cyllideb Dyfodol Gwaith oedd yn talu'r costau)



Caffael - 'Caffael a chomisiynu'

Mae'r cyngor yn wynebu her galwadau a disgwyliadau sy'n cynyddu'n barhaus am wasanaethau, a hynny ar adeg pan fo'n hadnoddau wedi lleihau mewn gwirionedd. Mae'r cyd-destun gweithredu cyfredol yn golygu bod cynghorau dan bwysau cynyddol ac yn wynebu cyfyngiadau pellach ar gyllid cyfalaf a refeniw. Ar ben hynny, mae swm a chymhlethdod cynyddol y galw a phwysau'r farchnad ar wasanaethau, yn enwedig gofal cymdeithasol, yn creu heriau pellach. Mae costau uwch oherwydd chwyddiant uchel, costau ynni sy'n codi'n aruthrol, argyfwng y newid yn yr hinsawdd, amharu ar gadwyni cyflenwi a chyflenwyr yn methu cyflawni gofynion contractiol, a'r rhyfel yn Wcráin i gyd yn berthnasol i ddull cynghorau o ymdrin â chaffael.

Hefyd mae'r tirlun caffael yn y sector cyhoeddus wedi newid yn ddramatig yn ystod y 3 blynedd diwethaf wrth i Ddeddf Caffael 2023 a Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 ddod i rym. Mae'r cyngor yn defnyddio llawer o wahanol fodelau cyflwyno gwasanaeth ar draws ei weithrediadau caffael, gyda dull gweithredu'r 'model cywir ar gyfer y gwasanaeth cywir'. Mae hyn yn cynnwys fframweithiau a chontractau darparwyr unigol/lluosog, defnydd o lotiau bychain, fframweithiau lleol, rhanbarthol a phob rhanbarth, mentrau ar y cyd, a llawer o weithrediadau partneriaeth.

Mae'r cyngor yn wynebu her galwadau a disgwyliadau sy'n cynyddu'n barhaus am wasanaethau, a hynny ar adeg pan fo'n hadnoddau wedi lleihau mewn gwirionedd. Caffael cynaliadwy yw thema ganolog ein gwaith caffael. Diffinnir Caffael Cynaliadwy fel a ganlyn:

“Proses gyfan caffael, sy'n cwmpasu nwyddau, gwasanaethau, gwaith a/neu brosiectau cyfalaf. Mae'r broses yn cwmpasu holl gylch bywyd, o'r cysyniad cychwynnol hyd at ddiwedd oes ddefnyddiol yr ased (gan gynnwys gwaredu) neu ddiwedd contract gwasanaeth neu brosiect cyfalaf/gwaith.”

Strategaeth Caffael 2024/2028

Datblygwyd Strategaeth Caffael y cyngor gyda gwerthfawrogiad llawn o'r fframwaith rheoliadol cymhleth y mae caffael yn gweithredu oddi mewn iddo, ac mae'n ymgorffori'r diwygiadau deddfwriaethol. Mae hefyd yn cydnabod bod hwn yn faes risg uchel – a allai gael effeithiau sylweddol ar gyflwyno gwasanaeth, rheolaeth ariannol a chydymffurfiaeth gyfreithiol, yn ogystal ag enw da cyffredinol y cyngor. Bydd y Strategaeth Caffael yn gwreiddio egwyddorion Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ein prosesau ac yn sicrhau bod ein gweithgaredd caffael yn cyflawni rôl gadarnhaol o ran helpu'r Cyngor i gyflawni ei darged o ddod yn gyfrannwr carbon sero net erbyn 2030.

Er bod Llywodraeth y Deyrnas Unedig a Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno canllawiau llym a gofynion cyfreithiol ynghylch sut mae darparwyr nwyddau, gwasanaethau a gwaith i'r cyngor i gael eu dewis, mae'r cyngor yn dal i fedru caffael mewn modd sy'n cael effaith gadarnhaol ar ein cyflenwyr lleol ac ar economi Castell-nedd Port Talbot. Gyda hyn mewn golwg, mae'r cyngor 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 rhan hanfodol o gyflawni ein gweledigaeth, diogelu ein gwasanaethau rheng flaen a chefnogi amgylchedd economaidd sy'n gymdeithasol gynaliadwy. Mae'r cyngor eisoes wedi dangos ymrwymiad clir i'r agenda hon.

Gwelliant parhaus fydd ein nod, a byddwn yn ceisio cyflawni newid gwirioneddol a gwella bywydau'r rhai sy'n byw a gweithio yn ein bwrdeistref.



Gyda gwariant blynyddol o
£300,760,229.58
ar nwyddau, gwasanaethau a gwaith a brynwyd i mewn ym mlwyddyn ariannol 2024/2025, mae rhaid i'r cyngor reoli'r gwariant hwn yn gyfrifol.

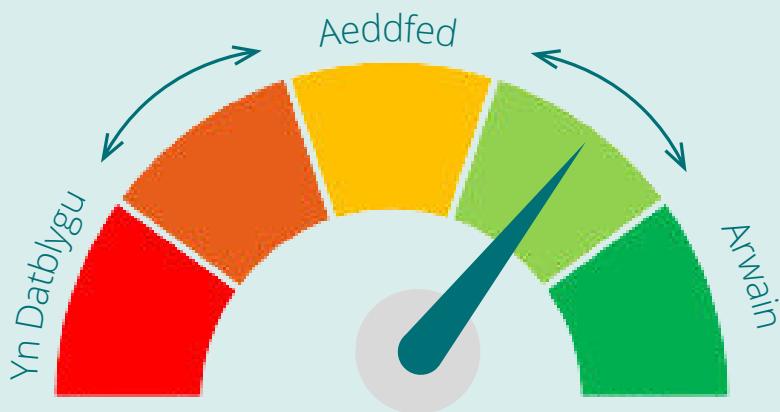


Nod y Strategaeth Caffael yw adeiladu ar y cynnydd a wnaed a'i gadarnhau trwy gyfuno nifer o wahanol ofynion deddfwriaethol, mentrau polisi a dyheadau i greu un fframwaith cydlynus a seiliwyd ar 6 thema allweddol sy'n flaenoriaethau:

- Sicrhau gwerth am arian
- Meddwl am CNPT gyntaf
- Cyfrannu at wneud Castell-nedd Port Talbot yn Sero Net erbyn 2030
- Gwella arferion gwaith a diogelu teg
- Gwneud gwariant caffael yn fwy hygyrch i fusnesau lleol a'r sector gwirfoddol a chymunedol
- Cynyddu gwerth cymdeithasol caffael a'r manteision i'r gymuned
- Sicrhau cydymffurfiaeth gyfreithiol a rheoliadol a llywodraethu tryloyw, a defnyddio'r byd digidol i feithrin agwedd arloesol.

2021/2022
2022/2023
2023/2024
2024/2025

Aeddfed gan symud at Arwain



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy'n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i'w gwella. Mae'r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth 'Caffael', mae ein sgôr yn dal yn 'Aeddfed, gan symud at arwain' am y bedwaredd flwyddyn yn olynol. Mae'r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i'r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT

Strategaeth Caffael 2024/2028
Rheolau Contractau Caffael
Cynllun Busnes Pennaeth y Gwasanaeth

Adroddiad Rheoleiddiwr:

Trefniadau Archwilio Cymru ar gyfer Comisiynu Gwasanaethau

Caffael - 'Caffael a chomisiynu' parhad...

Er mwyn rhoi'r Strategaeth Caffael a'r diwygio deddfwriaethol ar waith, mae'r cyngor bellach wedi cymeradwyo Rheolau Gweithrefn newydd ar gyfer Contractau, er mwyn sicrhau bod yr holl egwyddorion hyn wedi'u gwreiddio mewn gweithgarwch caffael.

Nod Rheolau Gweithdrefn Contractau'r cyngor yw sicrhau bod gan y cyngor orchmynion sefydlog a gweithdrefnau caffael sy'n darparu fframwaith corfforaethol wrth gaffael holl nwyddau, gwasanaethau a gwaith y cyngor. Y diben trosfwaol yw sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio â holl ddeddfwriaeth Llywodraeth y Deyrnas Unedig a Llywodraeth Cymru a'r polisi sy'n llywodraethu a/neu'n ymwneud â chaffael nwyddau, gwasanaethau a gwaith, gan sicrhau bod y cyngor yn cael gwerth am arian a'r lefel ofynnol o safon a pherfformiad ym mhob contract.

Fel rhan o'i waith ar strategaeth dendro ac yn dilyn argymhellion gan Archwilio Cymru, paratowyd Dogfen Strategaeth Caffael a gaiff ei chwblhau yn achos pob tendr dros £30,000 am nwyddau a gwasanaethau, a £75,000 am waith. Bydd yn ystyried ffyrdd o gyflawni gwelliant parhaus o ran gwasanaethau a brynwyd ac yn sicrhau bod rhwymedigaethau o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn cael eu gwreiddio mewn prosesau caffael.

Mae gan swyddogion comisiynu arbenigedd a dealltwriaeth fanwl o'u cronfa o gyflenwyr a'u gwariant, a gallant ddefnyddio'r wybodaeth hon i gomisiynu gwasanaethau y mae ar y cyngor eu hangen. Fodd bynnag, mae'r gwaith wedi'i ynysu oddi wrth gynghorwyr masnachol a chaffael mewn rhai meysydd, ond cydnabyddir bod angen dull cyngor cyfan o ddylunio a gweithredu er mwyn gwella swyddogaethau caffael.

Er mwyn ymdrin â hyn, datblygwyd pecynnau hyfforddi i swyddogion yng nghyswllt prosesau caffael er mwyn sicrhau bod gwybodaeth am gaffael yn cael ei wreiddio wrth gyflwyno gwasanaethau. Mae systemau yn eu lle i fedru casglu data a gwybodaeth am y costau a wynebwyd, ond llwyddwyd i gyrchu data cadarn fydd yn golygu bod modd canfod themâu a meysydd gwariant. Datblygwyd pecynnau offer i roi sylw i hyn a sicrhau bod data cywir yn cael ei ddarparu wrth i ni gyflawni rhaglenni gwaith strategol.

Rhoddir polisi Rheoli Newid ar waith yn gyffredinol ar gyfer pob newid ac amrywiad i gontractau, fel bod modd parhau i wella (lle mae'r ddeddfwriaeth yn caniatáu).

Mae dogfennau safonol ar gael ac yn cael eu defnyddio o dan bob amgylchiadau ar draws pob adran. Mae uwch-reolwyr yn ymwneud â materion caffael a masnachol, gan dderbyn cyngor yn rheolaidd ar adeg penderfyniadau allweddol, ac mae'n dda nodi bod swyddogion yn ymwneud yn gynnar â phrosesau caffael. Cydnabyddir bod y ffocws o hyd ar gydymffurfiaeth a chymarebau safonol cost/ansawdd, ond caiff arloesi ei ystyried. Gwelir tendrau fel dogfennau cyfreithiol yn bennaf, ond fe'u hysgrifennir mewn iaith glir, ac yn aml gwahoddir y tîm caffael i gyfrannu at y cyfnod cynllunio. Mae gwelededd cynyddol y gwasanaeth ar hyd 2024/2025 a thrwy ddatblygu'r Strategaeth Caffael wedi golygu bod Caffael Corfforaethol yn cael mwy o fewnbwn i weithgareddau comisiynu, gyda gwybodaeth reolaidd am wariant a phrosesau contractiol yn cael ei chyflwyno i dimau rheoli.

Mae systemau manwl ar waith i dargedu colled ariannol a thwyll, ac mae agwedd ragweithiol at faterion megis trafodion afreolaidd, dyblygu taliadau a chredydwyr ac anfonebau ffug ar draws y gadwyn gyflenwi. Mae trefniadau yn eu lle i roi sylw i berfformiad cyflenwyr, ac mae'r sefydliad yn cydnabod rheoli contractau a pherthnasoedd fel rhan hanfodol o'i berfformiad cyffredinol. Cynhelir adolygiadau ôl-gontractiol gan y rhan fwyaf o adrannau ar gategorïau gwariant penodol. Cynhelir ymchwiliadau gweithredol i achosion posibl o gyd-gynllunio a llurgunio'r farchnad, ac mae amodau contract yn eu lle i sicrhau'r amddiffyniad cyfreithiol mwyaf posibl i'r cyngor.

Nodwyd bod nifer o gofrestrau contractau, ond mewn amrywiaeth o feysydd gwasanaeth, heb un pwynt mynediad canolog na chyhoeddus i sicrhau cynllunio gwasanaethau yn y dyfodol a'r ffordd orau o ymdrin â gwariant y sefydliad. Mae Cofrestr Contractau i'r cyngor cyfan bellach wedi cael ei sefydlu, ac mae'n fyw ar wefan y cyngor.

Mae swyddogion yn gweithio i ymgysylltu'n gynnar â'r farchnad pan fo tendrau ar droed, ac mae gwaith wedi digwydd i ddatblygu cofrestr contractau a chaffael ar-lein. Mae anghenion i'r dyfodol yn cael eu cyfleu i'r farchnad trwy amrywiaeth o sianeli, gan gynnwys cyhoeddi gwybodaeth sydd ar ddod a digwyddiadau ymgysylltu. Bydd ein Piblinell Caffael gyntaf yn cael ei chyhoeddi yng Ngwanwyn 2025 ar wefan y cyngor, a'r nod cyffredinol fydd sicrhau bod trefniadau caffael gwerth uchel a/neu broffil uchel yn cael eu harchwilio o ran creu cyfleoedd masnachol i'r Cyngor ac i ddarparwyr.

Mae'r cyngor yn parhau i archwilio'r dull gorau o sicrhau Ymgysylltiad Cynghorwyr â chaffael a materion masnachol, er mwyn sicrhau bod barn trigolion a chynrychiolwyr etholedig yn treiddio trwodd i'r prosesau caffael. Bydd y Strategaeth Caffael yn gwneud yr aelodau'n arweinwyr o ran pennu nodau a strategaethau i'r cyngor, ac mae'r Rheolau Gweithdrefn Contractau yn amlinellu'n glir ddyletswyddau a rolau'r aelodau, gyda ffocws ar y trothwyon mae aelodau etholedig i'w hystyried.



Rheoli Risgiau – ‘Rheoli risgiau’n effeithiol’

Mae’r cyngor wedi ymrwymo i reoli risgiau’n rhagweithiol. Mae’n cydnabod bod rheoli risg yn rhan hanfodol o gyflawni llywodraethu da, ac yn lleihau ansicrwydd cyflawni gweledigaeth, pwrpas a blaenoriaethau’r cyngor, fel y’u nodir yn y Strategaeth Gorfforaethol.

Mae agwedd y cyngor at reoli risgiau’n dal i ddatblygu.

Mae’r trefniadau sydd ar waith ar hyn o bryd yn rhan effeithiol o fframwaith llywodraethu corfforaethol y cyngor, ac yn arwain at reolaeth dda, perfformiad da, stiwardiaeth dda ar gyllid cyhoeddus, ymgysylltu da â’r cyhoedd, ac yn y bôn mae’n hanfodol i’r cyngor ddangos ei fod yn gweithredu er lles pennaf y gymuned mae’n ei gwasanaethu.

Trefniadau Rheoli Risg Corfforaethol 2024/2025

Fel y nodir ym Mholisi Rheoli Risg Corfforaethol y cyngor, cafodd y Gofrestr Risgiau Corfforaethol ei hadolygu a’i monitro yn ystod 2024/2025:

- Ar lefel uwch-swyddogion, adroddwyd ar y gofrestr risgiau strategol i’r Tîm Arweinyddiaeth Strategol (Grŵp y Cyfarwyddwyr Corfforaethol gynt – 21 Ebrill 2024, 5 Mehefin 2024, 21 Awst (Diwrnod Cwrdd i Ffwrdd), 23 Hydref 2024, 15 a 29 Ionawr 2025.
- Ar lefel uwch-aelodau, adroddwyd ar y gofrestr risgiau strategol i’r Cabinet ar 13 Tachwedd 2024.
- Ar lefel cyfarwyddiaeth, cafodd y pedair cofrestr risgiau cyfarwyddiaethol eu monitro gan Uwch-dimau Rheoli’r cyfarwyddiaethau eu hunain.
- Er mwyn cyflawni’r dyletswyddau a nodwyd yn Neddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, adroddwyd ar y gofrestr risgiau strategol i’r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 22 Tachwedd 2024.
- Ar lefel Pennaeth Gwasanaeth – nodwyd risgiau trwy Gynlluniau Cyflawni Penaethiaid Gwasanaeth.
- Ar lefel gwasanaeth, roedd cynlluniau gwasanaeth a gwblhawyd gan reolwyr atebol (dewisol) yn cynnwys risgiau cysylltiedig â chyflwyno gwasanaeth.



Cofrestr Risgiau Strategol

Yn ystod 2024/2025, yn dilyn adborth gan y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio, diweddarwyd y gofrestr risgiau strategol er mwyn gallu ei monitro’n gliriach ac yn fwy effeithiol.

Bu swyddogion yn ymchwilio i ffyrdd o wella’r cynllun a’i wneud yn haws ei ddefnyddio. Cynhaliwyd sgysiau hefyd gyda chynghorau eraill yng Nghymru i edrych ar arfer gorau.

Mae gan bob risg bellach ei thudalen ei hun, gyda disgrifiad, camau lliniaru, sylwadau’r perchennog, a sgoriau risg cynhenid a diwygiedig. Rhennir y camau lliniaru yn fesurau rheoli risg a chamau ychwanegol.

Fel rhan o’r trefniadau monitro, cynhwyswyd gwybodaeth mewn adroddiadau monitro i ddarparu cynrychiolaeth weledol o’r gostyngiad mewn sgoriau risg yn sgîl camau lliniaru. Gwelliant pellach sydd i’w roi ar waith yn 2025/2026 yw cyflwyno targedau risg, fydd yn darparu rhagor o wybodaeth am y risgiau y bydd y cyngor yn eu goddef.



Project Brief – Assurance and Risk Assessment – Risk Management – Neath Port Talbot Council
Audit year: 2024/25
Date issued: January 2025
Document reference: ABR7A2025



Mae Archwilio Cymru bellach wedi cwblhau eu **hadolygiad o drefniadau Rheoli Risgiau’r cyngor** ac ar adeg paratoi’r hunanasesiad hwn, mae’r adroddiad sy’n cyflwyno’u canfyddiadau yn cael ei ddrafftio. Bydd unrhyw argymhellion o’r adolygiad yn llywio gwelliannau pellach i ddull y cyngor o reoli risgiau strategol.

Wrth feddwl am gynnwys cofrestrau risg, mae angen mwy o gefnogaeth i uwch-reolwyr ynghylch canfod, sgorio a lliniaru risgiau. Gwneir gwaith pellach i sicrhau cynnydd ar hyn yn ystod 2025/2026. Fel rhan o’n hymgais nid yn unig i wella proses, ond hefyd i annog datblygiad personol, byddwn ni’n ceisio cyflwyno hyfforddiant i aelodau’r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio i gefnogi’r Pwyllgor i gyflawni ei ddyletswyddau o dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.



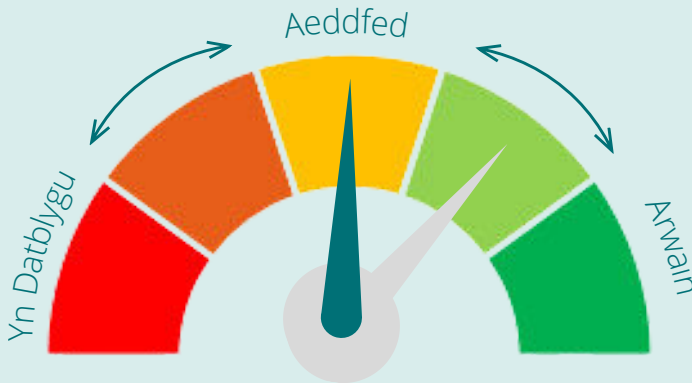
Datganiad ynghylch Parodrwydd i Gymryd Risgiau

Yn ystod 2024/2025, datblygwyd Datganiad ynghylch Parodrwydd i Gymryd Risgiau. Mae’r cyngor yn cydnabod bod cyflawni’r blaenoriaethau a amlinellwyd yn y Strategaeth Gorfforaethol yn golygu bod angen cymryd risgiau.

Mae’r datganiad hwn yn disgrifio sut bydd y cyngor yn cydbwyso risgiau a chyfleoedd i fynd ar ôl yr amcanion llesiant, y blaenoriaethau strategol sy’n rhan o’r Strategaeth Gorfforaethol a chynlluniau a strategaethau cysylltiedig, a’u cyflawni. Er mwyn llywio datblygiad y Datganiad ynghylch Parodrwydd i Gymryd Risgiau, bu swyddogion yn ymchwilio enghreifftiau o Ddatganiadau.

Mae’r Datganiad yn elfen allweddol o Gôd Llywodraethu Corfforaethol y cyngor, a diweddarwyd y Gofrestr Risgiau Strategol i adlewyrchu’r parodrwydd i gymryd risgiau a geir yn y Datganiad.

2023/2024 & 2024/2025	Aeddfed
2021/2022 & 2022/2023	Aeddfed gan symud at arwain



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy’n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i’w gwella. Mae’r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth ‘Rheoli Risgiau’, mae ein sgôr yn dal yn ‘Aeddfed’ am yr ail flwyddyn. Rydyn ni’n sylweddoli, er bod peth gwaith gwella wedi digwydd yn ystod y flwyddyn, bod rhagor i’w wneud i sicrhau bod gennym ddull effeithiol o reoli risgiau. Mae’r gwaith hwn yn cynnwys newid diwylliant er mwyn gwreiddio risg ar draws popeth rydyn ni’n ei wneud fel cyngor. Mae’r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i’r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT

Polisi Rheoli Risg Corfforaethol
Fformat newydd y Gofrestr Risgiau Strategol
Datganiad Parodrwydd i Gymryd Risgiau
Monitro rheolaidd gan y Tîm Arweinyddiaeth Strategol
Cofrestrau Risgiau Cyfarwyddiaethau

Pwyllgorau

Monitro rheolaidd gan:
Y Cabinet
Y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio

Digidol, Data a Thechnoleg

Yn 2024/25, cynhaliwyd ail adolygiad blynyddol Strategaeth Digidol, Data a Thechnoleg Castell-nedd Port Talbot a’r diweddariad cysylltiedig. Craffwyd ar hyn a’i gymeradwyo gan y Cyngor llawn ar 24 Gorffennaf 2024.

Mae’r strategaeth yn parhau i gyflwyno ein gweledigaeth strategol, ein nodau, a’n themâu cyflawni, gan ddangos sut bydd y cyngor yn cofleidio dulliau gweithredu newydd a thechnolegau sy’n dod i’r amlwg er mwyn rhoi cynnyrch a gwasanaethau i’n defnyddwyr sy’n cynnig y gwerth gorau, ac yn troi o gwmpas y defnyddiwr. Trwy ddatblygu’r Strategaeth Digidol, Data a Thechnoleg, deuwyd â llawer o’r elfennau allweddol ar gyfer gwelliant at ei gilydd i greu strwythur cydlynus, ac maent wedi cefnogi cynlluniau cyflawni ar draws ystod o feysydd gwasanaeth.

Mae’r holl staff ar draws yr Is-adran Gwasanaethau Digidol yn parhau i ymwneud â datblygiad ac esblygiad parhaus y strategaeth DDaT trwy eu harfarniad 1:1, cyfarfodydd tîm ac arolygon staff blynyddol. Mae hyn yn helpu unigolion i ddeall sut mae eu rolau hwy yn cyfrannu at yr amcanion is-adrannol a chorfforaethol ehangach.

Yn ystod 2024/2025, mae’r tîm Gwasanaethau Digidol wedi parhau i gyflwyno cefnogaeth adweithiol helaeth ar draws meysydd gwasanaeth y cyngor. Trwy barhau â’n piblinell cyflwyno gwasanaethau a chefnogi’r Bwrdd Cyflawni Digidol, rydym wedi dangos sut rydym wedi blaenoriaethu a chymeradwyo datblygiadau a gynlluniwyd, gan symud tuag at ddull gweithredu mwy rhagweithiol ar gyfer rheoli’r llwyth gwaith trwy gyflwyno 25 o brosiectau sylweddol yn uniongyrchol yn 2024/2025.

Rydym wedi adolygu a throsglwyddo dros

2,800 tudalen o gynnwys

ar wefannau’r cyngor, gan ostwng nifer y tudalennau ar y safle 50% trwy roi cynnwys sydd wedi dyddio o’r neilltu yng nghyswllt y meysydd gwasanaeth. Mae’r wefan newydd wedi’i hoptimeiddio ar gyfer dyfeisiau symudol a thabledi, mewn ymateb i fewnwelediad allweddol a gafwyd o ddata ymchwil y defnyddwyr.



Rydym wedi ymgysylltu’n llawn â’r holl gyfarwyddiaethau a thimau uwch-reolwyr meysydd gwasanaeth, a bydd hynny’n parhau bob chwarter neu yn ôl y galw.

Rydym wedi gweld gwelliannau trwy ein cynllunio olyniaeth ffurfiol, trwy ddatblygu llwybrau gyrfa ar gyfer rolau anodd recriwtio iddynt, a chyflwyno cynllun hyfforddi gwell sydd wedi dechrau ysgafnhau rhywfaint ar y pwysau a lleddfu peth o’r ôl-groniad. Fodd bynnag, mae swm sylweddol o waith yn dal i’w gwblhau, ac mae recriwtio a chadw staff yn dal yn risg allweddol.

Mae gwaith y Tîm Data wedi arwain at ddatblygu strategaeth data sy’n cyfateb i amcanion y cyngor a’r strategaeth, ac fe’i llywiwyd gan fewnwelediad asesiad aeddfedrwydd data a gwblhawyd yn hwyr yn 2023.

Mae’r Tîm Data wedi parhau i ymgysylltu â meysydd gwasanaeth i ddeall y data sydd ganddynt, ei bwrpas a sut mae’n cael ei gasglu; maent yn asesu ansawdd data sawl cyfres o ddata ac yn edrych ar gysylltu data ar draws cyfarwyddiaethau. Mae’r tîm yn cefnogi rheolwyr trwy ddarparu darluniadau newydd a dadansoddiad fydd yn helpu i gyflawni ein thema strategol ‘Penderfyniadau a arweinir gan ddata ac ymchwil’.

Mae’r cynllun newydd hwn i’r wefan, sy’n rhoi profiad y defnyddiwr yn y canol, wedi gwella profiad y trigolion, wedi lleihau’r gofynion oherwydd methiant, ac wedi cynyddu cyflymder diweddariadau chwm.

Gwasanaethau a gwybodaeth

Gwastraff

- > Archebu bin blwch neu sach newydd
- > Casglu eitemau swmpus
- > Beth allwch chi ailgylchu
- > Canolfannau ailgylchu
- > Dod o hyd i'ch diwrnod Sbwriel

Ysgolion a dysgu

- > Cinio ysgol
- > Derbyniadau Ysgolion
- > Addysg cyfrwng Cymraeg
- > Dod o Hyd i Ysgol
- > Dyddiadau Tymhorau Ysgolion

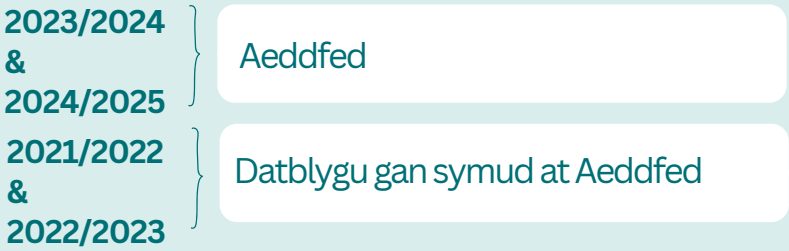
Cynllunio & rheoli adeiladu

- > Cais am archeiliart adeilad

Parcio, ffyrdd a theithio

- > Mae'n parhau

Mae gwefan CNPT ymhlith y 10 uchaf o ran hygyrchedd o gymharu â gwefannau cynghorau eraill y Deyrnas Unedig – gyda sgôr hygyrchedd o 99%.



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau.

Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy’n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i’w gwella. Mae’r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth ‘Digidol, Data a Thechnoleg’, mae ein sgôr yn dal yn ‘Aeddfed’ am yr ail flwyddyn. Er bod y cydrannau digidol bellach yn eu lle, mae angen newid diwylliant ehangach ar draws y cyngor i benderfynu ar flaenoriaethau clir. Mae’r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i’r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT:

- Strategaeth DDaT a’r Adolygiad Blynyddol
- Piblinell Cyflwyno Gwasanaethau
- Bwrdd Cyflawni Digidol
- Adroddiadau chwarterol ar y cynllun busnes a metreg, gan gynnwys Sgôr Boddhad
- Defnyddwyr ar y wefan / amserau datrys achosion
- Cynllun Busnes Pennaeth y Gwasanaeth

Adborth gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth:

- Adborth defnyddwyr ar raglenni gwaith penodol, gan gynnwys – Peilot neu Gyd-beilot / treialu Nodiadau Hudol
- Arolygon Boddhad Meysydd Gwasanaeth
- Arolygon Gwasanaethau Digidol – Boddhad Staff
- Arolwg Cyflogaion

Adroddiad Rheoleiddwyr:

Adolygiad Archwilio Cymru o’r Strategaeth Digidol ac argymhellion

Dogfennau eraill:

Adolygiad o’r Hunanasesiad Digidol gyda WLGA

Digidol, Data a Thechnoleg parhad...

Mae Seiber-ddiogelwch yn parhau'n flaenoriaeth allweddol i'r Is-adran. Fel yr adroddwyd i Is-bwyllgor Polisi ac Adnoddau'r Cabinet ar 9 Ebrill 2024, datblygwyd y Strategaeth Seiber-ddiogelwch i gefnogi dull y cyngor o ddiogelu ei systemau gwybodaeth, y data a gedwir ynddynt, a'r gwasanaethau maen nhw'n eu darparu rhag mynediad heb awdurdod, niwed neu gamddefnydd.

Er bod tirlun seiberfygythiadau yn parhau i esblygu a thyfu o flwyddyn i flwyddyn, mae'r gweithgareddau a amlygir yn yr adroddiad, yn rhai a gwblhawyd ac a gynlluniwyd, yn darparu dull cadarn i'r cyngor amddiffyn ei hun.

At ei gilydd, mae ein sefyllfa seiber-ddiogelwch yn parhau i wella. Mae'r tîm seiber yn cael ei ailstrwythuro i gyfateb yn well i'r amgylchedd newidiol a'n strwythur DDaT, fel bod cyn lleied o effaith â phosibl ar weithrediadau'r cyngor. Mae'r diweddariadau gweithredu yn cynnwys newidiadau i bolisiau dyfeisiau symudol a chyfrineiriau, cyfranogi gyda chwe awdurdod lleol arall mewn efelychiad byw o seiber-ymosodiad, a hwyluswyd gan y Coleg Cynllunio Brys, a gweithio tuag at ddod yn rhan o Ganolfan Gweithrediadau Diogelwch Cymru (SOC), y mae disgwyl iddi gael ei chwblhau erbyn canol 2025.

Gall integreiddio Deallusrwydd Artiffisial (AI) yng ngweithrediadau llywodraeth leol wella effeithlonrwydd gweithredu a chyflwyno gwasanaethau yn sylweddol. Fodd bynnag, mae'n hanfodol sicrhau bod defnydd ohono'n cyd-fynd â safonau moesegol, gofynion cyfreithiol, ac amcanion strategol y cyngor.

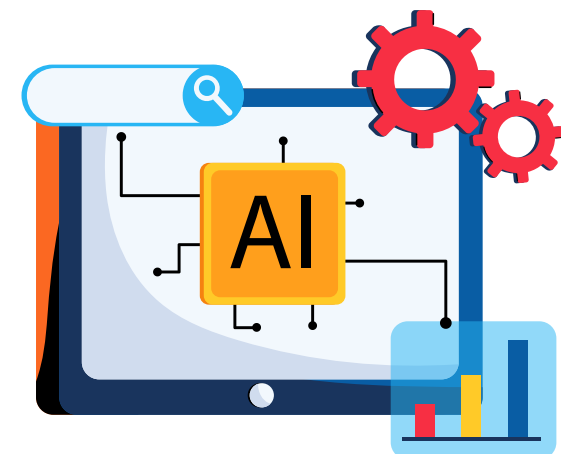
Gan gydnabod effaith bosibl Deallusrwydd Artiffisial Gynhyrchol ar drawsffurfio meysydd gwasanaeth, rydym wedi cychwyn dau weithgaredd peilot newydd i ganfod achosion clir o ddefnydd ar draws y cyngor.

Mae rhai prosiectau enghreifftiol yn cynnwys – Magic Notes, sy'n ceisio galluogi gweithwyr rheng flaen i gofnodi sgysiau gyda thrigolion, gofalwyr, darparwyr, staff, ac eraill sy'n ymwneud â chyflwyno gwasanaethau i drigolion, ac yna defnyddio Magic Notes i drawsgrifio a chrynhoi'r sgysiau hynny, a chreu rhestr o gamau gweithredu. Ap ar y we yw Magic Notes, a grëwyd gan Beam.

Prif nod y prosiect peilot hwn yw symleiddio'r prosesau gweinyddol ar gyfer pobl broffesiynol sy'n gweithio gyda theuluoedd, a thrwy hynny leihau'r amser prosesu. Amcan arall allweddol yw gwella cefnogaeth rheolwyr a staff trwy gynhyrchu nodiadau goruchwyllo cyn gynted â phosibl. Bydd hynny'n sicrhau bod aelodau staff yn cael eu nodiadau goruchwyllo'n brydlon, ac mae disgwyl i hynny roi hwb i forâl, cyrraedd targedau staff, a gwella mecanweithiau adborth.

Un arall o nodau'r prosiect yw gostwng amserau aros i unigolion trwy hwyluso prosesu cynt ar asesiadau ac atgyfeiriadau. Bydd hyn yn golygu bod modd i wasanaethau eraill sy'n disgwyl am yr asesiadau hyn ddilyn ymlaen yn gynt, fel bod teuluoedd yn derbyn y gefnogaeth angenrheidiol yn fwy prydlon. Rhagwelir y bydd y prosiect yn creu manteision sylweddol i staff a defnyddwyr gwasanaeth.

Mae'r ail weithgaredd peilot yn ymwneud â Microsoft CoPilot. Lluniwyd galluoedd AI Microsoft Copilot i symleiddio prosesau, lleihau llwyth gwaith ymarferol, a darparu dadansoddeg ddeallus er mwyn llywodraethu'n well. Mae briff y prosiect hwn yn amlinellu'r prif elfennau sydd i'w cyflawni, yr amcanion, a'r methodolegau byddwn ni'n eu defnyddio i sicrhau gweithrediad llwyddiannus.



Dyma rai o Brif Amcanion y Prosiect:

- Ymgorffori swyddogaethau AI mewn ystod benodedig o wasanaethau a systemau'r cyngor. Ar gyfer y peilot, byddwn ni'n rhoi trwydded i 20 o ddefnyddwyr, y mae'n rhaid iddynt fod yn barod i ymgysylltu'n llawn â'r gweithgareddau peilot.
- Ymgysylltu â Microsoft Partner i gyflwyno Nodau Gweithdy M365 Copilot (gallai fod angen i'r ddogfen hon gael ei hail-greu yn unol â hynny), er mwyn nodi a chyflwyno piblinell beilot ar gyfer cyfleoedd awtomeiddio Microsoft 365 Copilot ar draws y cyngor.
- Hyfforddi'r staff sy'n rhan o'r peilot ar ddefnydd effeithiol o Copilot.
- Datblygu Cymuned o Ymarfer Copilot ar Viva Engage.
- Gwella cyflwyno'r gwasanaethau a nodwyd trwy fewnwelediad ac awtomeiddio a seiliwyd ar AI.
- Sefydlu fframwaith ar gyfer dysgu parhaus ac addasu nodweddion Copilot.

Mae'r Prif Elfennau Cyflawnadwy yn cynnwys:

- Peilot integredig llawn o system Microsoft Copilot oddi mewn i seilwaith TG presennol y cyngor. Nodi deunyddiau hyfforddi priodol a chyflwyno sesiynau i staff y cyngor.
- Cyfres o brotocolau ac arferion gorau ar gyfer defnyddio Copilot mewn gweithrediadau beunyddiol.
- Adroddiad gwerthuso yn manylu ar berfformiad ac effaith Copilot, gyda ffocws penodol ar wireddu manteision o ran arbedion mae modd eu troi'n arian parod, gwella gwasanaethau, etc.



Gwelliannau cysylltedd ar draws Castell-nedd Port Talbot – **mae 99% o'r trigolion bellach yn gallu cael mynediad at gyflymdra o 30Mb/e+, gall 75% o'r trigolion gyrchu trachyflymdra o 300Mb/s+.** Mae swyddog Ymgysylltu Band Eang Bargaen Ddinesig Bae Abertawe yn ymgysylltu'n rheolaidd â'r gweithredwyr band eang. Dosbarthwyd taflenni a phosteri hefyd, i ddal y rhai nad ydynt eisoes ar-lein.

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 i greu'r lefel o adnoddau sy'n ofynnol i gyflwyno cyllideb y cyngor yn ei chrynswth.

Er nad oes gan y cyngor Strategaeth Ariannol Tymor Canolig ar ffurf dogfen, y mae ganddo gyfres o ragdybiaethau penodedig i Gynllun Ariannol Tymor Canolig (MTFP), a chaiff y rhain eu diweddarau'n flynyddol. Manylwyd ar nifer o ymyriadau strategol i ailddylunio sut mae rhai o'i wasanaethau'n cael eu cyflwyno, ac mae hynny'n cynnwys mwy o ddefnydd 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'n fisol trwy ei broses monitro cyllideb. Nid ar amrywiadau ariannol yn unig mae'r amrywiadau hyn yn canolbwyntio; maent hefyd yn ceisio deall y gweithgaredd 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 achosi'r gost honno. Mae ein trefniadau llywodraethu yn golygu mai Cyfarwyddwyr Corfforaethol sy'n gyfrifol am gyflwyno'u gwasanaethau oddi mewn i amlen ariannol gyffredinol, y cyfeirir ati fel eu 'terfyn ariannol'. Lle bo modd, bydd cyfarwyddwyr yn gweithredu i reoli achosion unrhyw amrywiadau, ac os nad yw hynny'n bosib, byddan nhw'n ceisio gweithredu mewn mannau eraill er mwyn cadw'r gwariant cyffredinol o dan y terfyn ariannol.

Wrth symud ymlaen, a chan gymryd i ystyriaeth bwysau ariannol byd-eang, mae angen cydbwysedd rhwng cyflwyno gwasanaethau statudol a chynllunio ar gyfer y tymor hwy, ochr yn ochr â bod yn arloesol a rhoi cynnig ar bethau newydd er mwyn cyflawni gwelliannau. Mae gan swyddogion cyllid ac uwch-reolwyr ddealltwriaeth dda ac agwedd bragmataidd at anghenion y Gyfarwyddiaeth, ac mae gofyn eu bod yn mynd ati i bennu cyllideb a chydabod heriau mewn modd cyfannol. Mae'r cyngor wedi mesur y pwysau o ran chwyddiant, galw a demograffeg, ac mae'r rhain yn cael eu hadolygu'n flynyddol, gan dderbyn na all hon fod yn wyddor fanwl gywir.

Bydd y dulliau gweithredu hyn yn cynnwys defnydd cynyddol o awtomeiddio a roboteg a nifer o adolygiadau gwasanaeth mewn perthynas â llety a thrafnidiaeth. Bydd y cynllun ariannol tymor canolig yn hanfodol i bennu pa welliannau gellir eu gwneud, ac ymhle. Dyma fydd y sylfaen ar gyfer pob dewis arall. Mae rheolwyr gwasanaethau unigol yn ymwybodol o'r galwadau yn eu meysydd eu hunain, ac maen nhwn gweithio i sicrhau bod y gwasanaeth yn diwallu anghenion y cwsmer yn y modd mwyaf effeithlon. Ar hyn o bryd nid yw perfformiad yn cael ei gymharu â chynghorau eraill, ac mae amrywiol fesurau meincnodi wedi mynd a dod gyda threigl y blynnyddoedd. Yn hanesyddol, gwelwyd ei fod yn eithriadol o anodd cymharu costau â chynghorau eraill ar sail tebyg at ei debyg. Mae gwahaniaethau mewn trefniadau cyfrifyddu wedi golygu bod ymarferion blaenorol, yn y pen draw, wedi canolbwyntio ar faterion megis dosrannu gorbenion, yn hytrach nag unrhyw gymariaethau ystyrlon.

'Rheoli incwm'

Mae cynhyrchu incwm yn dal yn faes lle mae gwaith i'w wneud o hyd, a derbynnir hynny ar draws yr uwch-reolwyr, yn ogystal â'r ffaith y bydd angen sylw sylweddol ar hyn o hyd yn y dyfodol rhagweladwy.

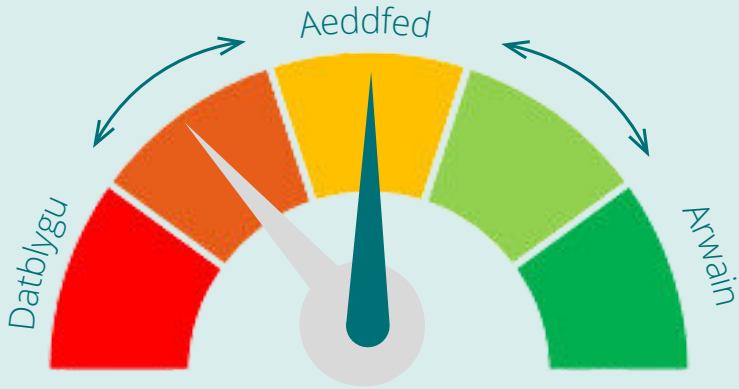
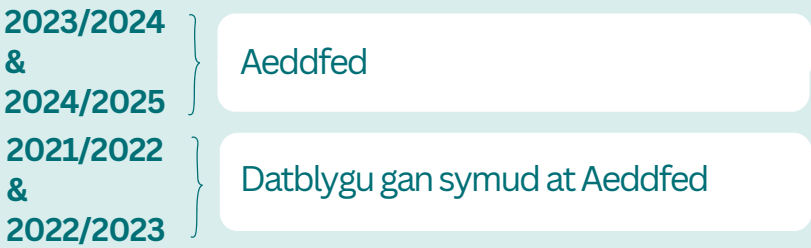
Mae rôl y Cydlynnydd Masnachol yn rhan o'r gwasanaethau Hamdden, Twristiaeth, Treftadaeth a Diwylliant. Yn ogystal â nodi a datblygu cyfleoedd i gynhyrchu incwm ar draws yr awdurdod, mae'r swyddog hefyd bellach yn ymwneud â gweithgareddau sydd heb gysylltiad â'i brif rôl fasnachol. Roedd yr incwm a gynhyrchwyd gan y Cydlynnydd Masnachol trwy fentrau yn ystod 2024/2025 yn cynnwys y canlynol:

- Cynllun Noddi Cylchfannau: £45,547
- Nawdd i Wobrau a Digwyddiadau: £17,964
- Noddi asedau eraill – e.e. Trên Parc Margam: £3,579
- Safleoedd Posterï mewn Meysydd Parcïo Aml-lawr: £3,570

Mae potensial pellach i ddatblygu yn y llif incwm uchod yn unig. Elfen allweddol o hynny yw datblygu strategaeth ragweithiol ac adeiladu ar berthnasoedd gyda'r busnesau lleol.

Wrth fyfyrïo ar y gyllideb bresennol, costau cynyddol a setliadau cyllideb Llywodraeth Cymru yn y dyfodol, gwelid mwyafu cynhyrchu incwm er budd y cyngor, trigolion, busnesau a'r amgylchedd fel maes a allai gael canlyniadau yn y tymor canolig. Bydd mwy o bwyslais yn cael ei roi ar strategaeth fasnachol, gan flaenoriaethu gwasanaethau lle mae cyfleoedd eisoes yn bodoli yn y farchnad.

Mae buddsoddi yn y gallu i fwyafu incwm grantiau allanol yn allweddol. Ar ben hynny, mae gwaith yn parhau i adolygu ffioedd a thaliadau a phenderfynu a ydynt yn gymesur â chost gwasanaethau a gweithgarwch rheoliadol. Mae'r gwaith hwn yn gysylltiedig â'r deilliannau strategol mae'r cyngor am eu cyflawni.



Cefnogi ein sgôrïo

Er mwyn cyflwyno sgôrïo gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy'n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i'w gwella. Mae'r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth 'Cynllunio Ariannol', mae ein sgôrïo yn dal yn 'Aeddfed' am yr ail flwyddyn. Er mwyn ein galluogi i symud ymlaen, byddwn yn llunio ein Cynllun Ariannol Tymor Canolig yn derfynol i gefnogi ein rhagdybiaethau er mwyn darparu sylfaen ar gyfer gwneud penderfyniadau a datblygu cyllideb. Mae'r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i'r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT

Rhagdybiaethau'r Cynllun Ariannol Tymor Canolig
Cynaliadwyedd Ariannol CNPT – Archwilio Cymru
Adroddiad Alldro Cyllideb Refeniw 2023/24
Cyllideb Refeniw 2025/2026

Adroddiad Rheoleiddwyr:

Cynaliadwyedd Ariannol Archwilio Cymru (Adroddiad Cenedlaethol)

Cynaliadwyedd Ariannol CNPT – Archwilio Cymru

Asedau a Chyfleusterau Ffisegol

Mabwysiadwyd Cynllun Rheoli Asedau Corfforaethol (CAMP) 2024-2029 gan y Cabinet ym mis Ebrill 2024. Roedd hwn yn disodli cynllun blaenorol 2016/2021 ac mae’n ganolog i reoli portffolio eiddo’r cyngor.

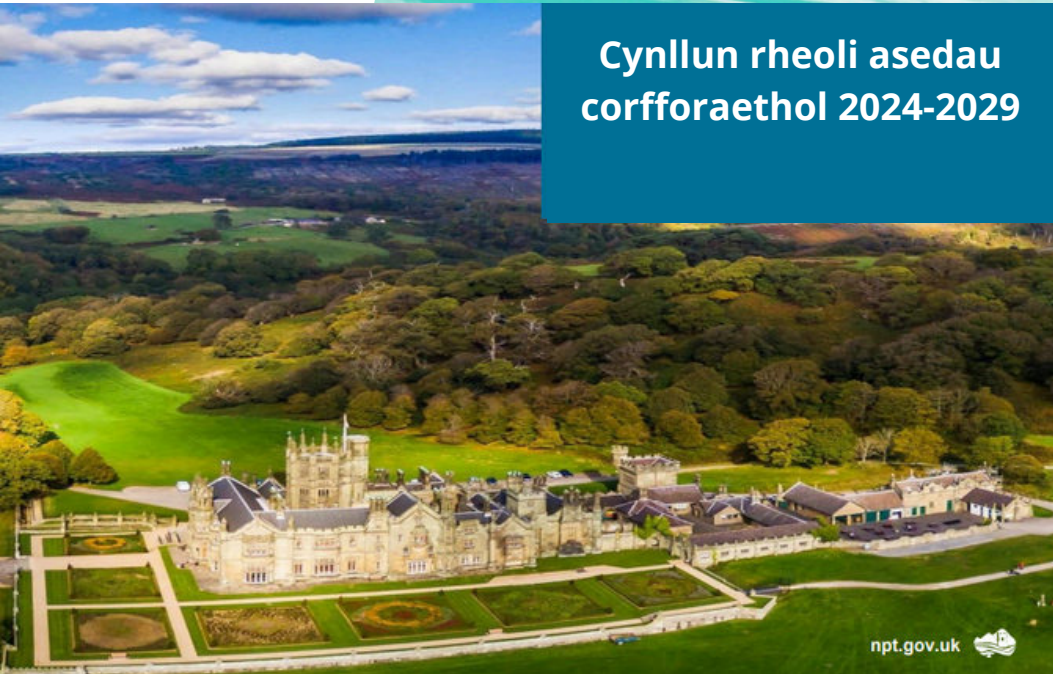
Strwythurwyd y cynllun o amgylch Fframwaith Rheoli Asedau sy’n cynnwys Cynllun Rheoli Asedau 2024/2029 (pum amcan corfforaethol), Strategaeth Rheoli Asedau 2024/2027 (sy’n cwmpasu llywodraethiant, Landlord Corfforaethol a monitro), a chynllun gweithredu treigl a fydd yn cael ei ddiweddar’u’n flynyddol. Mae’r fframwaith yn sicrhau bod yr amcanion strategol ar gyfer rheoli asedau yn cyd-fynd â Chynllun Corfforaethol y cyngor.

Mae cynnydd yn dal i gael ei wneud ar resymoli portffolio eiddo’r cyngor trwy optimeiddio’r defnydd o le a gweithredu o nifer llai o adeiladau mwy effeithlon, ochr yn ochr â diogelu gwasanaethau rheng flaen.

Bydd y data a gesglir trwy barhau i weithredu’r CAMP yn galluogi’r cyngor i wneud penderfyniadau seiliedig ar dystiolaeth ynghylch math, cyflwr a lleoliad yr adeiladau sy’n ofynnol ar gyfer gweithgareddau’r cyngor.

Mae’r tirlun ariannol presennol yn golygu bod galw parhaus ar y cyngor i adolygu’r sylfaen ar gyfer cadw asedau, a hefyd i chwilio’n rhagweithiol am gyfleoedd newydd i gydweithio â sefydliadau sector cyhoeddus eraill a phartneriaid cymunedol i gyflwyno gwasanaethau.

Ar hyn o bryd, nid yw pob is-adran yn deall yn llawn beth yw anghenion y cyngor o ran asedau eiddo. Ar ben hynny, nid yw adrannau eraill o’r cyngor bob amser yn cydnabod nac yn defnyddio’n llawn allu a chapasiti’r gweithwyr proffesiynol sydd eisoes yn gweithio yn y gwasanaethau eiddo. Mae hyn yn derbyn sylw yn y Cynllun Rheoli Asedau Eiddo newydd.

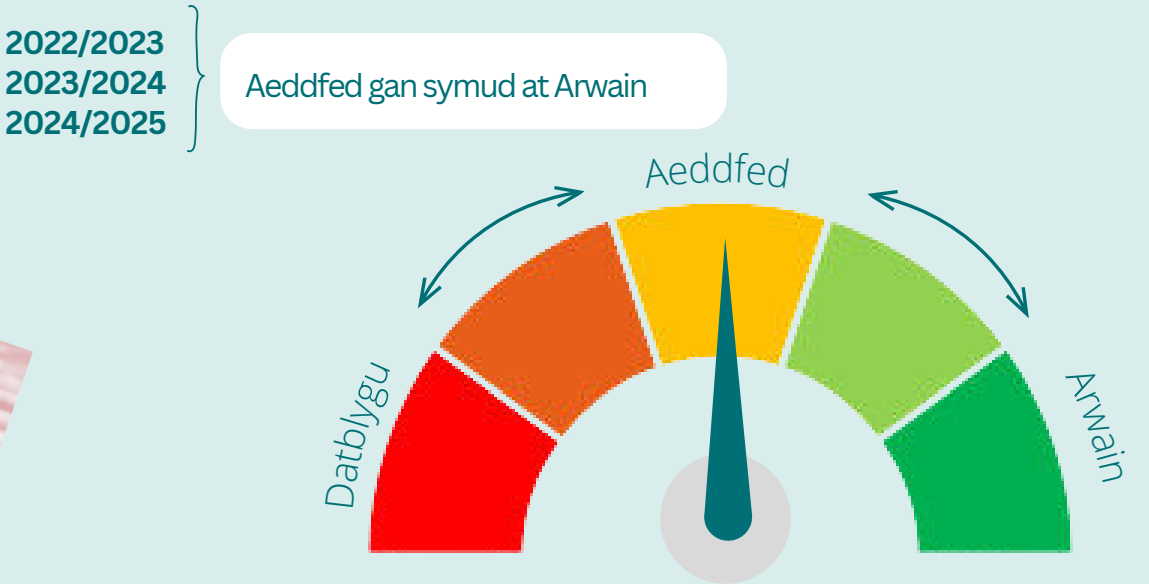


Mae cadw tîm eiddo proffesiynol yn cydnabod pwysigrwydd ‘deallusrwydd fewnol’ mewn meysydd gwasanaeth allweddol cysylltiedig ag eiddo. Mae’r strategaeth yn cadarnhau parhad gwasanaeth cydlynus cysylltiedig ag eiddo, ond hefyd yn tynnu ar gefnogaeth y sector preifat yn ôl y galw i sbarduno arloesi/newid a chyflawni prosiectau cysylltiedig ag asedau pwysig.

Mae gweithredu’r model Landlord Corfforaethol yn llawn yn dal yn un o brif nodweddion y cynllun, gydag ymrwymiad ffurfiol yn cael ei amlinellu yn y Strategaeth Rheoli Asedau i reoli eiddo’n gorfforaethol. Bydd y strategaeth yn sicrhau, yn ystod oes y Fframwaith Rheoli Asedau, ei fod yn cael ei weithredu’n llawn, fel bod modd rheoli’r holl faterion eiddo strategol a chydymffurfiaeth eiddo yn gorfforaethol ar draws amrywiol feysydd gwasanaeth y cyngor.

Nodwyd y CAMP ac ymateb manwl y cyngor i Archwilio Cymru ar eu hadolygiad Llamu Ymlaen: Asedau Strategol, gan y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 21 Chwefror 2025, gan ategu pwysigrwydd prosesau llywodraethu a chraffu.

Mae cynnal a chadw a chydymffurfiaeth statudol ein hadeiladau yn dal yn ymrwymiad ariannol sylweddol, gyda heriau parhaus yn sgîl oed, cyflwr ac addasrwydd rhannau o’r portffolio. Mae’r CAMP yn blaenoriaethu buddsoddi er mwyn sicrhau bod yr asedau a gedwir yn darparu amgylcheddau diogel, hygyrch ac addas. Sicrheir gwerth am arian trwy gasglu data deallus a blaengynllunio cadarn er mwyn lleihau dibyniaeth y cyngor ar gynnal a chadw adweithiol. Fodd bynnag, yn yr hinsawdd ariannol presennol bydd symud i ffwrdd oddi wrth ddibyniaeth ar fesurau cynnal a chadw adweithiol yn her.



Cefnogi ein sgorio

Er mwyn cyflwyno sgôr gonest a thryloyw ar gyfer 2024/2025, rydym wedi ystyried ein cynnydd o fewn y flwyddyn yn drylwyr, gan gynnwys unrhyw gynlluniau a strategaethau a gymeradwywyd yn ddiweddar, gwobrau, adborth defnyddwyr gwasanaeth, cydnabyddiaeth, ac ymgynghoriadau. Ar ben hynny, rydyn ni wedi ymgorffori argymhellion rheoleiddwyr ac adroddiadau, sy’n darparu cipolwg gwerthfawr ar ein perfformiad ac yn amlygu meysydd i’w gwella. Mae’r broses hunanasesu hefyd yn cynnwys casglu adborth gan Gyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth trwy arolygon ac adborth llafar a gasglwyd yn ystod cyfarfodydd. O ran ein swyddogaeth ‘Asedau a Chyfleusterau Ffisegol’, mae ein sgôr yn dal yn ‘Aeddfed’, am y drydedd flwyddyn. Er ein bod wedi gwneud cynnydd yn y maes hwn, mae cyfyngiadau ariannol parhaus yn parhau i olygu bod rhaid defnyddio adnoddau asedau eiddo’r cyngor yn y modd mwyaf effeithlon. Roedd hynny’n parhau’n flaenoriaeth allweddol yn 2024/2025, a dyna fydd y sefyllfa i’r dyfodol rhagweladwy. Mae’r dystiolaeth yn cynnwys, ond heb ei chyfyngu i’r canlynol:

Dogfennau Cyngor CNPT

- Cynllun Rheoli Asedau Corfforaethol 2024/2029
- Polisi Rheoli Asedau
- Cynllun Gweithredu Rheoli Asedau
- Cynllun Corfforaethol
- Cynllun Busnes Pennaeth y Gwasanaeth
- Cynllun Cyflawni Sero Net gyda Chostau
- Cynllun Ynni Ardal Leol (Sy’n darparu llwybr Sero Net i lywio Cynllun Gweithredu CAMP)

Adroddiad Rheoleiddwyr:

- Archwilio Cymru - Llamu Ymlaen: Asedau Strategol
- Archwilio Cymru – Ymateb i Reoli Tir Llwyd

Asedau a Chyfleusterau Ffisegol

Rhoddir Proses Herio Asedau ar waith, gyda'r Grŵp Rheoli Asedau Strategol yn goruchwyllo'r broses hon ac yn cyfeirio penderfyniadau i fyny i'r Cabinet/Cyngor yn ôl y galw. Bydd perfformiad pob ased yn erbyn amcanion strategol a pholisi yn bwydo i'r broses herio asedau.

Mae hyn yn golygu y dylai pob ased fod yn destun craffu rheolaidd i asesu a ydyn nhw'n cyflawni eu hamcanion, neu a ydyn nhw'n parhau i fedru gwneud hynny. 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 goruchwyllo'r broses herio asedau, gan gyfeirio penderfyniadau perthnasol ymlaen at y Cabinet/Cyngor.

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 chyrrff cyhoeddus a lled-gyhoeddus trwy gyfuno gwybodaeth am asedau i helpu i hybu darvoudion maint, lefelau meddiant cynaliadwy ac arferion gweithio gwell.

Mae datgarboneiddio a bioamrywiaeth yn ystyriaethau critigol. Mae Cynllun Ynni Ardal Leol (LAEP) 2024 yn pennu llwybr Sero Net y mae'n rhaid i'r CAMP ei ddilyn. Mae'r cyngor wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r newid yn yr hinsawdd trwy roi blaenoriaeth i leihau carbon ar ffurf rheolaeth gyfrifol a chynaliadwy ar asedau. Mae hynny'n cynnwys gwella effeithlonrwydd ynni adeiladau, ac esiampl o hynny yw Canolfan Dechnoleg y Bae, sy'n bositif o ran ynni, ac wedi ennill gwobrau.

O ran adnewyddu tir llwyd, bu'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio hefyd yn ystyried adroddiad cenedlaethol Archwilio Cymru ar "wneud y defnydd gorau o dir llwyd ac adeiladau gwag", a chymeradwyodd ymateb swyddog CNPT ar 21 Chwefror 2025. Bydd Cynllun Gweithredu CAMP yn awr yn cynnwys mesurau ar gyfer cofrestr tir llwyd a monitro.

Rhoddwyd caniatâd
cynllunio ar gyfer y
chyfleuster ymchwil
blaengar **SWITCH**
(Hyb Pontio o Garbon
Diwydiannol De
Cymru) ar Lannau'r
Harbwr, Port Talbot, a
chymeradwywyd £8.2
miliwn o gyllid Bwrdd
Pontio ar 6 Chwefror
2025.



CYSYLLTWCH Â NI

 01639 686868

 www.npt.gov.uk





Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

ATODIAD 1

CYNLLUN GWEITHREDU GWELLIANT

2025/2026

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg

This document is also available in English

Os bydd angen yr wybodaeth hon arnoch chi mewn print mwy neu fformat
arall, cysylltwch â'r Tîm Polisi Corfforaethol policy@npt.gov.uk

Cynllun Gweithredu Gwelliant

O ganlyniad i'r hunanasesiad hwn, nodwyd 19 o gamau i'w hychwanegu at gynllun gweithredu gwelliant y cyngor.Ar ben hynny, adlewyrchir y camau gwelliant a nodwyd yn yr hunanasesiadau blaenorol a gynhaliwyd hefyd yn y tabl isod, ac amlygwyd y cynnydd hyd yma mewn ambr. Er bod y camau hyn yn parhau, gwnaed gwaith sylweddol i symud ymlaen, ynghyd â chydbwyso cyflwyno gwasanaethau a rheoli ystod o heriau allanol.

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

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAW NI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------	-----------------

Caffael

SA7	Ailstrwythuro'r Tîm Caffael	2021/2022 Hunanasesiadau	Tachwedd 2025	Parhaus – Mewn ymateb i newidiadau deddfwriaethol diweddar sy’n effeithio ar arferion caffael y sector cyhoeddus, mae’r Cyngor wedi cychwyn adolygiad cynhwysfawr, gyda’r nod o gryfhau capasiti, gwydnwch a strwythurau cynnal y Tîm Caffael. Mae’r mesur rhagweithiol hwn yn sicrhau bod y Cyngor yn parhau’n ystwyth ac wedi’i baratoi’n llawn i ymateb i’r gofynion rheoliadol sy’n dod i’r amlwg a’r heriau gweithrediadol. Mae’r adolygiad yn canolbwyntio ar nodi cyfleoedd i wella dyraniad adnoddau, symleiddio prosesau, ac atgyfnerthu cefnogaeth arbenigol ar draws swyddogaethau caffael allweddol. Rhoddir sylw arbennig i feysydd lle mae galw cynyddol neu fwy o gymhlethdod oherwydd y tirlun deddfwriaethol newydd. Y nod yw sicrhau bod y Tîm Caffael nid yn unig yn cydymffurfio, ond hefyd mewn sefyllfa i gyflwyno gwerth gorau, sbarduno arloesedd, a chefnogi amcanion strategol ar draws y sefydliad. Mae’r gwaith parhaus hwn yn tanlinellu ymrwymiad y cyngor i welliant parhaus a’r ffaith ei fod yn cydnabod caffael fel elfen allweddol sy’n ei alluogi i gyflwyno gwasanaethau a bod yn ariannol gynaliadwy.
-----	-----------------------------	--------------------------	---------------	---

SA9	Adolygu gwariant categorïau	2021/2022 Hunanasesiadau	Parhau	Parhaus – Mae’r cyngor wedi gwneud cynnydd sylweddol o ran mabwysiadu dull caffael mwy strategol a seiliedig ar ddata, gyda’r nod o wella gwerth am arian, cefnogi blaenoriaethau corfforaethol, a rhoi sylw i bwysau ariannol. Ffocws allweddol fu deall beth rydyn ni’n ei wario, pam rydyn ni’n ei wario, a ble mae cyfleoedd yn bodoli i wella deilliannau. Mae hyn wedi galw am ymarferiad dadansoddi gwariant trylwyr, sy’n helpu i nodi patrymau, patrymau aneffeithlon, a meysydd lle gellid arbed arian neu ailfuddsoddi. Mae’r mewnwelediad hwn yn allweddol wrth i ni weithio i alinio gweithgaredd caffael ag amcanion ehangach y cyngor, gan gynnwys ein hymrwymiad i gyflawni targedau carbon sero net. Yng ngoleuni costau ynni cynyddol a phwysau chwyddiant, mae adolygiad strategol ar waith i herio rhagdybiaethau gwariant presennol ac archwilio dulliau amgen sy’n lleihau’r risg ariannol. Mae hynny’n cynnwys gwerthuso contractau, y berthynas gyda chyflenwyr, ac arferion comisiynu er mwyn sicrhau eu bod yn addas at y diben ac yn cynnig y gwerth mwyaf posibl. Ochr yn ochr â hynny, cymerwyd camau ar unwaith i wreiddio prosesau mwy cadarn wrth wneud penderfyniadau ar draws y sefydliad. Mae’r rhain yn cynnwys: • Cryfhau’r llywodraethu a’r gorolwg ar gaffael. • Hybu ymgysylltu cynnar â thimau caffael a chomisiynu. • Annog gwasanaethau i ystyried costau oes gyfan a gwerth cymdeithasol wrth gynllunio. • Ehangu defnydd o ganllawiau ac offer i gefnogi caffael clyfrach a mwy cynaliadwy. Mae’r gwaith hwn yn nodi symudiad at swyddogaeth gaffael fwy rhagweithiol, sy’n cael ei harwain gan bolisi—un sydd nid yn unig yn cefnogi cyflawn gweithrediadol, ond hefyd yn cyfrannu’n ystyrlon i uchelgeisiau strategol y Cyngor a’i gynaliadwyedd ariannol.
-----	-----------------------------	--------------------------	--------	---

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

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
------	-------------------------------	-----------------------------	----------------	-----------------

Caffael

SA36	Bydd y Rheolau Gweithdrefn a'r Gorchmynion Sefydlog ar gyfer Contractau yn cael eu diweddarau i gymryd gofynion Deddf Caffael 2023 i ystyriaeth.	2023/2024 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Parhaus – Wedi i'r Rheolau Gweithdrefn a'r Gorchmynion Sefydlog a ddiweddarwyd ar gyfer Contractau gael eu mabwysiadu'n ffurfiol gan y Cabinet ym mis Ionawr 2025, a chan y Cyngor llawn ym mis Chwefror 2025, rhoddwyd cyfres o gamau gwelliant ar waith i sicrhau gweithrediad effeithiol ar draws y sefydliad. Mae rhaglen gynhwysfawr o hyfforddiant ar waith, yn targedu swyddogion caffael, rheolwyr contractau, ac arweinwyr gwasanaethau, gyda chefnogaeth modiwlau e-ddysgu a gweithdai wyneb yn wyneb i sicrhau dealltwriaeth gyson o'r rheolau newydd. Mae'r holl dempledi, dogfennau canllaw a llifoedd gwaith cysylltiedig â chaffael wedi cael eu hadolygu a'u diweddarau, a chyflwynwyd pecyn offer caffael newydd i gefnogi defnydd ymarferol. Mae systemau caffael yn cael eu gwella i adlewyrchu'r trothwyon a'r prosesau cymeradwyo diwygiedig, gan gynnwys integreiddio gwiriadau cydymffurfiaeth wedi'u hawtomeiddio er mwyn cryfhau'r parodrwydd ar gyfer archwiliad. Atgyfnerthwyd y llywodraethu trwy adroddiadau rheolaidd i'r Bwrdd Caffael a'r Pwyllgor Archwilio, ochr yn ochr ag archwiliadau mewnol a gwiriadau di-rybudd i fonitro cydymffurfiaeth. Yn allanol, mae cyflenwyr allweddol a phartneriaid wedi cael gwybod am y newidiadau, a darparwyd sesiynau briffio a chanllawiau wedi'u diweddarau i gefnogi pontio llyfn. Yn olaf, cyflwynwyd mecanweithiau adborth i grisialu profiad y defnyddiwr a llywio gwelliant parhaus, ac mae bwriad i gynnal adolygiad ôl-weithredu ar gyfer trydydd chwarter 2025, er mwyn asesu'r effaith a nodi cyfleoedd pellach i fireinio.
------	--	--------------------------	-------------	---

Cyfathrebu / Ymgynghori / Ymgysylltu

SA13	Datblygu Fframwaith Strategol ar gyfer Cyfathrebu a Marchnata. Bydd y fframwaith hwn yn diwygio arddull, sianeli a ffurfiau cyfathrebu er mwyn ategu gweledigaeth, gwerthoedd a blaenoriaethau'r cyngor. Bydd y fframwaith hefyd yn cynnwys egwyddorion cyfathrebu ac arfer marchnata da.	2021/2022 Hunanasesiadau	Parhau	Parhaus – Penodwyd Westco, un o gwmnïau masnachu Cyngor Dinas Westminster sydd â phrofiad helaeth ym maes cyfathrebu sector cyhoeddus, i adolygu ein swyddogaeth Cyfathrebu a marchnata. Cychwynnodd yr adolygiad ym mis Hydref 2024, a chyflwynwyd yr adroddiad terfynol ym mis Mehefin 2025, gan gyflwyno nifer o argymhellion ar gyfer datblygu dull mwy strategol o gyfathrebu a marchnata ar draws y cyngor. Mae adroddiad yn cael ei baratoi fydd yn cyflwyno'r gofynion o ran adnoddau i roi argymhellion yr adolygiad ar waith.
------	---	--------------------------	--------	---

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAW NI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
------	-------------------------------	-----------------------------	-----------------	-----------------

Cyfathrebu / Ymgynghori / Ymgysylltu

SA14	Datblygu Strategaeth Ymgysylltu gadarn ac effeithiol (yn fewnol ac yn allanol).	2021/2022 Hunanasesiadau	Hydref 2025	Parhaus – Mae’r Strategaeth Ymgysylltu ac Ymgynghori, ynghyd â phecyn offer, wedi’i gwblhau, mae cynllun cyflawni yn cael ei ddatblygu, a hefyd amlinelliad o’r prif camau a sut mae mesur yr effaith i gyflawni nodau’r strategaeth.
SA16	Datblygu Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu newydd Fewnol/i Gyflogeion	2021/2022 Hunanasesiadau	Hydref 2025	Parhaus - Yn dilyn trafodaethau gyda swyddogion Polisi Adnoddau Dynol a Chorfforaethol, Perfformiad ac Ymgysylltu, a'r gwaith a wnaed i fapio cynnwys drafft ein Strategaeth Cyfathrebu ac Ymgysylltu Mewnol/Gweithwyr, nodwyd bod ein Cynllun Gweithlu Strategol eisoes yn cynnwys y rhan fwyaf o'r elfennau sydd eu hangen. Felly, er mwyn osgoi dyblygu a dryswch posibl, mae swyddogion wedi cael y dasg o fewn adolygu'r cynllun gweithredu o fewn Cynllun Strategol y Gweithlu i nodi camau gweithredu ychwanegol yn enwedig o amgylch cyfathrebu cyflogeion, gwobrwyo a chydabyddiaeth, ac adborth arolwg ymgysylltu â gweithwyr.
SA37	Symud ymlaen ymhellach gyda chamau gwella a nodwyd yn Strategaeth Cyfranogiad y Cyhoedd.	2023/2024 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Parhaus – Datblygu a hyrwyddo ymhellach ymwneud y cyhoedd â Phroses Trosolwg a Chraffu’r cyngor. Parhaus – Ymgymryd â rhaglen o waith gyda Phwyllgor Gwasanaethau Democrataidd y cyngor i ystyried a gwella amrywiaeth mewn democratiaeth ac edrych ar rwystrau a allai atal aelodau o’r gymuned rhag sefyll i fod ar y cyngor. Parhaus – Ymgymryd â rhaglen fanwl o waith er mwyn deall a rhoi sylw i bryderon ynghylch aflonyddu, dychryn a thrallod aelodau etholedig, a sut gall hynny weithiau fod yn rhwystr i’r rhai sy’n dymuno bod yn rhan o broses y gwasanaethau democrataidd. Parhaus – Datblygu capasiti plant a phobl ifanc i gyfranogi, gan rannu gwybodaeth a phŵer gyda nhw er mwyn iddyn nhw fedru dylanwadu ar benderfyniadau. Sicrhau cynrychiolaeth ehangach o blant a phobl ifanc nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, a’r rhai sydd â nodweddion gwarchodedig, yn enwedig Anghenion Dysgu Ychwanegol, mewn gweithgareddau cyfranogiad, a gweithio at wreiddio hawliau plant mewn penderfyniadau, polisi ac ymarfer oddi mewn i Addysg, Hamdden a Dysgu Gydol Oes trwy ehangu’r hyfforddiant i staff.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
------	-------------------------------	-----------------------------	----------------	-----------------

Cynllunio Corfforaethol

SA23	Cynnal adolygiad o Fframwaith Rheoli Perfformiad Corfforaethol y cyngor (CPMF).	2022/2023 Hunanasesiadau	Mawrth 2025	Parhaus – Mae gwaith yn mynd rhagddo i gryfhau ein trefniadau rheoli perfformiad. Seilir hyn ar yr adroddiad Cymru gyfan a baratowyd gan Archwilio Cymru ar Ddata Perfformiad.
------	---	--------------------------	-------------	---

C3 – GOFALU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL I SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well, a sut?)

SA20	Datblygu Strategaeth Ariannol Tymor Canolig.	2021/2022 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Parhaus – Gwnaed cynnydd ar ddatblygu Strategaeth Ariannol Tymor Canolig, ond mae angen rhagor o waith i ddatblygu cynigion fydd yn sicrhau bod gan y cyngor sylfaen ariannol gynaliadwy.
------	--	--------------------------	-------------	--

SA22	Mireinio dull y cyngor o ymdrin â phroses yr hunanasesiad blynyddol.	2021/2022 Hunanasesiadau	Hydref 2025	Parhaus – Cwblhawyd cynllun prosiect ar gyfer Hunanasesiad 2024/2025, gan sicrhau ei fod wedi’i alinio ag adroddiadau statudol eraill fel y Datganiad Llywodraethu Blynyddol ac Adroddiad Blynyddol y Cynllun Corfforaethol. Ar ben hynny, cwblhaodd Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth arolwg i helpu gyda sgorio a chynnwys yr asesiad. Mae’r arolwg yn gofyn am adborth ar y swyddogaethau canlynol - Gwasanaethau digidol - Ein hagwedd at gaffael - Gwasanaethau ariannol - Rôl y cyngor - Rheoli risgiau - Asedau a chyfleusterau ffisegol Cyflwynir yr hunanasesiad gorffenedig i’r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ar 9 Medi ac i’r Cabinet ar 29 Hydref i’w gymeradwyo.
------	--	--------------------------	-------------	---

SA27	Parhau â hyfforddiant grwpiau swyddogion i’r dyfodol ynghylch arwyddocâd protocol y berthynas rhwng aelodau a swyddogion.	2022/2023 Hunanasesiadau	Rhagfyr 2025	Parhaus – Yn ogystal â’r cyfleoedd hyfforddi unigryw, mae cynnwys yr hyfforddiant bellach wedi cael ei wreiddio yn y rhaglen hyfforddiant corfforaethol i Reolwyr Atebol newydd. Mae hynny’n sicrhau bod pob rheolwr newydd yn derbyn canllawiau cyson, wedi’u diweddarau fel rhan o’u cyfnod sefydlu a’u datblygiad parhaus. Wrth edrych i’r dyfodol, mae adolygiad manwl o’r protocol i gael ei gynnal yn hydref 2025, dan arweiniad Grŵp Moderneiddio’r cyngor. Bydd yr adolygiad hwn yn asesu effeithiolrwydd arferion cyfredol ac yn nodi meysydd i’w gwella. Yn dilyn hynny, caiff cyfres o becynnau hyfforddi manwl eu datblygu a’u hehangu er mwyn sicrhau bod yr holl staff perthnasol wedi’u paratoi’n llawn i roi’r gweithdrefnau diweddaraf ar waith yn hyderus, mewn modd cyson.
------	---	--------------------------	--------------	---

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
SA28	Bod pob Arweinydd Grŵp yn cynnwys Safonau a Moeseg fel eitem sefydlog ar agendâu cyfarfodydd eu grwpiau gwleidyddol; Bod Arweinwyr Grwpiau yn ystyried cyfarfodydd bob chwe mis 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 hyrwyddo'r Protocol Aelodau a Swyddogion ymhlith holl aelodau etholedig a swyddogion y cyngor, gan ddarparu hyfforddiant fel sy'n briodol; Bod cyfres o ddogfennau canllaw yn cael eu dosbarthu i'r holl aelodau ynghylch materion ymddygiad allweddol megis datganiadau budd, rhagbenderfynu, astudiaethau achos ar ymddygiad a gwybodaeth allweddol i aelodau.	2022/2023 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Parhaus – Er mwyn cefnogi ymrwymiad y Cyngor i safonau ymddygiad a llywodraethu moesegol uchel, mae cyfres o fesurau gwelliant yn cael eu rhoi ar waith. Bydd pob Arweinydd Grŵp yn sicrhau bod Safonau Moeseg yn eitem sefydlog ar agendâu cyfarfodydd eu grwpiau gwleidyddol, gan ddarparu cyfle rheolaidd i gadarnhau disgwyliadau a rhoi sylw i unrhyw faterion sy'n dod i'r amlwg. Ar ben hynny, anogir Arweinwyr Grwpiau i gwrdd â'r Swyddog Monitro ddwywaith y flwyddyn i drafod materion cysylltiedig â safonau ac archwilio ffyrdd o hybu diwylliant o integriti yn eu grwpiau. Er mwyn gwreiddio arferion moesegol ymhellach, cymerir camau i hyrwyddo'r Protocol Aelodau-Swyddogion ymhlith yr holl aelodau etholedig a swyddogion trwy gyfathrebu wedi'i dargedu, ei gynnwys mewn deunyddiau sefydlu, a chyflwyno hyfforddiant priodol. Bydd cyfres o ddogfennau canllaw cryno hefyd yn cael ei ddosbarthu i'r holl aelodau, gan gwmpasu meysydd ymddygiad allweddol megis datgan budd, rhagbenderfynu, astudiaethau achos ar ymddygiad aelodau, a chrynhoi cyfrifoldebau moesegol. Ategir yr adnoddau hyn gan gyfleoedd parhaus ar gyfer hyfforddiant a datblygiad, gan gynnwys gweithdai seiliedig ar sefyllfaoedd a sesiynau gloywi, er mwyn sicrhau ymgysylltiad parhaus a dealltwriaeth o fframwaith safonau'r Cyngor.
SA30	Bod Caffael Corfforaethol yn monitro ac yn gwerthuso cydymffurfiaeth, gan edrych ar ddulliau gweithredu is-adrannau unigol. Bod Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol a Democrataidd yn adrodd yn flynyddol i'r Grŵp Llywodraethu Corfforaethol.	2022/2023 Hunanasesiadau	Mawrth 2025	Parhaus – Mae'r Strategaeth Caffael a'r Rheolau Gweithdrefn Contractau bellach wedi cael eu cymeradwyo'n ffurfiol. Dyma'r sylfaen ar gyfer dull mwy strategol, tryloyw, seiliedig ar werthoedd o ymdrin â chaffael ar draws y cyngor. Fel rhan o'r rhaglen weithredu barhaus, mae'r Tîm Caffael Corfforaethol yn cynnal dadansoddiad manwl o wariant er mwyn deall patrymau gwariant yn well a nodi cyfleoedd ar gyfer arbedion ariannol ac effeithlonrwydd. Mae'r dadansoddiad hwn yn ganolog i sicrhau bod penderfyniadau caffael yn seiliedig ar dystiolaeth ac yn cyfateb i flaenoriaethau corfforaethol y Cyngor. Er mwyn cefnogi gwreiddio'r strategaeth a'r rheolau newydd, bydd rhaglen strwythuredig o hyfforddiant yn cael ei chyflwyno ar draws yr adrannau. Bydd yr hyfforddiant hwn yn ategu'r prif egwyddorion ac yn sicrhau bod arferion gorau ym maes caffael yn cael eu gweithredu'n gyson. Bydd effeithiolrwydd yr hyfforddiant yma'n cael ei adolygu'n rheolaidd i sicrhau ei fod yn dal yn berthnasol ac yn cael effaith. Ar ben hynny, cyflwynir gwiriadau di-rybudd i fonitro prosesau caffael a sicrhau cydymffurfiaeth â'r rheolau newydd. Mae'r gwiriadau hyn yn helpu i ganfod meysydd ar gyfer gwelliant ac atgyfnerthu atebolrwydd. Mae Is-adran Archwilio Mewnol y cyngor hefyd wedi chwarae rhan allweddol wrth gefnogi cydymffurfiaeth. Cwblhawyd archwiliad diweddar o'r defnydd o gardiau prynu, ac mae gwiriadau cydymffurfiaeth pellach cysylltiedig â chaffael yn cael eu hymgorffori yn rhaglen waith Archwilio Mewnol wrth symud ymlaen. Gyda'i gilydd, mae'r mesurau hyn yn adlewyrchu ymrwymiad cadarn i welliant parhaus, stiwardiaeth ariannol, a chyflwyno gwasanaethau o safon uchel sy'n cynnig gwerth am arian.
SA31	Cychwyn adolygu'r Cytundeb Partneriaeth (Compact) rhwng y cyngor a'r sector gwirfoddol.	2022/2023 Hunanasesiadau	Medi 2025	Parhaus – Cynhaliwyd yr adolygiad mewn cydweithrediad â'r trydydd sector, ac o ganlyniad datblygwyd Compact diwygiedig drafft. Yn ystod cyfarfod Fforwm Cyswllt y Sector Gwirfoddol ar 25 Mawrth 2025, cytunwyd y byddai swyddogion y cyngor a swyddogion y Cyngor Gwasanaethau Gwirfoddol yn cydweithio i lunio fersiwn derfynol o'r drafft.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
------	-------------------------------	-----------------------------	----------------	-----------------

C3 – GOFALU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER CYFLAWNI SWYDDOGAETHAU A SICRHAU ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)

SA32	Dechrau adolygu’r Siarter rhwng y cyngor a’r Cynghorau Tref a Chymuned.	2022/2023 Hunanasesiadau	Rhagfyr 2025	Parhaus – Oherwydd capasiti bydd y gwaith hwn yn cael ei gwblhau yn ystod 2025/2026.
SA33	Sicrhau bod pob risg strategol yn cael eu gwreiddio a mireinio ymhellach Gofrestrau Risg (gweithredol) Cyfarwyddiaethau.	2022/2023 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Parhaus – Sicrhau bod ein proses strategol o reoli risgiau yn cael ei gwreiddio yn y fframwaith llywodraethu corfforaethol. Mae Cofrestr Risgiau Strategol y cyngor wedi cael ei diweddarau er mwyn gallu monitro’n well. Mae pob risg bellach yn cael ei manylion ar dudalen unigol, gyda disgrifiad, camau lliniaru, sylwadau gan y perchennog, a sgoriau risg cynhenid a diwygiedig. Rhennir y camau lliniaru yn fesurau rheoli risg a chamau ychwanegol. Sefydlwyd Datganiad Parodrwydd i gymryd Risgiau. Mae’r cyngor yn cydnabod bod cyflawni’r dyheadau a amlinellir yn ei Strategaeth Gorfforaethol yn golygu bod rhaid cymryd risgiau. Mae’r datganiad hwn yn amlygu sut bydd y cyngor yn cydbwyso risgiau a chyfleoedd er mwyn mynd ar ôl yr amcanion llesiant, y blaenoriaethau strategol, a’r cynlluniau a’r strategaethau cysylltiedig sy’n rhan o’r Strategaeth Gorfforaethol, ac yn eu cyflawni. Mae’r Datganiad ynghylch Parodrwydd i gymryd Risgiau yn elfen allweddol o Gôd Llywodraethu Corfforaethol y cyngor, a diweddarwyd y Gofrestr Risgiau Strategol i adlewyrchu’r parodrwydd i gymryd risgiau a nodir yn y Datganiad. Mae Archwilio Cymru wedi cwblhau eu hadolygiad o drefniadau Rheoli Risg y Cyngor, ac mae’r adroddiad yn nodi eu canfyddiadau yn cael ei ddrafftio. Bydd canlyniad yr adroddiad hwnnw’n llywio unrhyw welliannau pellach sy’n ofynnol o ran dull y Cyngor o reoli risgiau strategol. Fel y nodir yn y Polisi Rheoli Risgiau Corfforaethol, cyflwynir y Gofrestr Risgiau Strategol a’r Parodrwydd i gymryd Risgiau i’r tîm Arweinyddiaeth Strategol bob chwarter, ac i’r Cabinet a’r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio bob chwe mis.
SA34	Bod y tîm Llywodraethu Gwybodaeth yn cynnal adolygiad o’r gwaith Prosesu Data, Diogelu Data a Rhannu Data.	2022/2023 Hunanasesiadau	Mawrth 2027	Parhaus – Mae’r archwiliad o asedau gwybodaeth y cyngor a’r dull o’u trin yn mynd rhagddo fel y cynlluniwyd, gydag eitemau risg uwch yn cael eu nodi ac yn derbyn sylw. Ar ôl cwblhau’r Archwiliad Asedau Gwybodaeth, bydd adolygiad parhaus o’r asedau gwybodaeth hyn, a gweithgareddau prosesu’r cyngor ar sail ‘Gwaith fel Arfer’ er mwyn darparu sicrwydd digonol ynghylch cydymffurfiaeth Prosesu Data, Diogelu Data a Rhannu Data. Mae’r adolygiad o drefniadau Prosesu Data a Rhannu Data yn cael ei gynnwys yn yr archwiliad o asedau gwybodaeth y cyngor a’r dull o’u trafod. Bydd hyn yn nodi eitemau risg uwch, gan gynnwys rhai sy’n ymwneud â Prosesu Data, Diogelu Data a Rhannu Data, er mwyn rhoi sylw iddynt. Oherwydd pwysau sylweddol ar adnoddau sy’n effeithio ar y tîm Llywodraethu Gwybodaeth, ni fu modd gwneud cynnydd ar yr Archwiliad Asedau Gwybodaeth cyn gynted â’r bwriad. Mae gwaith wedi mynd rhagddo i’r graddau sy’n bosibl ar nodi’r eitemau risg uwch sy’n rhan o waith arferol y tîm Llywodraethu Gwybodaeth, a rhoi sylw iddynt. Fodd bynnag, bydd hynny’n cynyddu’r amser sy’n angenrheidiol yn sylweddol. Mae gwaith arbrofol ar waith i ganfod dull amgen o gwblhau’r gwaith ar yr Archwiliad Asedau Gwybodaeth.

Rhif	DISGRIFIAD O'R CAM GWEITHREDU	CAM GWELLA WEDI'I YCHWANEGU	CYFLAWNI ERBYN	CYNNYDD HYD YMA
C3 – GOFALU BOD LLYWODRAETHIANT YN EFFEITHIOL AR GYFER SICRHAU SWYDDOGAETHAU AC ADNODDAU (beth gallwn ni wneud yn well a sut?)				
SA38	Gwella Seiber-gadernid yng Nghyngor CNPT – Mae Seiber-gadernid yn hanfodol os yw llywodraeth leol i gynnal ymddiriedaeth y cyhoedd, atal amharu ar wasanaethau, a rheoli'r tirlun cynyddol o fygythiadau. Gan fod cynnydd sylweddol mewn seiber-ymosodiadau, gan gynnwys gwe-rwydo a meddalwedd wystlo, mae'n rhaid i ni roi mesurau seiber-ddiogelwch cadarn yn eu lle i amddiffyn seilwaith critigol a data sydd gennym eisoes. Mae dulliau rhagweithiol o ddiogelu rhwydweithiau a systemau yn helpu i sicrhau dilyniant gwasanaethau hanfodol a lliniaru effaith seiber-fygythiadau posibl.	2024/2025 Hunanasesiadau	Rhagfyr 2027	Cam gwella newydd – Adolygu'r strategaeth seiber
				Cam gwella newydd – Fframwaith Seiber-asesu
				Cam gwella newydd – Rhaglen Ymwybyddiaeth Seiber-ddiogelwch
				Cam gwella newydd – Parhad Cymru SOC/SIEM
				Wedi cwblhau – Mudo'r Amddiffyniad Terfynol i blatfform XDR newydd (Trend Vision One)
SA39	Cryfhau dull y cyngor o ymdrin â phrosesau canmoliaeth a chwynion.	2024/2025 Hunanasesiadau	Mawrth 2026	Cam gwella newydd – Symud ymlaen gydag argymhellion a wnaed yn adroddiad Adolygiad Cwynion Archwilio Mewnol