

Llamu ymlaen: gwersi o'n gwaith ar y gweithlu ac asedau mewn llywodraeth leol

Medi 2023



Paratowyd y ddogfen hon fel rhan o waith a gyflawnir yn unol â swyddogaethau statudol.

Os ceir cais am wybodaeth y gall y ddogfen hon fod yn berthnasol iddi, tynnir sylw at y Cod Ymarfer a gyhoeddwyd o dan adran 45 Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Mae Cod adran 45 yn nodi'r arfer o ran trin ceisiadau a ddisgwylir gan awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ymgynghori â thrydydd partiön perthnasol. Mewn perthynas â'r ddogfen hon, mae Archwilydd Cyffredinol Cymru ac Archwilio Cymru yn drydydd partiön perthnasol. Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â datgelu neu aildefnyddio'r ddogfen hon at Archwilio Cymru yn swyddog.gwybodaeth@archwilio.cymru.

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg. Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Gymraeg.
This document is also available in Welsh.

Cynnwys

Adroddiad manwl

Yr hyn a wnaethom a pham	4
Ymateb i newid	4
Rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith	11
Yr hyn a ganfuom	12

Atodiadau

1 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Rheoli asedau	22
2 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Cynllunio'r gweithlu	28



Adroddiad manwl

Yr hyn a wnaethom a pham

- 1 Aeth pob cyngor trwy gyfnod o newid cyflym o ran sut a ble roedd eu staff yn gweithio yn ystod pandemig COVID-19. Nodweddwyd y newid hwn gan newid torfol i weithio o bell, a ddigwyddodd dros nos fwy neu lai. Yn awr, mae'r sefydliadau hynny mewn cyfnod newydd, lle mae etifeddiaeth yr adeg honno wedi cael effaith barhaus ar batrymau a lleoedd gweithio. Felly, beth yw'r normal newydd hwnnw i gynghorau, beth mae'n ei olygu ar gyfer sut a ble y maent yn cyflawni gwaith a beth yw'r cyfleoedd ar gyfer y dyfodol?
- 2 Rhwng 2021 a 2023 fe wnaethom waith ar reoli asedau a chynllunio'r gweithlu ar draws pob un o'r 22 o gynghorau. Fe wnaeth ystyried sut yr oeddent yn defnyddio'u profiadau o'r pandemig i gryfhau eu gallu i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys y rhai a ddarperir mewn partneriaeth gyda rhanddeiliaid allweddol a chymunedau. 'Llamu Ymlaen' oedd y teitl a roddwyd gennym i'r gwaith yma.
- 3 Roedd tri phrif nod i'r adolygiad hwn:
 - cael sicrwydd bod cynghorau'n sefydlu trefniadau i drawsnewid, addasu a pharhau i ddarparu gwasanaethau;
 - egluro'r camau gweithredu y mae cynghorau'n eu cymryd yn unigol ac ar y cyd i gryfhau eu trefniadau; ac
 - ysbrydoli cynghorau a sefydliadau eraill i gryfhau eu trefniadau ymhellach trwy gasglu a rhannu enghreifftiau o arfer nodedig a gwersi a gwneud argymhellion priodol.
- 4 Fe wnaethom ddylunio'r gwaith hwn i ystyried effeithiolrwydd trefniadau cynghorau a hefyd i ba raddau yr oeddent yn rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy (fel a nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015) ar waith yn eu dulliau o gynllunio'r gweithlu a rheoli asedau.

Ymateb i newid

- 5 Fe esgorodd y pandemig ar arbrawf mewn amser real o ran sut a ble roedd pobl yn gweithio. Mae'r ateb i'r cwestiwn i ba raddau y bydd y newidiadau hyn yn aros ac ar ba ffurf yn union yn dal i ddod i'r amlwg, ond gallwn dybio y bydd goblygiadau pellgyrhaeddol ar gyfer staff, gwasanaethau ac ystadau cynghorau.

- 6 I rai cynghorau, fe wnaeth y pandemig gyflymu'r cynnydd yr oeddent eisoes yn ceisio ei wneud a gweithredu fel 'prawf cysyniad' ar gyfer newidiadau mewn lleoliad, gweithio hyblyg a'r dechnoleg i ategu hynny. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith bod ystod o dueddiadau i'w cael yn barod a oedd yn aildrefnu'r ffordd o feddwl am weithleoedd a phatrymau cyn y pandemig. Mae'r adran isod yn nodi rhai o'r tueddiadau allweddol hyn, sut y maent wedi newid dros ac ers y pandemig, ynghyd â rhai o'r goblygiadau ar gyfer y dyfodol.
- 7 Nid yw'r rhestr o dueddiadau a geir yma'n gynhwysfawr ac nid ydynt yn cael eu harchwilio'n gynhwysfawr yn yr adroddiad hwn. Maent yn syml wedi'u bwriadu i amlygu rhai o'r ffactorau ehangach sydd wedi dylanwadu, ac a fydd yn parhau i ddylanwadu, ar ffordd cynghorau o feddwl am sut a ble y mae eu staff yn gweithio.

Tuedd 1: Pwysau ar gapasiti a bylchau o ran sgiliau

- 8 Yn amlwg, roedd gwasanaethau cyhoeddus wedi bod yn profi pwysau ar eu capasiti cyn y pandemig. Dros y degawd cyn hynny, gostyngodd niferoedd staffio mewn cynghorau a daeth diffygion o ran sgiliau i'r amlwg. Mae data'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos bod y cyfrif pennau mewn llywodraeth leol yng Nghymru wedi gostwng 19% rhwng mis Mawrth 2010 a mis Mawrth 2020.¹
- 9 Rydym wedi adrodd yn flaenorol bod gostyngiadau staffio'n golygu nad oes gan gynghorau niferoedd digonol o staff ag arbenigedd mewn rhai meysydd allweddol. Rydym wedi adnabod bylchau mewn meysydd polisi a chynllunio trawsbynciol ac wedi amlygu bod gan awdurdodau cynllunio ddiffyg staff â sgiliau arbenigol, megis ym maes dylunio a seilwaith. Trwy ein gwaith Llamu Ymlaen, clywsom am bwysau mewn meysydd gan gynnwys gofal cymdeithasol, cynllunio ac iechyd yr amgylchedd, er nad yw'r heriau'n gyfyngedig i'r meysydd hyn. Mae effaith y pandemig hefyd yn debygol o fod wedi gwaethygu pwysau mewn gwasanaethau penodol. Y rheswm dros hyn yw bod rhai aelodau o staff wedi cael eu hadleoli dros dro, effaith cyfyngiadau ar gynhyrchiant ac ôl-groniadau a all fod wedi dod i'r amlwg am bod rhai gweithgareddau wedi cael eu lleihau neu wedi dod i ben dros dro.²

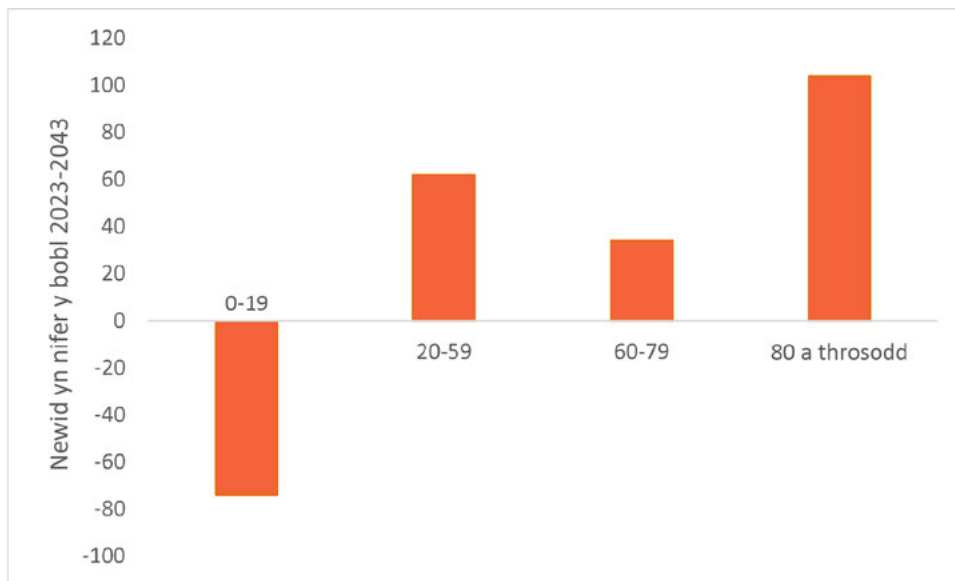


1 Archwilydd Cyffredinol Cymru, [Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus](#), Medi 2021

2 Gweler hefyd Yr Archwilydd Cyffredinol, [Darlun o Wasanaethau Cyhoeddus \(2021\)](#) am ragor o wybodaeth.

- 10 Mae cynghorau ledled y DU wedi bod yn profi anawsterau hirsefydlog gyda recriwtio a chadw staff allweddol a chystadleuaeth o du'r sector preifat mewn rhai galwedigaethau penodol, yn enwedig o ran cyflog.³ Mae cystadleuaeth am staff creffnus yn bodoli yn y sector cyhoeddus hefyd a rhwng cynghorau. Yn nodedig, clywsom sôn am hyn ym maes gofal cymdeithasol.
- 11 Mae'r pwysau hyn yn debygol o barhau i dyfu. Mae disgwyl i boblogaeth Cymru gynyddu ac mae newidiadau yn y galw'n debygol o arwain at bwysau ychwanegol ar gostau a chapasiti. Ledled y DU, ceir pryderon na fydd codiadau yn y cyflenwad o lafur yn aros gyfwrch â galw cynyddol am wasanaethau. Mae hyn yn awgrymu na fydd recriwtio staff ychwanegol, ar ei ben ei hun, yn ddigon i fynd i'r afael â'r heriau.⁴

Arddangosyn 1: Amcanestyniadau poblogaeth Cymru: Newid mewn grwpiau oedran o 2023 - 2043



Ffynhonnell: Amcanestyniadau Poblogaeth Cenedlaethol Interim sy'n seiliedig ar 2020 gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (diweddariad 2022)

3 Uned Wybodaeth Llywodraeth Leol, [Cynllunio'r gweithlu a gallu mewn llywodraeth leol - LGiU](#)
4 Pwyllgor Gwasanaethau Cyhoeddus Tŷ'r Arglwyddi, [Fit for the future? Rethinking the public services workforce](#), Rhagfyr 2022

Tuedd 2: Gweithio Hybrid

- 12 Mae gweithio hybrid yn fath o weithio hyblyg lle mae gweithwyr yn rhannu eu hamser rhwng gweithio o bell (fel arfer, ond nid o anghenraid, gartref) a bod yn lleoliad gwaith y cyflogwr. Nid yw'n newydd, ond mae canran y gweithlu yng Nghymru sy'n gweithio gartref wedi cynyddu'n sylweddol ers dechrau'r pandemig. Amlygodd gwaith a wnaed ar gyfer Pwyllgor Economi, Seilwaith a Sgiliau'r Senedd mai dim ond 4% o weithlu Cymru oedd yn gweithio gartref yn unig ar ddechrau 2020, ond bod hyn wedi codi i 37% ym mis Ebrill 2020 a'i fod yn 25% ym mis Tachwedd 2020.⁵
- 13 Er bod gweithio hybrid bellach yn ystyriaeth arwyddocaol i gyflogwyr, roedd y ffigyrau'n dangos, hyd yn oed yn ystod y cyfyngiadau symud cyntaf ledled y DU, mai lleiafrif oedd yn gweithio o bell o hyd. Amcangyfrifwyd nad yw 56% o weithwyr Cymru'n gallu gweithio gartref, sy'n llawer mwy nag unrhyw le arall yn y DU. Mae hyn o ganlyniad i'r gwahanol sectorau y mae pobl yn cael eu cyflogi ynddynt, gyda nifer gymharol is o bobl yn cael eu cyflogi yn y sector bancio a chyllid lle bu newid sylweddol.⁶ Yn amlwg, mae cyflogeion cynghorau'n cwmpasu ystod eang o rolau amrywiol a bydd eu gallu i ddefnyddio trefniadau gweithio hybrid yn amrywio. Bydd angen i gynghorau ystyried sut y mae hyn yn berthnasol ar draws eu gweithlu a sut y gellir dosbarthu manteision ffyrdd newydd o weithio.
- 14 Yn bwysig, mae a wnelo hybrid â mwy na dim ond nifer y diwrnodau mewn swyddfa. Mae a wnelo â ffyrdd o weithio, diwylliant sefydliadol a thechnoleg. Mae gan sefydliadau'r cyfle i ddiffinio beth mae hybrid yn ei olygu iddynt hwy a sut y mae arnynt eisiau iddo weithio dros y tymor hwy. Gallai hyn olygu, er enghraifft, hybrid gyda mwy o bwyslais ar weithio ar y safle neu oddi ar y safle, a gallai olygu gwahanol gymwysiadau ar gyfer gwahanol gategoriâu o staff.
- 15 Bydd angen i sefydliadau ddeall y berthynas rhwng eu model hybrid a chynhyrchiant hefyd. Er gwaethaf yr hyn y gallai llawer o gyflogwyr fod wedi ei ofni, ni chafodd y dyddiau cynnar pan orfodwyd pobl i weithio gartref effaith sylweddol ar gynhyrchiant o anghenraid.⁷ Mae'r effaith y mae gweithio hybrid yn ei chael ar gynhyrchiant yn debygol o amrywio rhwng sectorau a rolau. Mae hyn yn tanlinellu mor bwysig ydyw bod sefydliadau'n parhau i fonitro, adolygu ac addasu eu trefniadau a gwneud yn siŵr eu bod yn gweithio i wahanol rannau o'r busnes.



5 [Gweithio o bell – y normal newydd? \(senedd.cymru\)](https://www.senedd.cymru)

6 Fel yr uchod

7 Yr Athro Alan Felstead, 'Outlining the contours of the 'great homeworking Experiment' and its implications for Wales', Ionawr 2021

- 16 Mae gweithio hybrid yn debygol o ehangu pyllau recriwtio, a fyddai'n galluogi cynghorau i ddenu staff o ardaloedd pellach i ffwrdd ac yn helpu i reoli bylchau o ran sgiliau. Fodd bynnag, ni fydd hyn yn berthnasol i bob rôl a gallai hefyd arwain o bosibl at fwy o gystadleuaeth am staff.

Tuedd 3: Hyblygrwydd mewn patrymau gweithio

- 17 Mae gweithio hybrid wedi cyflwyno hyblygrwydd o ran ble y mae gwaith yn cael ei wneud, ond mae staff hefyd yn gwerthfawrogi hyblygrwydd o ran pryd y mae gwaith yn cael ei wneud ac, o bosibl, i raddau mwy helaeth.⁸ Gall cynghorau fod wedi cynnig rhai mathau o weithio hyblyg cyn y pandemig, er enghraifft 'amser hyblyg', oriau cywasgedig, llai o oriau neu rannu swyddi. Fodd bynnag, mae staff yn debygol o fod wedi cael cynnig mwy o hyblygrwydd yn ystod y pandemig. Mae'n anorfod y bydd hyn, ar y cyd â gweithio hybrid (neu weithio gartref pan oedd yn ofynnol yn ystod yr amser hwnnw), wedi cael effaith ar ganfyddiadau a disgwyliadau staff.
- 18 Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn nodi bod llawer o sefydliadau wedi dweud y byddant yn fwy tebygol o ganiatáu ceisiadau am drefniadau gweithio hyblyg, heblaw am weithio gartref, o'i gymharu â chyn y pandemig. Maent hwy hefyd yn credu ei bod hi'n bwysig darparu gweithio hyblyg fel opsiwn wrth hysbysebu swyddi.⁹ Yn ogystal â denu staff, gallai hyblygrwydd fod o gymorth i gadw staff. Er enghraifft, gellid defnyddio mathau mwy hyblyg o drefniadau gweithio i gadw staff sy'n nesáu at oedran ymdeol.¹⁰
- 19 Mae'r wythnos waith pedwar diwrnod yn gynyddol yn rhan o'r drafodaeth ynglŷn â dyfodol gwaith.^{11,12} Effaith debygol i gyflogeion yw mwy o gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ond gallai sefydliadau gael budd hefyd o fanteision o ran cynhyrchiant, costau rhedeg is, ôl troed carbon llai a'r gallu i ddenu a chadw'r bobl fwyaf dawnsus.¹³ Er bod y model hwn yn nodweddiadol yn cael ei ystyried mewn diwrnodau, gellir ei addasu i adlewyrchu gwahanol rolau a gofynion busnes.



8 [Top Ten HR Trends For The 2023 Workplace \(forbes.com\)](https://www.forbes.com)

9 CIPD, [An Update on Flexible and Hybrid Working Practices](#), Ebrill 2022

10 Pwyllgor Gwasanaethau Cyhoeddus Tŷ'r Arglwyddi, [Fit for the future? Rethinking the public services workforce](#), Rhagfyr 2022

11 Ymchwil y Senedd, [Yr wythnos pedwar diwrnod - rhan o fywyd gwaith Cymru yn y dyfodol? 2023](#)

12 ICAEW, [Four-day week: what happens after a successful trial? 2023](#)

13 CIPD [The compensation revolution: incentives to motivate and retain future talent 2023](#)

Astudiaeth beilot wythnos pedwar diwrnod y DU

Cynhaliwyd yr astudiaeth beilot wythnos pedwar diwrnod fwyaf yn y DU rhwng mis Mehefin 2022 a mis Rhagfyr 2022. Roedd yn cynnwys 61 o sefydliadau ac oddeutu 2900 o gyflogeion. Fe wnaeth pob sefydliad deilwra'r wythnosau pedwar diwrnod i'w hanghenion hwy, gan gwmpasu modelau nodweddiadol a oedd yn amrywio o 'beidio â gweithio ar ddydd Gwener' i oriau blynyddol. Roedd y treial yn 'llwyddiant ysgubol', gyda 92% o'r sefydliadau'n parhau â'r model a 18 yn ymrwmo i newid parhaol. Roedd manteision amlwg i gyflogeion, gan gynnwys gwelliannau i iechyd meddwl a chorfforol a tharo cydbwysedd rhwng ymrwymadau gwaith ac ymrwymadau teuluol a chymdeithasol. Fe wnaeth nifer y staff a oedd yn gadael ostwng yn sylweddol yn ystod y cyfnod. Yn wir, 'Dyweddodd 15% o gyflogeion na fyddai unrhyw swm o arian yn eu cymell i dderbyn amserlen pum niwrnod yn lle'r wythnos pedwar diwrnod yr oeddent bellach wedi ymgyswngu â hi'. Roedd gwelliannau hefyd mewn metrigau busnes allweddol, gan gynnwys codiadau mewn refeniw.¹⁴

- 20 Bydd angen i gynghorau ystyried sut y gallai gwahanol fathau o weithio hyblyg gryfhau eu gallu i ddenu a chadw'r staff y mae eu hangen arnynt i gwrdd â'u pwysau mynychaf. Efallai y bydd arnynt eisiau ystyried yr effeithiau ehangach y gallai'r newidiadau hyn eu hachosi hefyd, i iechyd y boblogaeth a chydaddoldeb rhwng y rhywiau, er enghraifft.
- 21 Fodd bynnag, bydd angen i gynghorau ystyried hefyd sut y maent yn taro cydbwysedd rhwng y manteision hyn ac ymateb i ddisgwyliadau newidiol cyflogeion gan hefyd ddiwallu eu hanghenion busnes. Mae hyn yn arbennig o berthnasol, o ystyried y bydd deddfwriaeth newydd, sef Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023, yn rhoi mwy o hyblygrwydd i gyflogeion.¹⁵

14 Autonomy 'The results are in: The UK's four day week pilot' Chwefror 2023

15 Mae Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 yn cyflwyno mesurau diogelu newydd ar gyfer gweithwyr, gan gynnwys gofynion i gyflogwyr ymgynghori â'r cyflogai cyn gwrthod eu cais am drefniadau gweithio hyblyg a rhoi caniatâd iddynt wneud dau gais statudol mewn unrhyw gyfnod o 12 mis (yn hytrach na'r un cais a ganiateir ar hyn o bryd).

Tuedd 4: Diwylliant a Llesiant

- 22 Awgrymwyd fod cyflogeion bellach yn rhoi mwy o flaenoriaeth i iechyd a llesiant, gyda pheth ymchwil yn gosod y rhain uwchlaw cydnabyddiaeth ariannol. Ceir awgrymiadau hefyd bod hyn yn dod yn fwyfwy pwysig i genedlaethau iau sy'n ymuno â'r gweithlu.¹⁶
- 23 Fel a ddisgrifiwyd uchod, mae gweithio hybrid a hyblyg yn offer pwysig y gall cynghorau eu defnyddio i hybu llesiant cyflogeion. Ceir tystiolaeth bod cyflogeion sydd â hyblygrwydd yn eu trefniadau gweithio'n fwy tebygol o fod yn fodlon yn y gwaith.¹⁷ Gall y manteision hyn i lesiant cyflogeion drosi'n gynhyrchiant a chystadleurwydd gwell yn y farchnad lafur. Fodd bynnag, bydd angen i gynghorau fod yn ymwybodol hefyd o'r effeithiau negyddol posibl y gall gweithio gartref a hybrid eu cael ar iechyd meddwl a pherthnasoedd â chydweithwyr.¹⁸
- 24 Nodwyd fod gwerthoedd cyflogeion, a'u disgwyliadau ynghylch sut y mae cyflogwyr yn creu diwylliannau cadarnhaol, yn hybu cydraddoldeb ac yn datblygu amgylcheddau gweithredu cynaliadwy yn duedd gynyddol hefyd. Unwaith eto, mae gweithio hybrid a hyblyg yn fodd i gyflogwyr gyflawni mewn perthynas â hyn. Er enghraifft, gallai'r cyfleoedd hyn hybu amrywiaeth a chynhwysiant trwy alluogi pobl â chyflyrau iechyd neu anabledau i weithio mewn ffyrdd sy'n gweddu orau iddynt hwy a'i gwneud yn haws i unigolion reoli cyfrifoldebau gofalu.
- 25 Fodd bynnag, ceir risgiau y gallai'r modelau newydd hyn gael rhai effeithiau negyddol neu waethygu anghydraddoldeb.¹⁹ Er enghraifft, gallai llai o amser yn y swyddfa olygu llai o amlygrwydd, a allai yn ei dro effeithio ar ddatblygiad gyrfa. Gallai hyn gael effaith anghymesur ar y rhai sydd eisoes dan anfantais neu sy'n fwy tebygol o weithio gartref, megis pobl anabl. Yn yr un modd, gall staff iau fethu â chael cyfleoedd i ddatblygu.²⁰ I rieni a'r rhai â chyfrifoldebau gofalu, ceir risg y gall gweithio hyblyg ei gwneud hi'n anodd taro cydbwysedd rhwng gwahanol alwadau.²¹ Byddai angen i gynghorau sicrhau bod ganddynt ddull a pholisïau ategol eglur, dealltwriaeth gyson a defnydd cyson gan reolwyr ac arlwy dysgu a datblygu briodol i liniaru'r risgiau hyn.



16 Fforwm Economaidd y Byd, [How to energize workforce by focusing on employee wellbeing](#), 2022

17 CIPD, [An Update on Flexible and Hybrid Working Practices](#), Ebrill 2022

18 Fel yr uchod

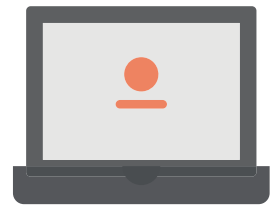
19 Ymchwil y Senedd, [Gweithio o bell – y normal newydd?](#) 2021

20 Prifysgol Caerhirfryn, [Making hybrid inclusive- Key priorities for policy-makers](#) Hydref 2021

21 Fel yr uchod

Tuedd 5: Technoleg

- 26 Bydd defnyddio technoleg yn allweddol i fynd i'r afael â rhai o'r heriau a adnabuwyd a gwireddu'r manteision a ddisgrifir uchod. Mae'n angenrheidiol i gefnogi parhad gweithio hybrid a bydd yn hanfodol i benderfyniadau ynglŷn â maint a threfn adeiladau cynghorau.
- 27 Fe wnaeth y pandemig gyflymu defnydd cynghorau o dechnoleg, trwy gynorthwyo eu staff i weithio o bell a newid i ddarparu gwasanaethau'n ddigidol. Mae datblygiadau mewn technoleg yn cynnig y potensial i barhau i drawsnewid sut y darperir gwasanaethau ar gyfer y cyhoedd ac i leihau llwythi gwaith a gwella effeithlonrwydd, gan gynnwys trwy awtomeiddio. Fel hyn, mae technoleg yn debygol o newid natur rhai swyddi a gofynion o ran sgiliau yn y dyfodol.
- 28 Rydym yn gwneud gwaith 'Llamu Ymlaen' pellach ar ddulliau trawsnewid digidol cynghorau a byddwn yn adrodd ar hyn maes o law.



Rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith

- 29 Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn gosod dyletswydd llesiant ar gyrff cyhoeddus yng Nghymru. Fel rhan o hyn, rhaid iddynt weithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Mae gweithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn golygu 'gweithredu mewn modd sy'n ceisio diwallu anghenion y presennol heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion hwythau'. I wneud hyn, rhaid i gyrff cyhoeddus roi'r pum ffordd o weithio ar waith: hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys.
- 30 Mae'r canllawiau statudol sy'n cyd-fynd â'r Ddeddf yn disgrifio saith swyddogaeth gorfforaethol lle dylai gyrff cyhoeddus roi'r ffordd hon o feddwl ar waith i hybu newidiadau ehangach o ran sut y maent yn cyflawni. Mae cynllunio asedau a chynllunio'r gweithlu wedi'u cynnwys yn y rhestr. Gall rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith yn y meysydd hyn helpu sefydliadau i weithredu'r Ddeddf ar y cyfan.
- 31 Rydym ni o'r farn bod rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith yn un o nodweddion bod â threfniadau priodol i sicrhau gwerth am arian. Gall helpu cynghorau i gyflawni gwerth am arian, yn awr a thros y tymor hwy, a dylid ystyried ei fod yn fodd defnyddiol i weithio trwy ansicrwydd a tharo cydbwysedd rhwng galwadau sy'n cystadlu â'i gilydd. Ar y sail honno, dylai fod yn offeryn a all helpu cynghorau wrth iddynt gyflwyno newidiadau o ran sut a ble y mae eu staff yn gweithio.

- 32 Rydym ni'n disgwyl, wyth mlynedd ers pasio'r Ddeddf, bod cyrff cyhoeddus yn deall yr hyn y mae angen iddynt ei wneud dan y ddeddfwriaeth hon. Rydym yn disgwyl i'w dealltwriaeth fod wedi aeddfedu ac iddynt allu dangos bod y Ddeddf wir yn trefnu'r hyn a wnânt.²² Caiff y disgwyliadau hyn eu hadlewyrchu yn ein canfyddiadau a'n hargymhellion i bob cyngor.
- 33 Rydym yn gobeithio bod ein gwaith ym mhob cyngor wedi darparu rhywfaint o fewnwelediad trwy amlygu perthnasedd rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith a'r cyfleoedd a gynigir gan hynny. Mae'r adran nesaf o'r adroddiad hwn wedi'i bwriadu i helpu i oleuo'r ffordd honno o feddwl ymhellach.
- 34 Rydym hefyd wedi datblygu set o 'ddangosyddion cadarnhaol' ar gyfer y gweithlu ac asedau i ddangos sut fyddai'n edrych pe bai'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n cael ei rhoi ar waith yn dda. Mae'n nodi rhai nodweddion sy'n berthnasol i wahanol gamau o ran cynllunio a chyflawni gwaith yn y meysydd hyn. Rydym yn gobeithio eu bod yn ddefnyddiol o ran datblygu dealltwriaeth gyson ac ymarferol, yn enwedig y cynghorau hynny sydd wrthi'n ail-lunio gwaith yn y meysydd hyn ar hyn o bryd. Byddwn yn eu defnyddio i oleuo unrhyw waith y byddwn yn ei wneud yn y maes hwn yn y dyfodol.²³

Yr hyn a ganfuom

Yr hyn a welsom a'r hyn y gwnaethom ei argymell

- 35 Pan wnaethom ni ein gwaith, canfuom fod y rhan fwyaf o gynghorau'n gweithio trwy'r manylion o ran sut y dylai eu 'normal newydd' edrych. Roeddent yn ystyried beth oeddent wedi'i ddysgu o'r pandemig a beth oedd hynny'n ei olygu i'w gweithlu ac asedau ar y cyd. Dywedodd rhai wrthym fod y pandemig wedi cyflymu cyfeiriad teithio presennol.
- 36 O ganlyniad, roedd nifer o gynghorau wedi adolygu neu yn y broses o adolygu eu dogfennau strategol allweddol. Roedd hyn yn cynnwys Strategaethau Adnoddau Dynol, cynlluniau'r gweithlu, polisiau gweithio'n ddoethach a chynlluniau rheoli asedau corfforaethol. Nid oedd eraill wedi dechrau ar y gwaith hwnnw eto, ond roeddent yn cydnabod y byddai angen iddynt wneud hynny yn y tymor byr a chanolig.

22 Bydd Dyletswydd Llesiant y Ddeddf yn cael ei hestyn i gyrff cyhoeddus ychwanegol hefyd o fis Ebrill 2024. Felly bydd profiad a dealltwriaeth yn amrywio ar draws cyrff a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein harchwiliadau.

23 Wrth ddatblygu'r dangosyddion cadarnhaol hyn rydym wedi ceisio cyngor Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (y Comisiynydd) ac wedi ystyried canllawiau y mae wedi'u cyhoeddi. Mae hyn yn cynnwys y 'matrics aeddfedrwydd' a gyhoeddwyd yn ddiweddar.

- 37 Am y rheswm hwn, roedd llawer o'n hargymhellion ar draws ein gwaith yn canolbwyntio ar ddatblygu dulliau strategol cynghorau o gynllunio'r gweithlu a rheoli asedau. Fe wnaethom argymhell wrth yr holl gynghorau hynny a oedd yn diwygio neu'n datblygu eu strategaethau y dylent ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i drefnu eu ffordd o feddwl ac adeiladu ar eu profiad o'r pandemig.
- 38 Fe wnaethom hefyd argymhellion a oedd yn canolbwyntio ar wella trefniadau cyflawni a monitro. Canfuom rai gwendidau mewn trefniadau cyflawni ategol, megis cynllunio'r gweithlu ac asedau mewn modd anghyson ar draws gwasanaethau a diffyg integreiddio rhwng prosesau cynllunio ar lefel gorfforaethol ac ar lefel gwasanaethau. Canfuom gyfleoedd i wella monitro a goruchwyliaeth a'r angen i wneud gwaith meincnodi.
- 39 Mae cynghorau ar adeg dyngedfennol. Mae ganddynt y cyfle i ddefnyddio'r cyfnod cyflym hwn o ddysgu i osod cyfeiriad strategol newydd. Fodd bynnag, gallai gwendidau sylfaenol yn eu trefniadau ategol rwystro'u gallu i ddatblygu a chyflawni strategaethau effeithiol sy'n eu helpu i ymateb i heriau yn awr ac yn y dyfodol.
- 40 Rydym yn cydnabod bod y pandemig wedi effeithio ar allu cynghorau i gynllunio ar gyfer y dyfodol a bod cynghorau, ar yr adeg y gwnaethom y gwaith yma, yn dal i weithio trwy ansicrwydd. Fodd bynnag, bydd cynghorau mwy na thebyg mewn sefyllfa well yn awr i ddiffinio a chyflawni eu cynlluniau ar gyfer y dyfodol.
- 41 Trwy ein gwaith, canfuom nad oedd llawer o gynghorau wedi ystyried eto sut y gallent ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i'w helpu i ddatblygu eu dulliau o gynllunio'r gweithlu a rheoli asedau. Nid ydym wedi gwneud gwaith cyfatebol ar draws swyddogaethau corfforaethol eraill (er bod peth gwaith ar y gweill a gwaith pellach yn yr arfaeth). Fodd bynnag, rydym yn disgwyl y bydd cynghorau'n llai tebygol o ystyried rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith yn eu hamryw swyddogaethau corfforaethol nag yn eu prosesau cynllunio corfforaethol a darparu gwasanaethau.

Defnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i lamu ymlaen

- 42 Bydd angen i gynghorau bennu cyfeiriad eglur ar gyfer eu gweithlu ac asedau, gyda hynny'n cael ei oleuo gan eu gwersi o'r pandemig ac yn cael ei drefnu gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy. Canfu ein gwaith rai meysydd allweddol lle mae angen i gynghorau ddatblygu eu ffordd o feddwl a'u trefniadau fel eu bod yn gallu gwneud hyn. Canfuom fod angen i gynghorau:
- ddatblygu eu cudd-wybodaeth i reoli risgiau allweddol o ran y gweithlu ac asedau yn y presennol er mwyn iddynt allu cynllunio ar gyfer y tymor hir;
 - adnabod sut y gallant gael y gwerth uchaf posibl o'u dulliau o reoli asedau a chynllunio'r gweithlu;
 - cynnwys eu staff a gweithio gyda phartneriaid; a
 - pharhau i adolygu, dysgu ac arloesi.
- 43 Rydym yn rhoi sylw i bob un o'r pwyntiau bwled uchod mewn mwy o fanylder isod. Rydym hefyd yn cynnwys rhai enghreifftiau i ddangos sut allai edrych pan fo'r rhain yn cael eu rhoi ar waith yn ymarferol.

Dylai cynghorau ddatblygu eu cudd-wybodaeth i reoli risgiau yn y presennol er mwyn iddynt allu cynllunio ar gyfer y tymor hir

- 44 Bydd ar gynghorau angen dealltwriaeth dda am eu hamgylchiadau cyfredol i oleuo'u cynlluniau. Ar gyfer y gweithlu, mae hyn yn debygol o gynnwys gofynion o ran adnoddau a sgiliau, ble y ceir risgiau i'r rhain a sut allai hynny effeithio ar gyflawni. Ar gyfer asedau, mae hyn yn debygol o gynnwys ansawdd, cyflwr a defnyddio'u hadeiladau. Canfuom rai enghreifftiau lle nad oes gan gynghorau drosolwg dda o wybodaeth a risg berthnasol, sy'n debygol o gyfyngu ar eu gallu i reoli eu gweithlu a'u hasedau'n effeithiol a chynllunio ar gyfer y dyfodol.
- 45 Canfuom y gallai cynghorau wneud mwy i ystyried beth allai tueddiadau yn y dyfodol ei olygu i'w gweithlu ac asedau. Mae'r tueddiadau yr ydym ni wedi'u hadnabod yn yr adroddiad hwn yn berthnasol, yn ogystal â thueddiadau mwy penodol a lleol sy'n ymwneud ag anghenion a bylchau o ran sgiliau yn dyfodol, datblygiadau mewn technoleg a newidiadau i wasanaethau. Gallai'r rhain i gyd ddwyn goblygiadau ar gyfer dewisiadau y mae cynghorau'n eu gwneud yn y tymor byr a chanolig.

Enghraifft o ymarfer

Fe wnaethom adrodd bod gan Gyngor Ceredigion ddealltwriaeth dda am risgiau allweddol o ran y gweithlu. Yn nodedig, mae'r cyngor wedi rhoi ei 'Fodel Llesiant Pob Oed' ar waith, gan newid i ddull mwy ataliol o ddarparu gofal cymdeithasol i oedolion ac mae'n ceisio trawsnewid ei weithlu yn y meysydd hyn. Fodd bynnag, mae wedi adnabod cyfraddau uchel o ran swyddi gwag ac wedi cymryd camau i liniaru'r risg.

Roedd hyn yn cynnwys:

- gweithio gyda Phrifysgol Aberystwyth i ddatblygu hyfforddiant ar gyfer gofal cymdeithasol;
- cynyddu nifer y prentisiaethau gofal cymdeithasol a ddarperir ganddo; a
- newid swydd ddisgrifiadau i ganiatáu mwy o hyblygrwydd i staff symud rhwng rolau.²⁴

Mae hyn yn enghraifft dda o gyngor yn mabwysiadu golwg hirdymor o ran sut y mae angen iddo newid gwasanaeth a gweithlu, gan hefyd ddefnyddio'i wybodaeth reoli i liniaru risgiau cyfredol.

- 46 Mae angen i gynghorau ddefnyddio gwybodaeth am berfformiad hefyd i'w helpu i ddysgu a gwella. Fe wnaethom amlygu rhai gwendidau mewn mesurau perfformiad a mesurau canlyniadau a oedd yn aml yn peidio ag adlewyrchu uchelgeisiau cynghorau ar gyfer eu gweithlu ac asedau, ynghyd â chyfleoedd i gryfhau goruchwyliaeth gorfforaethol a chan aelodau etholedig.
- 47 Canfuom hefyd fod diffyg eang o ran meincnodi ar gyfer y swyddogaethau hyn. Heb feincnodi ni fydd cynghorau'n gallu eu sicrhau eu hunain eu bod yn cyflawni'n effeithiol ac yn sicrhau gwerth am arian. Rydym yn derbyn a deall bod cael yr wybodaeth hon yn gallu bod yn her. Fodd bynnag, dylai gwybodaeth gymharol helpu cynghorau i asesu effeithiolrwydd eu dulliau a goleuo'u prosesau cynllunio, penderfynu a chraffu.

Dylai cynghorau adnabod sut y gallant gael y gwerth mwyaf posibl o'u dulliau o reoli asedau a chynllunio'r gweithlu

- 48 Yn amlwg, bydd angen i gynghorau ystyried sut a ble y bydd eu staff yn gweithio ar y cyd. Mae hyn yn golygu sicrhau bod cysondeb rhwng eu strategaethau ar gyfer rheoli'r gweithlu ac asedau, yn ogystal â strategaethau a pholisïau ategol eraill sy'n ymwneud â thechnoleg ddigidol, gweithio hybrid neu weithio'n ddoethach. Yn y pen draw, mae angen i'r gweithlu ac asedau ategu gweledigaeth ac amcanion llesiant cyngor.
- 49 Gallai cynghorau ystyried y manteision ehangach i recriwtio, cadw, cydraddoldeb ac amrywiaeth hefyd. Fel a amlinellwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, mae opsiynau gweithio hybrid a hyblyg yn ehangu pyllau recriwtio. Gallai hyn alluogi cynghorau i ddenu staff o'r tu allan i ddalgylchoedd nodweddiadol, a fyddai yn ei dro'n gallu helpu i lenwi bylchau o ran sgiliau a chynyddu amrywiaeth yn y gweithlu. Gall polisïau o'r fath hybu llesiant a chydaddoldeb yn y gweithlu hefyd, gydag effeithiau canlyniadol ar gydnerthedd, llesiant staff, recriwtio a chadw.
- 50 Gwelsom rai enghreifftiau o gynghorau'n ystyried sut y gallai eu dulliau o reoli asedau a chynllunio'r gweithlu gyfrannu at eu hamcanion amgylcheddol. Er enghraifft, helpu i wneud cynnydd tuag at dargedau sero net trwy leihau nifer y swyddfeydd a siwrneiau i ac o'r gwaith.
- 51 Gwelsom hefyd rai cynghorau'n gwneud y cysylltiad rhwng eu hagendâu ar gyfer asedau, y gweithlu a thechnoleg ddigidol. Yn amlwg, mae angen i gynghorau fod â'r seilwaith digidol cywir i gefnogi modelau gweithio hybrid, ond mae angen iddynt hefyd ystyried yr effeithiau tymor hwy y bydd deallusrwydd artiffisial (AI) ac awtomeiddio'n eu cael ar ddarparu gwasanaethau.

Enghraifft o ymarfer

Mae 'cynyddu galluedd digidol i'r eithaf' yn un o nodweddion allweddol cynllun corfforaethol Cyngor Caerdydd ac mae'n hollbwysig i weithgarwch parhaus i foderneiddio ei ystâd a'i weithlu. Mae'r Cyngor wedi penodi ymgynghorwyr i adnabod systemau a phrosesau pellach y gallai eu hawtomeiddio fel rhan o'i raglen 'Awtomeiddio a Deallusrwydd Artiffisial' Digidol yn Gyntaf.²⁵

- 52 Gwelsom hefyd fod rhai cynghorau'n ystyried sut y gallant gyflawni amcanion economaidd, gan gynnwys symud ymlaen â chynlluniau i waredu prif adeiladau swyddfeydd fel rhan o gynlluniau adfywio ehangach.

Enghraifft o ymarfer

Mae Cyngor Sir Gâr yn ceisio lleihau ei swyddfeydd corfforaethol oddeutu 50%. Mae rheolwyr wedi ystyried sut y gallant ddefnyddio'u hasedau mewn ffordd sy'n adlewyrchu sut y mae gwasanaethau'n gweithredu ar ôl y pandemig. Yng nghyd-destun y rhesymoli hwn, mae'r Cyngor yn parhau i chwilio am gyfleoedd i gefnogi ei agenda adfywio economaidd gyda'r ffocws ar gynnal canol trefi.²⁶

- 53 Canfuom nad oes gan rai cynghorau gysylltiad clir rhwng eu strategaethau ar gyfer rheoli'r gweithlu ac asedau a'u trefniadau cynllunio gwasanaethau. Gall bod â chysylltiadau effeithiol rhwng y ddau helpu i sicrhau bod uchelgeisiau strategol yn trosi'n ymarfer. Mae hefyd yn fecanwaith allweddol ar gyfer casglu cudd-wybodaeth, ac adnabod a chydgyfuno risg ar draws gwasanaethau. Ar ben hynny, gall helpu sefydliadau i ddefnyddio dull mwy integredig o gyflawni eu blaenoriaethau.

Enghraifft o ymarfer

Yng Nghyngor Casnewydd, mae pob cyfarwyddiaeth yn cynhyrchu cynllun gwasanaeth blynyddol i roi cymorth i gyflawni strategaethau corfforaethol y Cyngor. Mae adran wedi'i neilltuo i gynllunio'r gweithlu ym mhob un ohonynt. Mae'r cynlluniau'n cynnwys gweithgareddau penodol y bydd y cyfarwyddiaethau'n eu cyflawni i roi cymorth i recriwtio a chadw staff. Mae'r gweithgareddau'n ymwneud â chynllunio ar gyfer olyniaeth, hyfforddiant a datblygu strwythurau a arferai fod yn wastad i ddarparu llwybrau gyrfaedd mwy eglur.²⁷

26 Archwilio Cymru, [Cyngor Sir Gâr – Llamu Ymlaen - Rheoli Asedau | Archwilio Cymru 2022](#)

27 Archwilio Cymru, [Llamu Ymlaen – Y Gweithlu – Cyngor Dinas Casnewydd 2022](#)

Dylai cynghorau gynnwys eu staff a gweithio gyda phartneriaid

- 54 Roedd y rhan fwyaf o gynghorau wedi ceisio barn eu staff i ddeall effaith gweithio gartref a gweithio hybrid a'u dewisiadau ar ryw adeg ers gwneud y newid. Fe wnaethom bwysleisio pwysigrwydd ymgysylltu â staff ac argymhell bod cynghorau'n sicrhau eu bod yn defnyddio barn staff i oleuo datblygiad parhaus eu dulliau o gynllunio'r gweithlu a rheoli asedau. Bydd hi'n bwysig iddynt ystyried yr wybodaeth hon ochr yn ochr â gwybodaeth am berfformiad, i roi golwg gyflawn ar effaith y newidiadau.
- 55 Fe wnaethom amlygu cyfleoedd i gynghorau gynnwys partneriaid mewn trafodaethau ynglŷn â dyfodol eu gweithlu a'u hasedau. Gallai hyn eu helpu i adnabod cyfleoedd i gyflawni amcanion darparu gwasanaethau a chyflawni arbedion ariannol trwy swyddi a rennir neu gydleoli, er enghraifft. Fe wnaethom adrodd hefyd y dylai cynghorau geisio deall sut, ble a phryd y mae ar ddefnyddwyr eisiau cael mynediad at wasanaethau ar ôl y pandemig i helpu i oleuo'u ffordd o feddwl.
- 56 Gallai cynghorau archwilio rhagor o gyfleoedd i gydweithio gyda'i gilydd i fynd i'r afael â risgiau cyffredin o ran y gweithlu. Clywsom am risgiau cyffredin mewn meysydd megis gofal cymdeithasol, iechyd yr amgylchedd a chynllunio. Yng Ngorllewin Cymru, mae cynghorau'n cydweithio ar y Cydweithgor Dysgu a Hyfforddi dan Bartneriaeth Gofal Gorllewin Cymru. Clywsom hefyd sut yr oedd Powys yn gweithio gyda phartneriaid i gyflawni ei gynllun ar gyfer y gweithlu (gweler isod). Ymddengys fod cyfleoedd pellach i gynghorau ledled Cymru gydweithio i reoli risgiau strategol o ran y gweithlu, yn enwedig lle maent yn cystadlu i recriwtio i rai arbenigeddau. Gallai'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a'r cynlluniau cysylltiedig ddarparu mecanwaith ar gyfer archwilio'r risgiau hyn ar draws ystod o sefydliadau partner allweddol.

Enghraifft o ymarfer

Yn ein hadroddiad i Gyngor Powys, fe wnaethom nodi bod cydweithio'n nodwedd amlwg ar ei 'gynllun strategol ar gyfer y gweithlu'. Yn benodol, mae'r cyngor yn cydweithio i gyflawni elfennau allweddol o hyfforddiant, gan gynnwys:

- ei raglen brentisiaeth, y mae'n ei chyflawni mewn partneriaeth gyda darparwyr ac arianwyr hyfforddiant allanol, yr Adran Gwaith a Phensiynau a Choleg Castell-nedd Port Talbot.
- yr Academi Iechyd a Gofal Cymdeithasol mewn partneriaeth gyda Bwrdd Iechyd Addysgu Powys a Phrifysgol Caerdydd sy'n cynnig hyfforddiant arbenigol.

Fe wnaethom nodi bod dull y cyngor yn golygu bod staff yn cael eu hyfforddi i lenwi bylchau mewn gwasanaethau yn y dyfodol.

Dylai cynghorau barhau i adolygu, dysgu ac arloesi

- 57 Mae pethau wedi symud ymlaen ers y pandemig. Mae cynghorau'n wynebu heriau parhaus ond dylent fod mewn sefyllfa well yn awr i gynllunio ar gyfer y dyfodol. Fodd bynnag, nid yw'n bosibl rhagweld yn llawn pa effaith y bydd newidiadau cyffredinol yn eu cael ar ffyrdd o weithio. Mae hyn yn golygu y bydd hi'n bwysig parhau i fonitro ac adolygu'r effaith ar unigolion, sefydliadau a darparu gwasanaethau.
- 58 Fel rhan o hyn, bydd hi'n bwysig parhau i ddefnyddio barn staff, yn ogystal â meincnodi a sganio'r gorwel. Gall meincnodi gynnwys cymharu yn yr ystyr ehangaf, gan gynnwys cymharu modelau a strwythurau darparu gwasanaethau, a rhannu arfer. Bydd gwybodaeth o'r fath yn eu helpu i barhau i gryfhau eu dulliau.
- 59 Mae cynghorau'n profi heriau tebyg o ran y gweithlu a rheoli asedau. Maent i gyd yn y broses o ddatblygu ffyrdd newydd o weithio. O ystyried hyn, byddai'n werth iddynt rannu eu dulliau a'u gwersi wrth iddynt barhau â'r broses hon.

Beth ydym wedi'i ddysgu?

- 60 Mae'r adroddiad hwn yn amlygu themâu a gododd ar draws yr adroddiadau i bob cyngor. Yn amlwg mae pob cyngor yn wahanol, a bydd y negeseuon hyn yn berthnasol mewn modd gwahanol ar draws y 22 o sefydliadau. Mae'r pwyntiau isod yn darparu crynodeb cyffredinol o'r gwersi allweddol ar draws y gwaith hwn:
- Nid yw cynghorau i'w gweld fel pe baent yn derbyn a deall yn llawn bod yr egwyddor datblygu cynaliadwy'n berthnasol i ddylunio a chyflawni asedau a'r gweithlu. Ceir manteision sylweddol y gellid eu dwyn trwy roi'r ffordd hon o feddwl ar waith wrth ddiwygio'u strategaethau a'u trefniadau cyflawni. Mae hyn yn ysgogi cwestiwn pa un a yw hyn yn gyffredin ar draws gwasanaethau a swyddogaethau corfforaethol. Dylai cynghorau fyfyrio ynghylch hyn ac achub ar gyfleoedd perthnasol i roi'r fframwaith a nodir yn y Ddeddf ar waith. Byddwn yn parhau i brofi'r modd y rhoddir yr egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith trwy ein gwaith archwilio.

- Nid yw cynghorau'n gwneud defnydd effeithiol o ehangder y gudd-wybodaeth a allai eu helpu i reoli'r presennol neu gynllunio ar gyfer y dyfodol. Nid oedd gan rai cynghorau ddealltwriaeth dda am risgiau cyfredol ar draws eu gweithlu, roedd gan eraill ond gallent gryfhau eu dealltwriaeth am yr heriau yn y tymor canolig a'r tymor hwy a fyddai'n effeithio arnynt. Ymddengys mai anaml y mae meincnodi'n digwydd yn y meysydd hyn, gan olygu nad yw cynghorau'n gallu cymharu a deall go iawn i ba raddau y maent yn sicrhau gwerth am arian. Yn fwy cyffredinol, efallai fod rhagor o gyfleoedd iddynt ddysgu oddi wrth ei gilydd wrth iddynt ddatblygu ffyrdd newydd o weithio.
- Mae cynghorau'n cydnabod y budd a geir o gysylltu eu hasedau a'u gweithlu â chyflawni amcanion corfforaethol ehangach. Mae'n debygol y bydd cyfleoedd i fynd â hyn ymhellach a rhoi ystyriaeth yn systematig i ehangder llawn y manteision y gellid eu dwyn. Bydd hyn yn helpu cynghorau i gynyddu i'r eithaf werth eu gwaith yn y meysydd hyn. Bydd cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n eu helpu i gyflawni hyn. Ymddengys hefyd eu bod yn colli'r cyfle i gydweithio i fynd i'r afael â heriau cyffredin, yn enwedig mewn perthynas â'r gweithlu.
- Mae gwendidau neu fylchau mewn trefniadau'n debygol o rwystro cynnydd tuag at uchelgeisiau strategol. Mae bod â threfniant craidd cadarn – megis strategaeth wedi'i diffinio'n dda, trefniadau cynllunio gwasanaethau ategol, a threfniadau monitro effeithiol – yn darparu sylfaen ar gyfer trawsnewid. Heb y trefniadau hyn bydd hi'n anodd i gynghorau roi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith. Lle maent yn llenwi bylchau neu'n diweddarau elfennau o'r trefniadau hyn, dylai cynghorau ddefnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i'w helpu.

Atodiadau

- 1 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Rheoli asedau
- 2 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Cynllunio'r gweithlu

1 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Rheoli asedau

Mae'r tabl isod yn nodi rhai dangosyddion cadarnhaol i helpu i ddangos sut y gallai edrych pe bai'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n cael ei rhoi ar waith yn dda mewn perthynas â rheoli asedau. Gallai cynghorau ddefnyddio'r dangosyddion hyn i'w helpu i ddatblygu eu dull strategol o reoli asedau, ond gallai fod o gymorth hefyd mewn perthynas â phenderfyniadau ynghylch asedau penodol. Maent wedi cael eu haddasu o'r rhai yr ydym wedi'u defnyddio'n flaenorol i oleuo ein harchwiliadau o roi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith. Nid yw'r rhestr hon wedi'i bwriadu i gael ei defnyddio fel rhestr wirio ac mae wedi'i bwriadu i gael ei dehongli i gyd-fynd â threfniadau a chyd-destunau sefydliadol. Wrth ddatblygu'r dangosyddion hyn, rydym wedi ceisio cyngor Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol ac wedi ystyried y '[Matrics Aeddfedrwydd ar gyfer Rhoi Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar Waith](#)'.

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hwn yn ymwneud â hwy

Defnyddiodd y cyngor amrywiaeth o wybodaeth i ddatblygu dealltwriaeth drylwyr am ei sylfaen asedau a'i ofynion o ran asedau, a sut y maent yn debygol o newid dros amser. Gallai hyn ymwneud â'r canlynol, er enghraifft:

Hirdymor, atal, cydweithio, cynnwys

- Sut y mae ei sylfaen asedau'n cael ei defnyddio (gan gynnwys ble mae ei staff wedi'u lleoli, pa ddefnyddwyr gwasanaethau a phartneriaid sy'n defnyddio'r asedau) ac i ba raddau y mae'n sicrhau gwerth am arian.
- Yr ansawdd, y gwerth a'r risgiau ar draws ei asedau
- Sut allai fod effaith ar ei ofynion o ran asedau dros y tymor byr, canolig a hwy. Gallai hyn gynnwys:
 - Newidiadau mewn arferion gweithio, diwylliant, disgwiliadau a dewisiadau staff.
 - Gofynion o ran staffio a sgiliau yn y dyfodol.
 - Newidiadau i wasanaethau
 - Newidiadau technolegol a allai ddylanwadu ar sut a ble y mae staff yn gweithio neu y mae gwasanaethau'n cael eu darparu
 - Pwysau ariannol dros y tymor byr a chanolig.
- Sut y gallai ei asedau gael eu defnyddio yn y dyfodol, gan gynnwys eu gwerth ar y farchnad a chyfleoedd masnachol

Gallai'r cyngor fod wedi defnyddio offer fel dadansoddiad PESTLE, sganio'r gorwel neu gynllunio ar gyfer senarios i wneud hyn, gan gynnwys pobl berthnasol ar draws y cyngor a'r tu allan iddo fel y bo'n briodol.

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hwn yn ymwneud â hwy

Fe wnaeth y cyngor ystyried sut y gall ei asedau gyflawni blaenoriaethau sefydliadol ehangach (sy'n gysylltiedig â'i amcanion llesiant a'r saith nod llesiant cenedlaethol) a **chael effaith ehangach**.

Gallai hyn gynnwys manteision ataliol ac ymwneud â'r canlynol, er enghraifft:

- Sut y gallai ei ddull o reoli asedau helpu i gyflawni amcanion amgylcheddol ehangach, megis datgarboneiddio ac ansawdd aer.
- Sut y gallai ei ddull o reoli asedau gyflawni ei amcanion economaidd ac adfywio.
- Sut y gallai ei ddull o reoli asedau gyflawni amcanion cymdeithasol a diwylliannol, sy'n gysylltiedig ag amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth, iechyd, llesiant. cydlyniant cymunedol neu'r Gymraeg.
- Sut y gallai newidiadau i wasanaethau effeithio ar ofynion o ran asedau, gan gynnwys trwy newidiadau mewn lefelau staff a gofynion o ran sgiliau
- Sut y gallai ei ddull o reoli asedau helpu i gyflawni a lliniaru effaith arbedion ariannol.
- Sut y gallai datblygiadau mewn rhannau eraill o'r busnes, megis ymagwedd y cyngor at dechnoleg ddigidol, gael effaith ar y gweithlu.

Fel rhan o hyn, mae'r Cyngor yn debygol o fod wedi cynnwys cydweithwyr ar draws y sefydliad i ddatblygu cyd-ddealltwriaeth am flaenoriaethau, pwysau a chyfleoedd.

Gallai'r cyngor fod wedi defnyddio offer fel 'Asesiad Effaith Integredig' (os oes un ganddo) i archwilio'r cydgysylltiadau rhwng amcanion, blaenoriaethau, materion ac effeithiau.

Integreiddio, atal

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hwn yn ymwneud â hwy

Fe wnaeth y cyngor adnabod pwy yr oedd angen iddo'u cynnwys wrth ddatblygu a chyflawni ei ddull o reoli asedau ac fe roddodd arfer da ar waith wrth eu cynnwys. Fel rhan o hyn:

Cynnwys

- Fe ddarparodd gyfleoedd dilys i bobl ddylanwadu ar ddatblygu a chyflawni ei ddull strategol a phenderfyniadau unigol o adeg gynnar.
- Fe geisiodd farn amrywiaeth lawn y boblogaeth ac fe sicraodd eu bod yn gallu cyfranogi. Roedd hyn yn cynnwys ceisio barn gwahanol genedlaethau.
- Fe wnaeth ystyried pa mor gynrychioliadol oedd ei weithgarwch cynnwys a ble allai fod bylchau. (gweler hefyd 'mae'r cyngor yn ceisio dysgu a gwella' isod).
- Mae'n defnyddio canlyniadau gweithgarwch cynnwys i drefnu sut y mae'n cynllunio ac yn cyflawni.

Fe wnaeth y cyngor adnabod y partneriaid yr oedd angen iddo weithio gyda hwy i gyflawni ei ddull o reoli asedau (gan gynnwys yr ystod o fanteision ataliol/ ehangach a ddisgrifir uchod, megis gwella gwasanaethau, datgarboneiddio, adfywio economaidd) a sut y byddai'n gwneud hynny, mae:

Cydweithio, integreiddio

- Yn deall yr heriau a wynebir ganddynt, eu hamcanion/ blaenoriaethau a'r cyfleoedd cyffredin.
- Wedi datblygu perthnasoedd da â phartneriaid perthnasol trwy, er enghraifft, fuddsoddi amser mewn gweithio mewn partneriaeth a rhannu gwybodaeth mewn ffordd agored a thryloyw.
- Wedi datblygu trefniadau priodol i roi cymorth i weithio mewn partneriaeth, fel y bo angen (e.e. llywodraethu rhaglenni/ prosiectau, cynlluniau a dogfennaeth prosiect, trefniadau cyllido, mesurau perfformiad).

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hwn yn ymwneud â hwy

Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, **datblygodd y cyngor weledigaeth a dull, a oleuir gan ystyriaethau byrdymor a thymor hwy, ac a ategir gan drefniadau cyflawni priodol**. Roedd y dull:

Hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys

- Yn nodi camau gweithredu eglur dros y tymor byr a chanolig, gan hefyd roi sylw i nodau/ystyriaethau tymor hwy.
- Yn ystyried manteision buddsoddi mewn dulliau hirdymor, ataliol a chost (yn gost ariannol ac o ran canlyniadau) peidio â gwneud hynny. Gallai hyn gynnwys sut y gallai atal problemau yn y dyfodol, megis costau cynyddol, allyriadau carbon, neu leihad yn ansawdd gwasanaethau neu yn llesiant staff.
- Wedi'i fwriadu i roi cymorth i gyflawni ei gynllun corfforaethol ac amcanion llesiant, yn ogystal â strategaethau a blaenoriaethau sefydliadol allweddol eraill.
- Wedi'i ategu gan strategaethau cysylltiedig a threfniadau cyflawni priodol. Ceir cysondeb rhwng trefniadau strategol a seiliedig-ar-wasanaethau.
- Yn nodi'r adnoddau sy'n ofynnol i gyflawni yn y tymor byr a chanolig a'r risgiau tymor hwy a sut y gellid rheoli'r rhain, fel y bo'n briodol. Adlewyrchir hyn yng nghynllun ariannol tymor canolig y cyngor.
- Yn nodi mesurau a cherrig milltir/ camau cynnydd byrdymor a adnabuwyd lle bydd canlyniadau'n cael eu cyflawni dros y tymor canolig neu hwy.
- Yn ystyried sut i leihau i'r eithaf y gwastraff/ yr effaith negyddol ar adnoddau trwy gydol y broses gyflawni, e.e. ar gyfer prosiectau cyfalaf o ran defnyddio deunyddiau, effaith ar yr amgylchedd a.y.b.

Dangosydd cadarnhaol

Mae'r cyngor yn dysgu ac yn gwella sut y mae'n rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith yn ei waith ar asedau. Gallai hyn gynnwys:

- Adolygu a chryfhau sut y mae'n cynnwys rhanddeiliaid ac yn cydweithio gyda hwy
- Adolygu a chryfhau sut y mae'n defnyddio data i oleuo prosesau penderfynu a gwerth am arian
- Ymateb i argymhellion gan Archwilio Cymru, yn ogystal ag argymhellion perthnasol a chyngor gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, fel y bo'n briodol.
- Dysgu oddi wrth gymheiriaid.

Ffyrdd o weithio y mae hwn yn ymwneud â hwy

Hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys

2 Dangosyddion cadarnhaol ar gyfer yr egwyddor datblygu cynaliadwy: Cynllunio'r gweithlu

Mae'r tabl isod yn nodi rhai dangosyddion cadarnhaol i helpu i ddangos sut y gallai edrych pe bai'r egwyddor datblygu cynaliadwy'n cael ei rhoi ar waith yn dda mewn perthynas â chynllunio'r gweithlu. Gallai cynghorau ddefnyddio'r dangosyddion hyn i'w helpu i ddatblygu eu dull strategol o gynllunio'r gweithlu, neu elfennau penodol o hynny. Maent wedi cael eu haddasu o'r rhai yr ydym wedi'u defnyddio'n flaenorol i oleuo ein harchwiliadau o roi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith. Nid yw'r rhestr hon wedi'i bwriadu i gael ei defnyddio fel rhestr wirio ac mae wedi'i bwriadu i gael ei dehongli i gyd-fynd â threfniadau a chyd-destunau sefydliadol. Wrth ddatblygu'r dangosyddion hyn, rydym wedi ceisio cyngor Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol ac wedi ystyried y 'Matrics Aeddfedrwydd ar gyfer Rhoi Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar Waith'.

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hyn yn ymwneud â hwy

Mae'r cyngor yn defnyddio amrywiaeth o wybodaeth i ddatblygu dealltwriaeth drylwyr am ei weithlu, y risgiau a'r gofynion, a sut y maent yn debygol o newid dros amser. Gallai hyn ymwneud â'r canlynol, er enghraifft:

Hirdymor, atal, cynnwys

- Cyfansoddiad ei weithlu, gan gynnwys ble y ceir bylchau o ran sgiliau a chapasiti a sut y mae hyn yn effeithio ar gyflawni a gwerth am arian.
- Sut a ble y mae staff yn gweithio
- Llesiant staff
- Ffactorau mewnol ac allanol a allai effeithio ar ei weithlu dros y tymor byr, canolig a hwy. Gallai hyn gynnwys:
 - Newidiadau mewn arferion gweithio, diwylliant, disgwiliadau a dewisiadau staff.
 - Gofynion o ran staffio a sgiliau yn y dyfodol.
 - Bylchau o ran sgiliau sy'n dod i'r amlwg/ parhau mewn meysydd arbenigol
 - Newidiadau technolegol a allai ddylanwadu ar sut a ble y mae staff yn gweithio neu y mae gwasanaethau'n cael eu darparu
 - Pwysau ariannol dros y tymor byr a chanolig.

Gallai'r cyngor fod wedi defnyddio offer fel dadansoddiad PESTLE, sganio'r gorwel neu gynllunio ar gyfer senarios i wneud hyn, gan gynnwys pobl berthnasol ar draws y cyngor a'r tu allan iddo fel y bo'n briodol.

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hyn yn ymwneud â hwy

Fe wnaeth y cyngor ystyried sut y gallai ei ddull o gynllunio'r gweithlu gyflawni blaenoriaethau sefydliadol ehangach (sy'n gysylltiedig â'i amcanion llesiant a'r nodau llesiant cenedlaethol) a **chael effaith ehangach**. Gallai hyn gynnwys manteision ataliol ac ymwneud â'r canlynol, er enghraifft;

Integreiddio, atal

- Sut y gallai ei ddull o gynllunio'r gweithlu effeithio ar sut a ble y mae staff yn gweithio, a allai yn ei dro helpu i gyflawni ei amcanion rheoli asedau a manteision economaidd, cymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol cysylltiedig (gweler y dangosyddion cadarnhaol ar gyfer 'rheoli asedau').
- Sut y gallai newidiadau i wasanaethau effeithio ar lefelau staff a gofynion o ran sgiliau a sut y gallai'r dull o gynllunio'r gweithlu helpu i reoli hyn yn llwyddiannus
- Sut y gallai'r dull o gynllunio'r gweithlu helpu i gyflawni amcanion cydraddoldeb ac amrywiaeth, y Gymraeg a gwella llesiant staff
- Sut y gallai ei ddull o gynllunio'r gweithlu helpu i gyflawni a lliniaru effaith arbedion ariannol.
- Sut y gallai datblygiadau mewn rhannau eraill o'r busnes, megis ymagwedd y cyngor at dechnoleg ddigidol, gael effaith ar y gweithlu.

Fel rhan o hyn, mae'r Cyngor yn debygol o fod wedi cynnwys cydweithwyr ar draws y sefydliad i ddatblygu cyd-ddealltwriaeth am flaenoriaethau, pwysau a chyfleoedd.

Gallai'r cyngor fod wedi defnyddio offer fel 'Asesiad Effaith Integredig' (os oes un ganddo) i archwilio'r cydgysylltiadau rhwng amcanion, blaenoriaethau, materion ac effeithiau.

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hyn yn ymwneud â hwy

Fe wnaeth y Cyngor gynnwys staff a'u cynrychiolwyr wrth ddatblygu a chyflawni ei ddull o gynllunio'r gweithlu a rhoi arfer da ar waith wrth gynnwys y rhain. Fel rhan o hyn:

Cynnwys

- Fe ddarparodd gyfleoedd dilys i bobl ddylanwadu ar ei ddull/ penderfyniadau unigol o adeg gynnar.
- Fe geisiodd farn amrywiaeth lawn ei staff ac fe gymerodd gamau i sicrhau eu bod yn gallu cyfranogi. Roedd hyn yn cynnwys ceisio barn gwahanol genedlaethau.
- Fe wnaeth ystyried pa mor gynrychioliadol oedd ei weithgarwch cynnwys a ble y gallai fod bylchau. (gweler hefyd 'mae'r cyngor yn ceisio dysgu a gwella' isod).
- Fe ddefnyddiodd ganlyniadau gweithgarwch cynnwys wedyn i drefnu sut yr oedd yn cynllunio ac yn cyflawni'n barhaus.

Fe wnaeth y cyngor adnabod y partneriaid yr oedd angen iddo weithio gyda hwy i gyflawni ei ddull o gynllunio'r gweithlu (gan gynnwys y manteision ataliol/ ehangach a ddisgrifir uchod, gwella gwasanaethau, cydraddoldeb ac amrywiaeth), mae:

Cydweithio, integreiddio

- Yn deall yr heriau a wynebir ganddynt, eu hamcanion/ blaenoriaethau a'r cyfleoedd cyffredin.
- Wedi datblygu perthnasoedd da â phartneriaid perthnasol trwy, er enghraifft, fuddsoddi amser mewn gweithio mewn partneriaeth a rhannu gwybodaeth mewn ffordd agored a thryloyw.
- Wedi datblygu trefniadau priodol i roi cymorth i weithio mewn partneriaeth, fel y bo angen (e.e. llywodraethu rhaglenni/ prosiectau, cynlluniau a dogfennaeth prosiect, trefniadau cyllido, mesurau perfformiad).

Dangosydd cadarnhaol

Ffyrdd o weithio y mae hyn yn ymwneud â hwy

Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, **datblygodd y cyngor weledigaeth a dull, a oleuir gan ystyriaethau byrdymor a thymor hwy, ac a ategir gan drefniadau cyflawni priodol**. Roedd y dull:

Hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys

- Yn nodi camau gweithredu eglur dros y tymor byr a chanolig, gan hefyd roi sylw i nodau/ystyriaethau tymor hwy.
- Yn ystyried manteision buddsoddi mewn dulliau hirdymor, ataliol a chost (yn gost ariannol ac o ran canlyniadau) peidio â gwneud hynny. Gallai hyn gynnwys sut y gallai atal problemau yn y dyfodol, megis costau cynyddol, allyriadau carbon, neu leihad yn ansawdd gwasanaethau neu yn llesiant staff.
- Wedi'i fwrriadu i roi cymorth i gyflawni ei gynllun corfforaethol ac amcanion llesiant, yn ogystal â strategaethau a blaenoriaethau sefydliadol allweddol eraill.
- Wedi'i ategu gan strategaethau cysylltiedig a threfniadau cyflawni priodol. Ceir cysondeb rhwng trefniadau strategol a seiliedig-ar-wasanaethau.
- Yn nodi'r adnoddau sy'n ofynnol i gyflawni yn y tymor byr a chanolig a'r risgiau tymor hwy a sut y gellid rheoli'r rhain, fel y bo'n briodol. Adlewyrchir hyn yng nghynllun ariannol tymor canolig y cyngor.
- Yn nodi mesurau a cherrig milltir/ camau cynnydd byrdymor a adnabuwyd lle bydd canlyniadau'n cael eu cyflawni dros y tymor canolig neu hwy.

Dangosydd cadarnhaol

Mae'r cyngor yn ceisio dysgu a gwella sut y mae'n rhoi'r egwyddor datblygu cynaliadwy ar waith wrth gynllunio'r gweithlu. Gallai hyn gynnwys:

- Adolygu a chryfhau sut y mae'n cynnwys rhanddeiliaid ac yn cydweithio gyda hwy.
- Adolygu a chryfhau sut y mae'n defnyddio data i oleuo prosesau penderfynu a gwerth am arian
- Ymateb i argymhellion gan Archwilio Cymru, yn ogystal ag argymhellion perthnasol a chyngor gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol, fel y bo'n briodol.
- Dysgu oddi wrth gymheiriaid.

Ffyrdd o weithio y mae hyn yn ymwneud â hwy

Hirdymor, atal, integreiddio, cydweithio a chynnwys



Archwilio Cymru
1 Cwr y Ddinas
Stryd Tyndall
Caerdydd CF10 4BZ

Ffôn: 029 2032 0500

Ffôn Testun: 029 2032 0660

E-bost: gwybodaeth@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.