

Crynodeb Gweithredol: Hunanasesiad o Berfformiad, 2022 i 2023

Ynghyd â'n pedwar adroddiad diweddar ar gyfer 2022 i 2023 a ddefnyddiwyd fel ein hasesiad parhaus drwy gydol y flwyddyn, mae'r ddogfen hon yn llunio ein Hunanasesiad o Berfformiad sy'n ofynnol dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021. Mae'n cyflwyno crynodeb diwedd blwyddyn hwylus o'n perfformiad o gymharu ag ein swyddogaethau allweddol, yn benodol, ein Hamcanion Lles (sydd hefyd yn cael eu galw'n Flaenoriaethau Corfforaethol), y saith maes llywodraethu a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (sy'n cynnwys y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol newydd).

I adolygu'r dystiolaeth y tu ôl i gasgliadau'r ddogfen hon, trowch at yr Adroddiadau Diweddar ar Berfformiad sydd ar ein [gwefan](#).

Cynnwys

Cynnwys	2
Manylion cyswllt a gwybodaeth bellach	3
Ein Dull Hunanasesu	4
Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	5
Ar y cyfan, pa mor dda ydym ni'n gwneud?	6
Amcanion Perfformiad – Cynllun Corfforaethol 2022 i 2027	8
Swyddogaethau Llywodraethu – Iechyd Corfforaethol y Cyngor	14

Manylion cyswilt a gwybodaeth bellach

Am fwy o wybodaeth, neu i roi eich barn am unrhyw beth yn yr adroddiad hwn, cysylltwch â ni:

Drwy e-bost: timcynlluniostrategol@sirddinbych.gov.uk

Dros y ffôn: 01824 706291

Rydym yn croesawu galwadau ffôn yn Gymraeg / We welcome telephone calls in Welsh.

Drwy'r post:

Tîm Cynllunio Strategol a Pherfformiad,
Cyngor Sir Ddinbych,
Blwch Post 62,
Rhuthun,
LL15 9AZ

Rydym yn croesawu gohebiaeth yn y Gymraeg. Ni fydd unrhyw oedi wrth ymateb i ohebiaeth a geir yn Gymraeg.

I gael y wybodaeth ddiweddaraf:

Hoffwch ni ar [Facebook](#)

Dilynwch ni ar [Twitter](#)

Ewch i [wefan y Cyngor](#) i gael gwybodaeth am y Cynllun Corfforaethol

Ewch i [Borth Sgwrs y Sir](#) a chofrestrwch ar gyfer *Y Panel!*

Tanysgrifiwch i [Newyddlen Llais y Sir](#)

Ein Dull Hunanasesu

Mae ein dull hunanasesu'n dilyn yr un un a ddefnyddiwyd ar gyfer y flwyddyn gyntaf yr oedd angen un yn gyfreithiol, yn 2020 i 2021. Rydym wedi parhau i ddefnyddio arddull newydd ar gyfer yr Adroddiad Diweddarau ar Hunanasesiad o Berfformiad – un sy'n ymateb i ofynion perfformiad Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 ac yn rhoi ystyriaeth i lechyd Corfforaethol y sefydliad. Mae ein hadroddiadau chwarterol yn cael eu cyhoeddi [ar-lein](#) ac maent yn cynnwys dadansoddiad o'r saith maes llywodraethu a argymhellir yng nghanllawiau statudol y Ddeddf, yn ogystal â pharhau i restru gweithgarwch ein prif gyfarfodydd (y Cyngor, y Cabinet, Craffu a Llywodraethu ac Archwilio), prif eitemau newyddion ac adroddiadau gan ein hadran archwilio fewnol a rheoleiddwyr allanol. Mae'r Crynodeb Gweithredol hwn yn dod â chrynswth yr adroddiadau chwarterol ynghyd, gyda throsolwg beirniadol o'n perfformiad, i ba raddau mae ein perfformiad yn creu canlyniadau cadarnhaol a pha mor dda mae ein trefniadau llywodraethu'n cefnogi gwelliant parhaus. Mae'r crynodeb hwn hefyd yn edrych tua'r dyfodol ar gyfleoedd a heriau allweddol.

Mae gennym ni gasgliad mawr o dystiolaeth dda ynghlwm â'n perfformiad fel cyngor, sydd wedi'i gofnodi'n gynhwysfawr yn ein Hadroddiadau Diweddarau Chwarterol ar Hunanasesiad o Berfformiad. Y rhain yw ein hunanasesiad parhaus. Fodd bynnag, nid yw graddau'r dystiolaeth sydd ar gael wedi'i helpu gan faint Fframwaith Rheoli Perfformiad newydd ein Cynllun Corfforaethol. Mae'n anodd gwneud dogfen mor fawr yn hygyrch, ond mae hyn yn pwysleisio'r pwysigrwydd i ni barhau i gynhyrchu'r crynodeb gweithredol byr yma, yn darparu datganiadau cryno lefel uchel iawn yn unig sy'n asesu ein perfformiad (gan roi ystyriaeth i'r cyfoeth o wybodaeth o safon sydd ar gael yn ein hadroddiadau chwarterol). Yn ein hadroddiad diwethaf, rydym ni hefyd wedi cyflwyno crynodeb statws lliwiau a thueddiadau sy'n rhoi trosolwg mwy gweledol o berfformiad, gan barhau i fodloni safonau hygyrchedd.

Mae'n ofynnol i'r Cyngor nodi camau gwella yn ei broses hunanasesu, a darparu'r wybodaeth ddiweddaraf am ein cynnydd arnynt mewn adroddiadau hunanasesu dilynol. Rydym ni wedi gwneud hyn drwy ein Hadroddiadau Diweddarau ar Berfformiad chwarterol (yn cefnogi'r egwyddor o asesu parhaus), sydd wedi dod o hyd i gamau gwella wrth eu llunio. Cafodd rhaglen Herio Perfformiad Gwasanaethau'r Cyngor, sydd fel arfer yn creu

camau gwella, ei hatal eleni i adlewyrchu newidiadau i aelodaeth y Cyngor ac ailstrwythuro'r uwch arweinyddiaeth. Fodd bynnag, bydd y rhain yn cychwyn eto yn ystod 2023 i 2024 ac yn cyfrannu at ein Hadroddiadau Diweddarau chwarterol ar Hunanasesu.

Yn ystod 2022 a 2023, lansiodd y Cyngor ei 'Arolwg Budd-ddeiliaid' am yr eildro, i ofyn cwestiynau penodol sydd bellach yn angenrheidiol dan y Ddeddf. Mae dadansoddiad o'r canlyniadau diweddaraf i'w weld yn ein Hadroddiad Diweddarau ar Hunanasesiad o Berfformiad diweddaraf ar gyfer cyfnod Ionawr i Fawrth 2023. Bydd y Cyngor rŵan yn edrych ar gynnal gweithgareddau ymgysylltu tebyg yn flynyddol fel rhan o'i ddulliau Hunanasesu.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae'r Cynllun Corfforaethol newydd yn cwmpasu ein hamcanion cydraddoldeb a lles, ac mae'r rhain yn cael eu trafod yn ein hadroddiadau chwarterol. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol Dros Dro roedd angen i ni ei greu ar gyfer 2021 i 2022 bellach wedi'i gwblhau ac wedi'i ddirwyn i ben. Mae unrhyw ddangosyddion, mesuryddion, gweithgareddau a phrosiectau sy'n parhau i fod yn berthnasol/ar fynd wedi'u trosglwyddo i'r Cynllun Corfforaethol newydd lle bo hynny'n briodol. Er bod ein gwaith ymgysylltu ar ddatblygu themâu'r Cynllun Corfforaethol wedi bod yn gynhwysfawr, gwyddom fod angen gwella ein gwaith ymgysylltu â grwpiau na chlywir ganddynt yn aml neu grwpiau ag anghenion o ran nodweddion gwarchoddedig, ac rydym yn gweithio'n fewnol a gyda chydweithwyr rhanbarthol ar ddatblygu atebion i hyn.

Roedd ein [hadroddiad ar gyfer y cyfnod o Hydref i Ragfyr 2022](#) yn amlygu ein hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth ac fe wnaethom ystyried sut mae pob thema yn y Cynllun Corfforaethol yn gweithredu'r egwyddor datblygu cynaliadwy a'r pum ffordd o weithio (cydweithio, cyfranogi, hirdymor, integreiddio, atal) ac yn cyflawni'r saith nod lles (Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015).

Ym mis Hydref 2022, fe wnaethom sefydlu Grŵp Strategol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, yn cynnwys Aelodau Arweiniol, Cyfarwyddwr Corfforaethol Llywodraethu a Busnes, Penaethiaid Gwasanaeth a Chefnogwyr Amrywiaeth ar gyfer pob un o'r pum plaid wleidyddol yn y sir. Aelod Arweiniol Polisi, Cydraddoldeb a Strategaeth Gorfforaethol sy'n

cadeirio'r grŵp. Mae rôl y Grŵp yn cynnwys ysgwyddo cyfrifoldeb am sicrhau bod y Cyngor yn gweithredu'n deg wrth ddarparu gwasanaethau ac yn ei arferion cyflogi; i sicrhau diwylliant lle mae pob unigolyn yn cael eu trin ag urddas a pharch, a lle nad yw ymddygiad gwahaniaethol nac aflonyddu'n cael eu derbyn; a monitro ansawdd asesiadau allweddol o effaith ar les ac ystyried sut mae'r asesiadau'n cael eu defnyddio yn ein prosesau penderfynu. Nid yw'r Grŵp yn gorff sy'n gwneud penderfyniadau ond gall atgyfeirio materion at bwyllgorau a grwpiau perthnasol pan nad oes angen penderfyniad.

Cyfarfu'r Grŵp ddwywaith yn y cyfnod dan sylw i drafod cydraddoldeb a'r Cynllun Corfforaethol newydd (yn cynnwys ein Hamcanion Cydraddoldeb Strategol), Asesiadau o Effaith ar Les, Amrywiaeth mewn Democratiaeth a Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru. Yn y dyfodol, bydd y Grŵp yn barnu Asesiadau o Effaith ar Les (yn canolbwyntio ar gydraddoldeb ac amrywiaeth), adolygu'r adroddiadau statudol ar gyfer Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, ac yn sicrhau bod trefniadau cadarn ar waith i gyflawni dyletswyddau'r Cyngor dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Bydd y Grŵp hefyd yn monitro ein hymrwymiad i'r Addewid Dim Hiliaeth.

Ar y cyfan, pa mor dda ydym ni'n gwneud?

Mae'r Hunanasesiad hwn yn dangos ein bod wedi defnyddio ein hadnoddau'n ddarbodus, yn effeithlon ac yn effeithiol yn ystod y flwyddyn; fod ein trefniadau llywodraethu'n gweithredu ac yn effeithiol; a bod ein ffocws ar sicrhau'r canlyniadau gorau posib' i'n hamgylchedd a'n cymunedau yn Sir Ddinbych. Mae'r adran hon yn crynhoi ein perfformiad a'n prosesau llywodraethu dros y flwyddyn mewn ambell sylw am ein cryfderau a'n gwendidau, a chyfleoedd a heriau.

- Mae gennym drefniadau cryf i ymgysylltu ag aelodau ac mae ein proses lywodraethu'n gweithio ac yn ymateb yn dda. Mae hyn i'w weld drwy reolaeth o risg uwch ynghlwm â diogelu ar lefel uwch arweinyddiaeth, rheolaeth weithredol, a hefyd Craffu, y Cabinet a Llywodraethu ac Archwilio. Mae angen sicrhau drwy'r amser ein bod yn profi consensws ynghlwm ag am faint rydym ni'n barod i oddef y lefel uchaf o risg yn ein Risgiau Corfforaethol, yn enwedig o ystyried yr heriau presennol i les cymunedol a'r effaith negyddol bosib' ar les staff.

- Mae'r Uwch Dîm Arwain yn awyddus i sicrhau ein bod yn gweithio i ymgysylltu ag aelodau a chymunedau'n ystyrion. Mae proses ymgysylltu lawn wedi'i chynnal gydag aelodau i ddatblygu ein Cynllun Corfforaethol newydd (cynllun sy'n ategu cynlluniau ehangach y sector cyhoeddus). Un her fydd sicrhau bod rhai ar y meinciau cefn yn parhau i deimlo'n rhan o waith datblygu a chyflawni'r Cynllun Corfforaethol dros y blynyddoedd nesaf.
- Mae'n debygol y bydd gofyn i aelodau wneud penderfyniadau hyd yn oed yn fwy heriol ynglŷn ag arian a darparu gwasanaeth. Gallai hyn effeithio ar Gynllun Corfforaethol sy'n uchelgeisiol ac yn bellgyrhaeddol iawn ac effeithio ar les cymunedol ac amgylcheddol.
- Mae gwaddol y pandemig a'r newid i batrwm gwaith hybrid, newydd wedi arwain at ffordd newydd o weithio i weithwyr y Cyngor ac mae gwasanaethau o safon uchel yn parhau i gael eu darparu. Mae polisïau i ategu dull clir a chyson o weithio'n hybrid wedi cymryd mwy o amser na'r disgwyl a'r her at y dyfodol fydd sicrhau bod arloesedd a chynhyrchiant yn parhau'r un fath.
- Roedd y rhesymeg dros ailstrwythuro ein uwch dîm arweinyddiaeth yn adlewyrchu dealltwriaeth o'r ffordd rydym ni'n gweithredu rŵan ac fel roedd angen i ni addasu – mewn ffordd gynaliadwy – i'r galw y byddwn yn debygol o'i wynebu yn y dyfodol. Er hynny, mae addewidion yn y Cynllun Corfforaethol nad oes gennym ffordd ymlaen ar eu cyfer; ac maent yn cael eu nodi fel bylchau yma. Rydym wedi parhau i wynebu rhwystrau ar y thema cysylltiedig o ran teithio cynaliadwy (mae hon yn broblem dragwyddol – gwaddol ein [Cynllun Corfforaethol blaenorol](#)). Weithiau, mae pethau'n symud yn rhy araf ac mae'n rhaid i strwythurau llywodraethu'r Cynllun Corfforaethol, ar ôl eu cadarnhau, ganfod a datrys rhwystrau i gynnydd yn gynt.
- Mae symud yn rhy araf hefyd yn ganlyniad i bwysau parhaus ar recriwtio staff (a dyna sydd wedi achosi perfformiad gwaeth ar sawl un o'n risgiau corfforaethol). Mae meysydd gwaith allweddol, fel caffael, rheoli asedau strategol, priffyrdd a gwasanaethau amgylcheddol, a lles staff wedi'u heffeithio gan ddiffyg staff. Ym maes gofal cymdeithasol, rydym ni wedi gweithio'n ddiflino i sicrhau bod y ddarpariaeth yn ddiogel er gwaethaf problemau difrifol wrth recriwtio a dal gafael ar staff, fel mae [adroddiad blynyddol Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol](#) yn ei nodi (mae disgwyl i adroddiad 2023 i 2024 gael ei gyhoeddi'n fuan iawn). Mae'r

rhain yn heriau cenedlaethol sy'n arwain at risgiau i ganlyniadau ar gyfer ein cymunedau. Bydd angen bod yn fwyfwy creadigol wrth recriwtio a chadw staff.

- Cafodd Heriau Perfformiad Gwasanaethau eu hatal eleni a byddant yn ailgychwyn o fis Ebrill 2023 ymlaen. Mae'r rhain yn allweddol i ddod o hyd i gamau gweithredu sy'n gallu trawsnewid pethau a mynd i'r afael â diffygion mewn gwasanaethau, i gydblethu gwasanaethau'n well ag amcanion strategol a chydweithredol, ac i gefnogi gwasanaethau i fanteisio ar gyfleoedd i sicrhau gwell gwerth am arian neu well canlyniadau. Bydd camau gweithredu sy'n deillio o'r heriau hyn yn cael eu hadrodd fel camau gwella drwy ein hadroddiadau hunanasesu chwarterol.

Amcanion Perfformiad – Cynllun Corfforaethol 2022 i 2027

Gan mai'r Adroddiad Diweddarar ar Hunanasesiad o Berfformiad yw ein cyfle cyntaf i wneud sylwadau ar berfformiad, rydym ni'n defnyddio'r rhannau isod yn y Crynodeb Gweithredol hwn i raddau helaeth i amlinellu gwendidau neu fygythiadau mewn perthynas â sicrhau'r newid rydym wedi ymrwymo iddo yn ein Cynllun Corfforaethol. Bydd adroddiadau'r dyfodol yn cynnwys mwy o ddadansoddi am effeithiolrwydd ein camau gweithredu ar ganlyniadau i bobl, lleoedd a chymunedau. Lle nad yw pethau'n gweithio yn ôl y gobaith, byddwn yn egluro pam a beth rydym yn ei wneud yn eu cylch.

Mae'r ffaith bod nifer o themâu ein Cynllun Corfforaethol yn adeiladu ar y gwaith a ddechreuwyd yn ein Cynllun Corfforaethol diwethaf yn dangos ein hymrwymiad i ddefnyddio tystiolaeth a dyheadau budd-ddeiliaid i gynllunio ar gyfer yr hirdymor i atal problemau rhag gwaethygu neu ddatblygu yn y lle cyntaf. Yn gryno, rydym wedi ymrwymo i wneud yr egwyddor datblygu cynaliadwy a'r pum ffordd o weithio'n elfennau creiddiol.

Nid oes trothwyon i rai o'n mesuryddion perfformiad newydd ar hyn o bryd, sy'n golygu nad ydym wedi gosod ein lefel o uchelgais na'r pwynt ymyrryd. Bydd angen cytuno ar drothwyon ar gyfer cymaint â phosib' o'r mesuryddion sy'n weddill i'n helpu i farnu ein perfformiad. Bydd hefyd angen i ni bennu tystiolaeth ansoddol o'r newidiadau rydym eisiau eu gweld gan nad oes posibil' mesur rhai o'r rhain yn foddhaol trwy ddulliau cyfeintiol yn unig. Er hynny, oherwydd nad yw'r rhan fwyaf o weithgarwch wedi dechrau, rydym yn teimlo bod y crynodeb hwn yn cynrychioli ein sefyllfa bresennol a'r prif feysydd her rydym yn eu hwynebu yng nghanau cynnar cyflawni ein Cynllun Corfforaethol newydd.

Tai o ansawdd yn Sir Ddinbych sydd yn bodloni anghenion pobl

Mesuryddion: Blaenoriaeth ar gyfer gwella

Prosiectau: Ar y trywydd iawn

Mae'r thema hon wedi'i sefydlu'n dda, ac mae gan y Cyngor hanes cryf o gydweithio ar draws gwasanaethau yn ogystal â chyda phartneriaid allanol i gyflawni amcanion sydd yng [Nghynllun Gweithredu'r Strategaeth Tai a Digartrefedd](#). Fodd bynnag, bydd gwneud yn dda ar y thema hon yn her wrth i ffactorau y tu hwnt i reolaeth y Cyngor, fel yr hinsawdd economaidd, barhau i greu pwysau a bygwth llwyddiant. Mae'r Cyngor wedi gwneud addewid i gyfeirio preswylwyr at gyfleoedd i wella effeithlonrwydd eu cartrefi ac mae hwn yn gyfle i ddatblygu gyda llawer o fesurau a gweithgareddau newydd ar y gweill o fis Ebrill 2023 ymlaen. Bydd angen ystyried y cysylltiad rhwng hyn a thlodi tanwydd yn y dyfodol. Mae gwella effeithlonrwydd ynni stoc dai'r Cyngor hefyd yn her i ni ac mae'n debygol y bydd angen adnoddau sylweddol i ni gyrraedd Safon Ansawdd Tai Cymru, ac mae disgwyl i honno gael ei huwchraddio yn y dyfodol agos. Mae mynd i'r afael â lefelau digartrefedd yn Sir Ddinbych wedi bod ac am barhau i fod yn faes gwaith sylweddol i'r Cyngor a'i bartneriaid. Mae llawer o waith yn cael ei dargedu tuag at ymyrraeth gynnar yn ogystal â defnyddio ein Cynllun Ail-gartrefu Cyflym sydd wedi'i gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru i leihau nifer yr aelwydydd sy'n profi digartrefedd, gan sicrhau lle nad oes posibil' atal digartrefedd, fod achosion ohono'n brin ac yn fyr. Bydd dod â'r system Un Llwybr Mynediad at Dai yn fewnol o fis Ebrill 2023 ymlaen yn rhoi cyfle i gael gwell dealltwriaeth o'r angen lleol am dai a rhoi gwybodaeth i breswylwyr am opsiynau tai sydd ar gael.

Sir Ddinbych ffyniannus

Mesuryddion: Blaenoriaeth ar gyfer gwella

Prosiectau: Ar y trywydd iawn

Mae sefydlu fframwaith perfformiad sy'n cwmpasu twf economaidd a datblygu mentrau busnes a chymunedol wedi'i gyflawni i raddau helaeth. Mae cyfle i ddatblygu rhagor ar hyn wrth i strategaeth economaidd newydd y Cyngor gael ei llunio yn 2023. Bydd hwn yn ddarn sylweddol ac allweddol o waith gyda sawl peth sy'n ddibynnol ar ei gilydd i'w rheoli a chyfleoedd i gydweithio a chynnwys gwasanaethau ar draws y Cyngor a phartneriaid

allanol hefyd. I sicrhau'r budd mwyaf i'n preswylwyr, bydd angen i ni fynd i'r afael â'r bylchau presennol o ran mesur twf ein heconomiâu gwyrdd a gwledig a'n cefnogaeth i fentrau cymdeithasol a chymunedol. Bydd datblygu strategaeth economaidd i Sir Ddinbych yn garreg filltir bwysig a bydd angen iddi fod ar waith yn gynnar yn y Cynllun Corfforaethol hwn er mwyn gallu cychwyn cyflwyno a mesur newid. Mae incymau preswylwyr yn is o gymharu'n genedlaethol, gyda ffigyrau cyflogau blynyddol cyfartalog Sir Ddinbych yr isaf o blith holl awdurdodau lleol Cymru rhwng 2022 a 2023. Mae tlodi'n effeithio'n negyddol ar les ac mae'n un o achosion anghydraddoldeb (fel mae [Asesiad Lles Conwy and Sir Ddinbych](#) yn ei brofi). Mae gwella canlyniadau i'n trigolion yn hyn o beth yn ffocws pwysig ar gyfer y Cynllun Corfforaethol newydd hwn, ond, fel uchod, mae elfennau o ffyniant economaidd y tu hwnt i'n rheolaeth. Mae angen manteisio ar ein cryfderau ac adeiladu ar lwyddiant diweddar cynlluniau fel Mis Mawrth Menter a Sir Ddinbych yn Gweithio, a dal ati â'r gwaith da sydd wedi'i wneud i sicrhau cyllid allanol ar gyfer prosiectau mawr a bach.

Sir Ddinbych iachach, hapusach a gofalgar

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Yn wynebu risg

Mae hi werth nodi, o holl feysydd Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru, fod y nifer uchaf o ardaloedd yn y Rhyl yn y 10% o ardaloedd mwyaf difreintiedig yn y maes hwn, sy'n enghraifft amlwg o'r berthynas rhwng anfantais economaidd-gymdeithasol ac iechyd a lles. Bydd angen gosod trothwyon ar gyfer cymaint o fesuryddion â phosib' er mwyn ein helpu i farnu ein perfformiad ar y thema hon. Mae Llywodraeth y DU wedi cyhoeddi y bydd oedi cyn cyflwyno'r Trefniadau Amddiffyn Rhyddid, y tu hwnt i'r senedd bresennol hon. Bydd y Cyngor yn parhau â phrosesau cyfredol i warchod trefniadau amddiffyn. Nid oes disgwyl unrhyw fylchau mewn darpariaeth gwasanaeth a byddwn yn ceisio cyflwyno a gweithredu'r trefniadau amddiffyn rhyddid lle bo modd. Ni fydd y Gymdeithas Alzheimer yn cynnig y statws Sefydliad sy'n Deall Dementia mwyach a bydd y cynllun yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2023. Rydym wedi penderfynu y byddwn, am weddill y flwyddyn, yn rhoi'r gorau i geisio ennill y statws hwn, sy'n golygu na fyddwn yn cwblhau asesiad 2023. Mae'r Grŵp Heneiddio'n Dda yn Sir Ddinbych a'r Grŵp Cyngor sy'n Deall Dementia wedi uno, a bydd gwaith yn parhau i wella'r ddarpariaeth i bobl sy'n byw gyda dementia a rhai sy'n gofalu amdanynt dan wyth maes Sefydliad Iechyd y Byd sy'n creu Cymuned sy'n Gyfeillgar i Oed.

Sir Ddinbych sydd yn dysgu a thyfu

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Ar y trywydd iawn

Mae fframwaith perfformiad y Cyngor ynghlwm â'i thema Dysgu a Thyfu'n gynhwysfawr a bydd yn rhoi darlun manylach yn y dyfodol o'r gwaith mae'n ei gyflawni i gefnogi pobl ifanc, yn enwedig ynglŷn â datblygiad blynyddoedd cynnar plant, a chefnogaeth ar gyfer sgiliau a chyflogadwyedd. Yn achos cefnogaeth yn y blynyddoedd cynnar yn benodol, mae llawer o waith gwerthfawr yn cael ei wneud gan sawl tîm, sydd heb ei grybwyll mewn adroddiadau cyhoeddus yn y gorffennol, a gallai hefyd elwa o fwy o oruchwyliaeth ac integreiddio. Un maes gwaith arwyddocaol i ni yw cyflawni ar Raglen Cymunedau Dysgu Cynaliadwy Llywodraeth Cymru, ond mae gan y Cyngor hanes o gyflawni'n rhagorol yn y maes hwn, gan fuddsoddi tua £100m dros 7 mlynedd mewn ysgolion a chyfleusterau addysg ledled y sir. Mae Ysgolion Bro yn her newydd i ni ac mae angen mesur ei chwmpas a'i deall yn well gan y bydd angen adnoddau sylweddol er mwyn i ni gyflawni ein huchelgeisiau. Mae problem genedlaethol o hyd, sef sut all awdurdodau lleol adrodd ar ddata cyrhaeddiad. Rydym yn dibynnu ar gydweithio'n agos â GwE, ein Consortia Gwella Ysgolion, i ddeall yn union pa gefnogaeth mae ysgolion ei hangen i sicrhau safonau addysgu a dysgu uchel.

Sir Ddinbych sydd wedi cysylltu'n well

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Yn profi rhwystrau

Roedd y prosiect i ddatblygu Cynllun Cludiant Cynaliadwy, sy'n cynnwys teithio llesol, wedi'i gynnwys yn ein Cynllun Corfforaethol diwethaf. Nid yw heb ei heriau ac er bod mesurau i leihau allyriadau carbon a chynyddu pwyntiau gwefru cerbydau trydan, ar hyn o bryd, nid yw'n eglur sut y bydd meysydd blaenoriaeth eraill yn y Cynllun Cludiant Cynaliadwy'n cael eu mesur. Y rhain yw:

- Cynyddu defnydd o gludiant teithwyr ar gyfer teithiau bob dydd.
- Cynyddu dewisiadau teithio i'n preswylwyr, busnesau ac ymwelwyr.
- Hwyluso datblygiadau sydd â chysylltiadau cludiant da ac sy'n annog teithio trwy ddulliau cludiant cynaliadwy.

- Cynyddu'r defnydd o deithio llesol ar gyfer teithiau bob dydd.

Sir Ddinbych mwy gwyrdd

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Yn wynebu risg

Yn dilyn adborth cadarnhaol gan Archwilio Cymru ar ein rheolaeth o'r rhaglen ac uchelgais ein sefydliad ar y mater hwn, rydym yn fodlon bod gennym gynllun gweithredu cadarn ar waith. Fodd bynnag, mae sicrhau ein bod yn cyrraedd ein hymrwymiad i fod yn sefydliad net sero erbyn 2030 yn parhau i fod yn her ac ni fydd yn hawdd. Mae bod yn Gyngor Ecolegol Gadarnhaol erbyn 2030 yn edrych yn fwy addawol. Mae gennym drefniadau llywodraethu da ar waith i sicrhau bod gwaith monitro a herio'n cael ei wneud drwy'r amser. Mae adroddiad cenedlaethol am ymateb y sector cyhoeddus yn fwy cyffredinol i fod yn garbon niwtral erbyn 2030 yn dweud yn fras bod angen i sefydliadau fod yn feiddgar a chymryd risgiau os oes unrhyw siawns iddynt gyrraedd y targed uchelgeisiol hwn. Byddwn yn adolygu ein Strategaeth ar Newid Hinsawdd a Newid Ecolegol 2030, ei chwmpas a'i thargedau yn ystod 2023–2024. Bryd hynny, mae'n debygol y bydd angen i ni gynyddu'r momentwm, gwneud penderfyniadau mwy beiddgar a bod yn barod i ysgwyddo mwy o risg i gyrraedd statws di-garbon ac adfer natur ar draws ein safleoedd tir.

Sir Ddinbych mwy teg, diogel a chyfartal

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Yn wynebu risg

Nid ydym yn hyderus bod gennym fesurau a gweithgareddau addas i fonitro ein haddewid ar y thema hon i sicrhau bod pobl o gefndiroedd amrywiol, grwpiau na chlywir ganddynt yn aml a rhai dan anfantais economaidd-gymdeithasol yn cael eu clywed ac yn cyfrannu at y broses benderfynu. Bydd y Grŵp Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Strategol yn gweithio gyda phartneriaid i sicrhau bod gennym fanylion cyswllt ar gyfer grwpiau na chlywir ganddynt yn aml a grwpiau cydlyniant cymunedol a fydd yn helpu i fynd i'r afael â'r bwlch. Er hynny, yn gadarnhaol, cafodd y Cyngor ei ganmol yn ystod y flwyddyn gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru am ei [arfer da ar wella ymwybyddiaeth o gredyd pensiwn](#) ymysg cymunedau'r sir.

Sir Ddinbych â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu

Mesuryddion: Derbyniol
Prosiectau: Yn wynebu risg

Mae angen pennu mesuryddion perfformiad y Gymraeg ar gyfer gwasanaethau'r Cyngor a gwasanaethau cwsmeriaid ar ôl cytuno ar Strategaeth a Pholisi'r Gymraeg ym mis Mehefin 2023. Mae'n anodd mesur y newid mewn diwylliant mae'r Cynllun Corfforaethol yn galw amdano o ran defnydd o'r Gymraeg yn fewnol, yn y gymuned, a'n hymrwymiad i gefnogi dathlu diwylliant Cymru'n ehangach. Bydd yn rhaid i ni ddatblygu dull mwy ansoddol o asesu ein llwyddiant yn y maes hwn. Mae bwch o ran y strategaeth ddiwylliannol rydym am ei gweld ar gyfer Sir Ddinbych. Nid oes unrhyw arwydd clir o'r modd y bydd hyn yn cael ei gyflawni ar hyn o bryd. Er hynny, yn gadarnhaol, mae ein Cabinet newydd yn cynnwys [Aelod Arweiniol y Gymraeg, Diwylliant a Threftadaeth](#).

Cyngor sy'n cael ei gynnal yn dda ac sy'n uchel ei berfformiad

Mesuryddion: Blaenoriaeth ar gyfer gwella
Prosiectau: Yn wynebu risg

Mae'r thema hon yn cynnwys ein gwerthoedd a'n hegwyddorion fel sefydliad a'n rhwymedigaethau statudol i adrodd ar berfformiad (yn bennaf dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021). Bydd sefydlu a mesur fframwaith gwasanaeth cwsmeriaid newydd yn waith sylweddol gyda llawer o bethau'n ddibynnol ar ei gilydd ar draws themâu, fel y Gymraeg a diwylliant. Bydd angen dull integredig o wneud y gwaith hwn, yn cynnwys swyddogion ar draws gwasanaethau, budd-ddeiliaid ac aelodau etholedig. Nid yw'r ffordd o wneud hynny wedi'i chytuno eto. Mae "sicrhau bod gwerth am arian yn rhan greiddiol o ddiwylliant ein sefydliad, a bod penderfyniadau'n cael eu gwneud yn gytbwys drwy ystyried ansawdd gwasanaeth a gwerth cymdeithasol" wedi'i awgrymu fel ffordd o weithredu gyda ffordd bosib' o fesur. Mae angen ystyried cwmpas y gwaith hwn. Mae staff wedi gweithio gyda'r Prif Weithredwr i ddatblygu camau gweithredu i sefydlu [ein pum egwyddor, sy'n sail i strwythur y thema hon](#). Byddwn yn cynnwys y camau gweithredu hyn ar ôl cytuno arnynt.

Swyddogaethau Llywodraethu – Iechyd Corfforaethol y Cyngor

Mae [datganiad llywodraethu blynyddol](#) Sir Ddinbych yn pwysleisio cryfderau penodol a meysydd i'w gwella. Mae ein datganiad ar gyfer 2021 i 2022 wedi'i gyhoeddi ar-lein. Roedd datganiad 2021 i 2022 yn nodi camau gwella sy'n gysylltiedig â'n swyddogaethau llywodraethu, fel capasiti a gwytnwch y gweithlu, cod ymddygiad (gweler hefyd [Cyngor sy'n cael ei gynnal yn dda ac sy'n uchel ei berfformiad](#)), caffael a rheoli contractau, cyllid a rhannu pryderon. Bydd ein datganiad ar gyfer blwyddyn ariannol 2022 i 2023 yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio ym mis Gorffennaf 2023.

Cynllunio Corfforaethol

Mae'r adran hon yn edrych ar sut mae'r Cyngor yn gosod ac yn cyflawni ei amcanion corfforaethol a strategol. Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Cyngor wedi parhau i gyflawni ar elfennau strategol allweddol o waith i fodloni ei ofynion deddfwriaethol dan Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cymru) 2011. Yn arwyddocaol, cafodd ei Gynllun Corfforaethol newydd ar gyfer 2022 i 2027 ei gymeradwyo gan y [Cyngor Sir ym mis Hydref, 2022](#). Datblygwyd ein cynllun corfforaethol gan ddefnyddio'r corff o dystiolaeth a ddatblygwyd gan y Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus. Mae gwaith trafod ar y lefel honno – ac ar draws byrddau fel y Bwrdd Arweinyddiaeth Rhanbarthol a Bwrdd Uchelgais Economaidd Gogledd Cymru – wedi cyfrannu at ddatblygu ein Cynllun. Fodd bynnag, rydym ni wedi gweld llai o gyfranogiad ansoddol anffurfiol gan ein partneriaid nag yn y gorffennol, er enghraifft, yn ein grwpiau ffocws. Rydym hefyd wedi parhau i gyflwyno trefniadau yn lle dwy o gronfeydd yr Undeb Ewropeaidd (y Gronfa Adfywio Cymunedol a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2022; a'r Gronfa Ffyniant Gyffredin, yr oedd gofyn am geisiadau ar gyfer prosiectau), a'r Gronfa Ffyniant Bro. Fe wnaeth y Cabinet hefyd gefnogi Fframwaith Economaidd Rhanbarthol Gogledd Cymru. Mae'r datblygiadau hyn wedi'u cyflawni wrth groesawu Cyngor a Chabinet newydd o fis Mai 2022, a chyflwyno, hyfforddi a phenodi cynghorwyr newydd i gyfrifoldebau a phwyllgorau newydd, a gweithio i ailstrwythuro ein Gweithrediaeth Gorfforaethol a'n Uwch Dimau Arweinyddiaeth (ar ôl penodi dau gyfarwyddwr newydd i rolau allweddol, a chytuno ar strwythur newydd ar gyfer gwasanaethau o fis Ebrill 2023 ymlaen). Bydd heriau allweddol sydd i ddod yn cynnwys

cyflwyno trefniadau llywodraethu newydd ar gyfer y Cynllun Corfforaethol; recriwtio i bedair swydd wag Pennaeth Gwasanaeth o fis Ebrill 2023; a symud ein prosiect Ffyrdd Newydd o Weithio i'r cam nesaf i edrych ar asedau swyddfa. Mae camau gwella a ddynodwyd dros y flwyddyn ddiwethaf, felly, ar y cyfan, wedi gwneud cynnydd da iawn. Fodd bynnag, fel y rhan fwyaf o gynghorau eraill Cymru, rydym yn gwybod fod dal angen i ni ystyried trefniadau i gyflwyno Panel Asesu Cymheiriaid yn ystod cyfnod y Cyngor presennol, i ymateb i Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021. Er perfformio ychydig yn well, rydym hefyd yn cydnabod nad yw boddhad cyffredinol cwsmeriaid gyda'r Cyngor a'i gynlluniau hirdymor gystal ag yr hoffem iddo fod. Mae'r Cynllun Corfforaethol newydd yn canolbwyntio'n glir ar sut y mae'r Cyngor yn gweithio, gan gynnwys gwasanaeth i gwsmeriaid, ymgysylltu a'n perfformiad. Mae'n bwysig ein bod yn dangos gwelliant yn y meysydd hyn ac yn ymateb i ddisgwyliadau ein cwsmeriaid.

Cynllunio Ariannol

Mae'r adran hon yn edrych ar ein gwaith [cynllunio ariannol](#), sy'n ymwneud â rheoli ein hincwm a gwariant. Mae trefniadau cynllunio ariannol y Cyngor wedi profi'n gadarn, ac mae gan y Cyngor gronfa wrth gefn sy'n rhesymol sefydlog, a phrosesau monitro a chynllunio cryf ar waith i reoli pwysau, fel y Cynllun Ariannol Tymor Canolig, Strategaeth Rheoli'r Trysorlys a'r broses o osod y gyllideb, a [phroses o osod y gyllideb gyfalaf](#) sydd wrthi'n cael ei datblygu. Wrth gwrs, mae rhai amrywiadau sylweddol o ran y gyllideb, ond rydym yn gweithio ar ddatrys y rhain, ac mae gennym hanes blaenorol da o gyflawni arbedion. Rydym wedi adrodd wrth Archwilio Cymru bod ein polisïau a'n gweithdrefnau [rhag twyll a llygredigaeth](#) ar waith ac yn cael eu rheoli'n dda. Mae Archwilio Cymru wedi rhoi sicrwydd bod gan y Cyngor drefniadau addas ar waith i [ardystio ar gyfer grantiau a dychweliadau](#) (ar gyfer 2020 i 2021). Mae'r oedi sy'n dal i fod ar gymeradwyo [Datganiad Cyfrifon 2021 i 2022](#) yn parhau i fod yn her oherwydd bod yr amserlenni'n effeithio meysydd gwaith eraill y Tîm Cyllid, ac felly'n effeithio ar ddarparu gwasanaethau wrth symud ymlaen. Mae'r problemau mwyaf sylweddol i wynebu cynghorau yn y cyfnod diweddar wedi dod yn sgil ansicrwydd economaidd byd-eang, chwyddiant a phwysau demograffig. Mae risg y gallai'r lefel gyfredol o wasanaethau fod yn anghynaliadwy dros y blynyddoedd sydd i ddod.

Rheoli Perfformiad

Mae'r adran hon yn edrych ar ein gwaith [rheoli perfformiad](#), sef y strwythurau a'r prosesau sydd gennym ar waith i sicrhau ein bod yn darparu'r hyn a ddwedem y byddem yn ei ddarparu, gan annog cyfranogiad a herio gan bob rhan o'r Cyngor, ein haelodau etholedig a'n preswylwyr. Mae'r Cyngor wedi ymgymryd â llawer o waith eleni i ddatblygu Fframwaith Rheoli Perfformiad ei Gynllun Corfforaethol newydd, gyda gwaith ymgysylltu a chyfrannu arbennig ar bob lefel yn y sefydliad. Yn arwyddocaol, bydd y fframwaith newydd yn mynd i'r afael â phryderon am ddiffyg meincnodau cenedlaethol o fewn trefniadau adrodd perfformiad corfforaethol y Cyngor ac yn darparu data sylweddol am berfformiad ar lefel gwasanaeth ar gyfer adroddiadau cyhoeddus. Er hynny, bydd maint yn fframwaith yn her i'w rheoli, ac mae angen gwaith sylweddol yn dal i fod i sefydlu'r fframwaith newydd o fewn ein strwythurau adrodd ac i ddatblygu bylchau sydd wedi'u dynodi. Ar ôl cytuno ar drefniadau llywodraethu ar gyfer y Cynllun Corfforaethol newydd, byddai hefyd yn amserol i'r Cyngor ddiweddar ei [Ganllaw Rheoli Perfformiad](#). Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae'r Cyngor wedi [cyhoeddi](#) ac adeiladu ar ei ddull o hunanasesu drwy ei adroddiadau perfformiad chwarterol cynhwysfawr, i fodloni gofynion Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021, ac mae wedi cyflawni ail flwyddyn ei weithgarwch ymgysylltu â budd-ddeiliaid yn flynyddol, ac wedi gweld cynnydd yn y niferoedd a gymerodd ran yn flaenorol. Rydym ni'n parhau i ddatblygu Verto, ein system rheoli perfformiad, i wneud gwelliannau lle gallwn ni a diweddar ein canllawiau a'n deunyddiau hyfforddi, er bod y gwelliannau hyn wedi'u gwneud yn ail i ochr rheoli prosiectau'r system. Ers eu penodi, mae pwyllgorau craffu'r Cyngor wedi ystyried ystod eang o adroddiadau sydd wedi edrych ar berfformiad y Cyngor mewn gwahanol swyddogaethau, ond nid oes unrhyw broblemau sylweddol yn gysylltiedig â rheoli perfformiad corfforaethol wedi codi eleni. Ar ôl cymeradwyo strwythur newydd yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth, mae trefniadau ar gyfer rhaglen Herio Perfformiad Gwasanaethau hefyd wedi'u cytuno a bydd honno'n cychwyn ym mis Mai 2023. Mae'r rhain yn gyfarfodydd pwysig i ystyried perfformiad a gwelliant ein gwasanaethau. Yn olaf, mae'r Cyngor eleni wedi'i chael yn anodd cynnal capasiti ei Dîm Archwilio Mewnol, ond mae'n gweithio i fynd i'r afael â hyn ac mae wedi gweld rhywfaint o welliant yn y lefelau staffio yn ddiweddar.

Rheoli Risg

Mae'r adran hon yn edrych ar ein gwaith [rheoli risg](#), sy'n disgrifio'r dull rydym wedi'i gynllunio i ddynodi, asesu, rheoli a monitro risgiau a chyfleoedd sy'n wynebu'r Cyngor. Cynigiwyd hyfforddiant i bob cynghorydd ar fethodoleg rheoli risg y Cyngor (sy'n cynnwys y parodrzydd i dderbyn risg), cyn cyfarfod cyntaf [Craffu Perfformiad](#) y Cyngor newydd ym mis Mehefin 2022. Am y tro cyntaf, roedd yr adroddiad yn cynnwys crynodeb i helpu i gyfleu'r nifer cynyddol o risgiau sy'n wynebu'r Cyngor yn yr hinsawdd fyd-eang sydd ohoni. Cafodd [datganiad parodrzydd i dderbyn risg](#) y Cyngor ei adolygu a'i ddiweddarau.

Parodrzydd 'minimalistaidd' y Cyngor i dderbyn risg yn y gorffennol mewn perthynas â'r Gweithlu: Cafodd telerau ac amodau eu llacio ychydig i barodrzydd 'gofalus' i dderbyn risg, i adlewyrchu'r ffordd rydym yn 'hyblygu' prosesau recriwtio – mewn ffordd ddiogel – i liniaru heriau wrth lenwi rolau. Mae pob agwedd arall ar ein datganiad parodrzydd i dderbyn risg wedi aros yr un fath. Eleni, rydym wedi gweld mwyfwy o gyd-ddibyniaeth rhwng risgiau (o ran tebygolrwydd neu effaith risgiau presennol yn cynyddu), a materion cenedlaethol a byd-eang sydd y tu hwnt i'n rheolaeth ni fel dirywiad yn yr economi a phwysau'n parhau o ran recriwtio a dal gafael ar staff. Rydym yn gweithredu "model tair elfen amddiffyn" lle'r ydym, ar gyfer y rhan fwyaf o'n risgiau corfforaethol difrifol, yn defnyddio data perfformiad, yn dynodi rheolyddion allweddol ac ategol, ac yn dynodi sicrwydd allanol a mewnol sydd ar waith neu ar y gweill. Er enghraifft, cafodd y risg o "wall diogelu neu ymarfer difrifol lle mae cyfrifoldeb ar y Cyngor, a fyddai'n arwain at niwed difrifol neu farwolaeth" ei chynyddu yn ystod y flwyddyn. Er ymdrechion penodol, cynyddwyd sgôr y risg, ac mae'n parhau ar lefel uwch ar sail ein hasesiad fod y siawns i hyn ddigwydd yn uwch ar hyn o bryd nag oedd yn flaenorol. Er nad ydym yn cyfrif y tebygolrwydd fel "bron iawn yn sicr o ddigwydd yn y rhan fwyaf o amgylchiadau" (sef y diffiniad o Debygolrwydd Risg A yn ein methodoleg risg), roedd yn rhaid codi'r risg i'r lefel uchaf. Mae ein trefniadau llywodraethu wedi ymateb i hyn trwy fwy o oruchwyliaeth gan y Cabinet, Craffu Perfformiad a Llywodraethu ac Archwilio; lle mae llawer o gysylltiad wedi bod rhwng rheoli risg, cynllunio corfforaethol a chynllunio'r gweithlu, a bydd yr Adain Archwilio Mewnol yn edrych yn fwy manwl ar hyn yn y flwyddyn ariannol newydd. Mae'r Pwyllgorau Craffu Perfformiad a Llywodraethu ac Archwilio wedi'u bodloni gan ein trefniadau rheoli risg ond maent wedi gofyn am weld mwy o newid yn sgoriau'r risgiau lle

bo modd. Ar y cyfan, mae gennym gyfanswm o 20 risg ar y gofrestr risgiau gorfforaethol, ac 11 o'r rheiny'n anghyson â'n parodrwydd i dderbyn risg (55%).

Cynllunio'r Gweithlu

Mae'r adran hon yn edrych ar ein gwaith cynllunio'r gweithlu, sef y broses ar gyfer dadansoddi, rhagweld a chynllunio cyflenwad a galw am weithwyr ac asesu bylchau i sicrhau bod gennym y bobl a'r sgiliau – heddiw ac yn y dyfodol – i ddarparu ein gwasanaethau a chyflawni ein hamcanion strategol. Mae gwaith cynllunio'r gweithlu wedi parhau i dyfu o ran ei arwyddocâd wrth i ganlyniadau'r pandemig a newidiadau i batrymau gwaith a chyfleoedd chwyddo'r heriau ynghlwm â recriwtio a dal gafael ar staff ar draws y Cyngor ac mae wedi cyflwyno mwy o risgiau i ganlyniadau ar gyfer gwasanaethau a phobl ddiamddiffyn yn benodol (gweler [rheoli risg](#) uchod). Ym mis Hydref 2022, ystyriodd y [Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio](#) adroddiad a oedd yn amlinellu canfyddiadau'r arolygiad 'dilynol' o'r Gwasanaeth Derbyn ac Ymyrraeth, Addysg a Gwasanaethau Plant. Daeth yr adolygiad o hyd i ganfyddiadau cadarnhaol a meysydd i'w gwella, a lluniwyd cynllun gweithredu i wella'r meysydd hynny sy'n peri pryder. Roedd yr arolygiad dilynol wedi amlygu rhai meysydd i'w gwella, ond roedd yn cydnabod effaith nifer uchel o swyddi gwag ar draws y gwasanaeth a oedd yn effeithio ar y daith i wella. Eto, cydnabuwyd bod cadw a recriwtio staff yn bryder cenedlaethol. Cyflwynwyd adroddiad manwl ar recriwtio, cadw staff a chynllunio'r gweithlu ar draws y Cyngor i'r [Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio](#) ym mis Ionawr 2023, yn dilyn adroddiadau a gafwyd ynghynt ym mis [Tachwedd 2022](#) ynglŷn ag adolygiad risg Medi 2022 a phroblemau recriwtio a chadw staff yn y gwasanaethau cymdeithasol. Roedd y Pwyllgor wedi'i sicrhau bod swyddogion yn ymwybodol o ac yn ymateb yn ddigonol i heriau ynghlwm â recriwtio a chadw staff. Bydd adolygiad Archwilio Mewnol i'r materion hyn yn cael ei gynnal yn ystod 2023 i 2034. Bydd yr adolygiad hwn yn allweddol i sicrhau bod ein hymatebion i recriwtio a dal gafael ar staff yn gywir ac yn effeithiol. Mewn ymateb i barhau â chyfarfodydd pwyllgorau hybrid rhithiol ac wyneb yn wyneb, penodwyd Uwch Weinyddwr Pwyllgorau yn gynnar yn y flwyddyn i gefnogi gweithgareddau llywodraethu democrataidd. Ymgynghorwyd ar ailstrwythuro ein huwch arweinyddiaeth ac fe gafodd ei weithredu ar lefel Cyfarwyddwyr yn haf 2022, gan gyflwyno'r uwch strwythur arweinyddiaeth llawn o fis Ebrill 2023. Mae hyn wedi cymryd mwy o amser na'r disgwyl ond bydd yn arwain at ailddylunio gwasanaethau'n

drawsnewidiol, lle mae'r Cyngor ar y 'droed flaen' ynghlwm â dylanwadu ac atal galw; mewn gwell lle i wneud y mwyaf o gyfleoedd; a chanddo arweinyddiaeth fwy eglur ar faterion pwysig fel newid hinsawdd a'r Gymraeg. Rydym wedi gwella'r data sydd gennym am ein gweithlu at ddibenion cydraddoldeb, ac ar ôl cyflwyno adnoddau ychwanegol dros dro i fynd i'r afael â'r gwiriadau Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) oedd wedi casglu oherwydd y pandemig, roedd cydymffuriad ar 92% erbyn diwedd mis Mawrth 2023 o gymharu ag 85% ym mis Medi 2022. Rydym wedi adolygu ein polisi a'n canllawiau gweithio'n hyblyg, ac yn amodol ar gymeradwyaeth y Cabinet, bydd y rhain yn cael eu cyflwyno o fis Mehefin 2023 ynghyd â chefnogaeth i staff a rheolwyr â'r ffyrdd newydd o weithio. Bydd proses cynllunio gweithlu newydd yn dechrau unwaith y bydd y strwythur uwch arweinyddiaeth newydd yn ei le yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Bydd angen i hyn gyd-fynd yn nes â'n gwaith rheoli asedau strategol (gwendid a nododd Archwilio Cymru yn ei [astudiaeth leol o waith rheoli asedau a chynllunio gweithlu Sir Ddinbych](#)).

Asedau

Mae'r adran hon yn edrych ar y datblygiadau diwethaf ynghlwm â'n gwaith o reoli ystâd y Cyngor (yn cynnwys adeiladau swyddfa ac isadeiledd priffyrdd sy'n berchen i a/neu'n cael ei reoli gan y Cyngor) ac asedau digidol. Fel y dywedom ni'r llynedd, mae'r Cyngor yn wynebu heriau sylweddol o ran ei asedau. Mae gennym ni rwydwaith mawr iawn o ffyrdd a phontydd sy'n dirywio bob blwyddyn ac mae angen ymrwymiad ariannol parhaus yn y gyllideb i fynd i'r afael â'r dirywiad hwn, ynghyd ag ateb yr her o fynd i'r afael â datblygu prosiectau mawr fel adnewyddu Pont Llannerch; portffolio mawr o adeiladau i gydymffurfio â'n huchelgais Sero Carbon Net; mwyfwy o angen cefnogi a hwyluso datgarboneiddio wrth gaffael; a mwyfwy o bwysau ar isadeiledd TGCh. Fodd bynnag, rydym wedi gwneud gwelliannau. Fe wnaethom sicrhau cyllid gan Lywodraeth Cymru ar gyfer gwaith ôl-osod i arbed ynni ar ein tai Cyngor. Rydym wedi buddsoddi yng ngallu'r Cyngor i gynhyrchu trydan trwy osod cyfarpar cynhyrchu ynni adnewyddadwy. Mae hyn wedi mwy na threblu'r capasiti sydd wedi'i osod drwy gynlluniau fel paneli solar ffotofoltäig ar doeau. Mae rhai mesurau lliniaru carbon syml bellach wedi'u cynnwys yn ein contractau ac mae bellach yn arferol i brosiectau mawr (gwerth dros £1 miliwn) ddefnyddio cysylltiad â'r grid cenedlaethol ar gyfer trydan, pan fydd ar gael. Rydym wedi buddsoddi'n sylweddol mewn cludiant cyhoeddus gwyrdd, drwy fws trydan Rhuthun (bws mini 16 sedd di-allyriadau

cyntaf y wlad i fod yn gweithio'n llwyr ar fatri) a thrwy wefru cerbydau trydan, gan osod pwyntiau ar hyd a lled y sir a thrwy ganolbwynt gwefru cerbydau trydan (y canolbwynt gwefru mwyaf yng Nghymru, a agorwyd yn y Rhyl). Mae'r Cyngor wedi drafftio Polisi Risg Gwybodaeth diwygiedig, a bydd yn ceisio cymeradwyaeth ar ei gyfer yn fuan. Roedd yr angen i wasanaethau ystyried Risg Gwybodaeth yn rhan o'u gwaith cynllunio gwasanaeth ar gyfer 2023 i 2024 ac mae gwasanaethau hefyd yn cael eu hannog i adolygu eu Cofrestrau Risg Gwasanaeth yn barhaus, a ddylai nodi unrhyw risgiau gwybodaeth sydd ganddynt. Mae gennym weithdrefnau iechyd a diogelwch a diogelwch tân da wedi'u sefydlu. Byddwn yn canolbwyntio ar Ysgolion Bro a sut mae gwneud y mwyaf o'r rheiny fel asedau dros y flwyddyn nesaf, fel rydym yn ei ddisgrifio dan ein [thema dysgu a thyfu](#). Nid ydym wedi gallu datblygu Cam Gweithredu Herio Gwasanaeth (Cam Gwella) i sefydlu Canolbwyntiau Cyfarfodydd o Bell mewn ardaloedd lle mae band-eang yn wan. Mae oedi wedi bod ar ddatblygu [strategaeth rheoli asedau](#) newydd oherwydd diffyg staff. Unwaith y bydd y strategaeth yn ei lle, byddwn yn datblygu ac yn cyflawni cynlluniau portffolio i bennu siâp, maint a defnydd asedau yn y dyfodol ar gyfer pob un o bortffolios rheoli asedau'r Cyngor. Fel y nodir uchod, bydd angen i'r strategaeth a chynlluniau portffolio gyd-fynd yn agos â gwaith cynllunio'r gweithlu i sicrhau bod ein hasedau'n cael eu rheoli at y tymor hir, mewn modd sy'n cefnogi ac yn integreiddio gyda'n cynllun gweithlu.

Caffael

Mae'r adran hon yn edrych ar [gaffael](#). Caffael yw'r broses mae'r Cyngor yn ei defnyddio i ddiwallu ei anghenion am nwyddau, gwasanaethau, gwaith a chyfleustodau mewn modd sy'n sicrhau gwerth am arian a chanlyniadau da i gymdeithas, diwylliant a'r economi, gan hefyd gyfrannu at ddatgarboneiddio ac adfer natur. Mae'r Cyngor yn gwario tua £130 miliwn bob blwyddyn ar brynu nwyddau neu wasanaethau allanol ac mae Sir Ddinbych wedi parhau i flaenoriaethu sicrhau buddion i gymunedau lleol wrth gaffael. Yn ystod y flwyddyn, daeth Rheolwr yr Hwb Buddion Cymunedol yn swydd barhaol ac rydym wedi ysgwyddo rôl arweiniol fel Cadeirydd Gweithgor Gwerth Cymdeithasol Llywodraeth Cymru. Rydym yn darparu gwell canlyniadau i'n cymunedau trwy ein gwaith caffael. Er enghraifft, trwy fentrau fel plannu coed, sy'n cynnwys yr egwyddor 'y goeden gywir yn y lle cywir', neu drwy arferiad newydd ar gyfer prosiectau mawr (gwerth dros £1 miliwn) i ddefnyddio cysylltiad â'r grid cenedlaethol i gael cyflenwad trydan (yn hytrach na generaduron disel

lleol), lle bo modd. Fe wnaeth un contractwr, Balfour Beatty – ar brosiect Amddiffynfeydd Arfordirol Dwyrain y Rhyl – gyflawni gostyngiad o 82% mewn defnydd o ynni ar y safle o ganlyniad, a hynny wedi'i wirio'n annibynnol. Wrth symud ymlaen, bydd yr Hwb Buddion Cymunedol yn hybu'r defnydd o 'dariff gwyrdd' ar gyfer cysylltu â'r grid trydan. O ran canlyniadau i bobl, roedd y prosiect paneli solar ar dai Cyngor yn y Rhyl yn cynnwys contractwr yn tynnu tenantiaid a phobl leol eraill i mewn er mwyn iddynt ddatblygu sgiliau ac mae rhai a gymerodd ran wedi cael swyddi llawn amser o ganlyniad (bydd cadarnhad o'r nifer yn y cyfnod adrodd nesaf). Mae'n parhau i fod yn anodd mesur ac adrodd ar fuddion eraill (fel llai o filltiroedd wedi'u teithio ar gyflawni contractau). Mae Rheolau'r Weithdrefn Contractau'n cydymffurfio â'r Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol ond mae angen eu diweddarau eto i adlewyrchu deddfwriaeth newydd y DU ar Gaffael Cyhoeddus sydd i ddod i rym yn 2023 i 2024. Heb gyfrif cyflawni nifer o'n camau gwella a'n cyflawniadau ar gyfer ein cymunedau, mae cynnydd ar amrywiaeth o gamau i wella a datgarboneiddio prosesau caffael wedi parhau i fod yn araf gan nad oeddem yn gallu penodi i rolau rheolwyr caffael ac arbenigwyr datgarboneiddio. Er enghraifft, roeddem wedi gobeithio datblygu a mabwysiadu Strategaeth Gaffael newydd erbyn diwedd haf 2022. O ystyried y problemau capasiti sydd wedi ein hwynebu a'r datblygiadau cenedlaethol ar ddeddfwriaeth newydd, mae'n debyg bod oedi cyn cychwyn yn gywir gan fod hwn yn faes gwaith pwysig i ni ei wneud yn iawn – yn lle bydd angen newid diwylliant ar draws y sefydliad a'r gadwyn gyflenwi leol. Yn ffodus, ym mis Chwefror 2023, penodwyd Rheolwr ein Hwb Buddion Cymunedol yn llwyddiannus i swydd Rheolwr Fframwaith Adeiladu Gogledd Cymru a Chaffael Cydweithredol. Yn dilyn y penodiad hwn, rydym yn hyderus ein bod mewn lle da bellach i ymateb i'r ddau Fil caffael newydd gan Lywodraethau Cymru a'r DU a bod gennym sylfaen cadarn i adeiladu ar berthnasoedd gyda'r gadwyn gyflenwi leol, cwmnïau cenedlaethol a'r gymuned leol a grwpiau gwirfoddol. Mae ein Cynllun Corfforaethol newydd yn cyd-fynd â'r mandad cynyddol gan Lywodraeth Cymru i ganolbwyntio ar yr effaith gymunedol wrth drin a thrafod caffael (Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) a Bil Partneriaethau Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) yn rhan o'n hasesiad o werth am arian.