

Pecyn Cyhoeddus



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa,
Aberaeron, Ceredigion SA46 0PA
ceredigion.gov.uk

Annwyl Syr / Fadam

Ysgrifennaf i'ch hysbysu y cynhelir Cyfarfod o Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol ar Zoom, Dydd Mercher, 7 Gorffennaf 2021 am 10.00 am i drafod y materion canlynol:

- 1. Ymddiheuriadau**
- 2. Datgelu buddiant personol (gan gynnwys datganiadau chwipio) Atgoffir aelodau am eu cyfrifoldeb personol yn datgan unrhyw fudd personol a budd sydd yn rhagfarnu yn gysylltiedig â materion a gynhwysir yn yr agenda hwn yn unol â darpariaethau Deddf Llywodraeth Leol 2000, Cyfansoddiad y Cyngor a Chod Ymddygiad Aelodau. Yn ogystal, mae'n rhaid i Aelodau ddatgan unrhyw chwip plaid gwaharddedig a roddwyd ar Aelod yng nghyswllt y cyfarfod yn ôl Mesur Llywodraeth Leol (Cymru) 2011.**
- 3. Polisi a Gweithdrefnau Pryderon a Chwynion diwygiedig (Tudalennau 3 - 28)**
- 4. Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021 2026 (Tudalennau 29 - 42)**
- 5. Blaenraglen Waith (Tudalennau 43 - 46)**
- 6. Cadarnhau cofnodion cyfarfodydd 25.11.2020, 19.2.2021, 18.3.2021, 13.5.2021 ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion. (Tudalennau 47 - 60)**

Atgoffir yr Aelodau y dylent lofnodi'r Gofrestr Bresenoldeb

Darperir Gwasanaeth Cyfieithu ar y Pryd yn y cyfarfod hwn ac mae croeso i'r sawl a fydd yn bresennol ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg yn y cyfarfod.

Yn gywir



Miss Lowri Edwards

Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Gwasanaethau Democrataidd

**At: Gadeirydd ac Aelodau Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol
Weddill Aelodau'r Cyngor er gwybodaeth yn unig.**

Cyngor Sir CEREDIGION County Council**ADRODDIAD I'R:** Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol**DYDDIAD:** 7^{fed} Gorffennaf 2021**LLEOLIAD:** MS Teams**TEITL:** Polisi a Gweithdrefnau Pryderon a Chwynion diwygiedig**PWRPAS YR ADRODDIAD:** Sicrhau bod gan y Cyngor Bolisi Pryderon a Chwynion (corfforaethol) cadarn a chyfoes sy'n cydymffurfio â'r gofynion a amlinellir gan yr Awdurdod Safonau Cwynion (CSA).**RHESWM PAM BOD CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH:** I'r Pwyllgor ystyried y Polisi a'r Gweithdrefnau cyn eu cyflwyno i'r Cabinet eu cymeradwyo.**CEFNDIR:**

- Mae'r Polisi a'r Gweithdrefnau Pryderon a Chwynion wedi'u hadolygu a'u diweddarau am ddau reswm:
 1. Ymgorffori'r newidiadau sefydliadol a gweithredol helaeth sydd wedi digwydd ers yr adolygiad polisi diwethaf yn 2015, a hyn yn cynnwys canoli'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth.
 2. Sicrhau bod trefniadau'r Cyngor ar gyfer rheoli pryderon a chwynion corfforaethol yn cydymffurfio â'r gofynion a bennir gan yr Awdurdod Safonau Cwynion (CSA), a gyflwynwyd o dan Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019.
- Yn unol â'r Polisi Pryderon a Chwynion Enghreifftiol a gyhoeddwyd gan Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (PSOW), mae'r ddogfen Bolisi yn rhoi gwybodaeth i achwynwyr ynghylch sut y bydd y Cyngor yn trin eu pryder/cwyn. Mae hyn yn cynnwys canllawiau ar amserlenni'r polisi sydd â dau gam iddo, sut y gall aelodau'r cyhoedd wneud cwyn os ydynt yn anfodlon â'r gwasanaethau a ddarperir gan y Cyngor (neu nas darperir ganddo) a sut y gallant atgyfeirio eu cwyn i'w hystyried yn allanol ac yn annibynnol gan yr Ombwdsmon neu Gomisiynydd y Gymraeg.
- Mae'r ddogfen Gweithdrefnau Pryderon a Chwynion yn ddogfen fewnol ac mae'n rhoi arweiniad i staff ar y trefniadau gweithredol y mae'n rhaid eu dilyn ar ôl derbyn pryder neu gwyn, ac yn ystod yr ymchwiliad. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth am uwchgyfeirio cwyn o Gam 1 (datrys anffurfiol) i Gam 2 (ymchwiliad ffurfiol) a rôl Gwasanaethau unigol a'r Gwasanaeth Cwynion a RhG wrth ddatrys a dysgu o gwynion.
- Ar y cyfan, mae'r trefniadau a amlinellir yn y dogfennau Polisi a Gweithdrefnau yn adlewyrchu arferion gwaith cyfredol, yn enwedig ers ffurfio'r Gwasanaeth Cwynion a RhG

Tudalen 4

canolog ddiwedd 2016. Fodd bynnag, oherwydd newidiadau diweddar i ddeddfwriaeth, mae'r dogfennau hyn hefyd yn cydymffurfio â rhwymedigaethau statudol y Cyngor i sicrhau mecanwaith llywodraethu effeithiol i oruchwylio pob gweithgaredd cwyno yn y Cyngor – fel y manylir isod:

- i. Adroddiadau ddwywaith y flwyddyn i Bwyllgor y Cabinet o Aelodau Etholedig (gan gynnwys Adroddiad Blynyddol y Cyngor); yn unol â Deddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019.
 - ii. Rhoi gwybodaeth i'r Pwyllgor Archwilio a Llywodraethu o leiaf ddwywaith y flwyddyn am berfformiad cwynion y Cyngor a'i allu i ddelio'n effeithiol â chwynion; yn unol â Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.
- Er bod y Polisi a'r Gweithdrefnau Pryderon a Chwynion sy'n cael eu hadolygu ar hyn o bryd yn ymwneud â gwasanaethau corfforaethol y Cyngor yn unig (h.y. Gwasanaeth Cynllunio, Priffyrdd a Gwasanaeth Amgylcheddol, Gwasanaethau Cyllid ac ati), mae polisïau ar wahân ar gyfer delio â chwynion am y Gwasanaethau Cymdeithasol.

SEFYLLFA BRESENNOL: Nid yw Polisi Pryderon a Chwynion cyfredol y Cyngor bellach yn addas at y diben oherwydd y newidiadau sefydliadol, gweithredol a deddfwriaethol sydd wedi digwydd ers yr adolygiad diwethaf yn 2015.

A oes Asesiad Effaith Integredig wedi ei gwblhau? Os nac oes, esboniwch pam

Crynodeb: Ni fydd yr adolygiad Polisi yn y bôn yn newid y sefyllfa i ddefnyddwyr gwasanaeth ond mae AEI yn cael ei gwblhau ar hyn o bryd. Mi fydd yr AEI yn cael ei gyflwyno i'r cyfarfod Cyngor gyda'r Polisi ym mis Medi.

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Hirdymor: Sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio'n llawn â'i ddyletswyddau statudol o dan y ddeddfwriaeth y mae'r polisïau yn dod oddi tanynt.

Integreiddio: Bydd y polisïau yn galluogi dull gweithredu clir a chyson ar draws y Cyngor ar gyfer delio â phryderon a chwynion (corfforaethol).

Cydweithio: Ddim yn berthnasol.

Cynnwys: Mae cynnwys y polisïau i raddau helaeth yn cynrychioli arferion gwaith cyfredol a bydd cymeradwyo'r polisïau yn sicrhau gwasanaeth cryfach. Bydd angen i bob gwasanaeth corfforaethol yn y Cyngor ddilyn y polisïau.

Tudalen 5

Atal: Bydd cymeradwyo'r polisïau yn sicrhau bod arferion effeithiol ar waith i ymdrin â gweithgarwch pryderon a chwynion yn unol â gofynion deddfwriaethol.

ARGYMHELLIAD:

1. Bod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn argymhell cyflwyno'r Polisi Pryderon a Chwynion drafft a'r Gweithdrefnau cysylltiedig i Gyfarfod y Cyngor i'w cymeradwyo ar 23 Medi 2021.

RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

Sicrhau bod polisïau addas at y diben yn weithredol ledled y Cyngor.

Enw Cyswllt: Marie-Neige Hadfield
Swydd: Rheolwr Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth
Dyddiad yr Adroddiad: 14 Mehefin 2021
Geirfa ac Acronymau: CSA – Awdurdod Safonau Cwynion / *Complaints Standards Authority*
PSOW – Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru / *Public Services Ombudsman for Wales*
RhG – Rhyddid Gwybodaeth / *FOI - Freedom of Information*
SAC – Swyddog Arweiniol Corfforaethol / *CLO – Corporate Lead Officer*
CM – Rheolwr Corfforaethol / *Corporate Manager*



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Polisi Pryderon a Chwynion (Corfforaethol)



Awdur a Gwasanaeth: Marie-Neige Hadfield, Rheolwr Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth

Dyddiad ei gymeradwyo gan y Cabinet: 23 Medi 2021

Asesiad Effaith Integredig (Oes/Nac oes): Nac oes

Dyddiad cyhoeddi: 1^{af} Hydref 2021

Dyddiad Adolygu'r Polisi: 31^{ain} Mawrth 2024

Polisi Pryderon a Chwynion

Datganiad Egwyddorion

Bydd prosesau trin cwynion effeithiol yn:

Canolbwyntio ar yr Achwynydd

- Dylai'r achwynydd bob amser fod wrth galon y broses cwynion
- Mae angen i ddarparwyr gwasanaeth fod yn hyblyg wrth ymateb i anghenion gwahanol yr achwynydd

Syml

- Dylai'r prosesau ar gyfer cwynion fod yn hysbys i bawb, yn hawdd i'w dilyn ac ni ddylent fod â dim mwy na dau gam.
- Dylai gwybodaeth am wasanaethau eiriolaeth a chefnogaeth fod ar gael
- Dylai'r ymateb i gŵyn amlinellu'r cam nesaf yn glir a hawl yr achwynydd i fynd at yr Ombwdsmon

Teg a Gwrthrychol

- Dylai achwynwyr dderbyn ymateb cyflawn a phriodol i'w pryderon
- Dylid trin achwynwyr a staff y gwnaed cwynion amdanynt yn gyfartal ac ag urddas

Amserol ac Effeithiol

- Dylid datrys cwynion yn brydlon, pan fo hynny'n bosibl, a dylai ymchwiliadau fod yn drylwyr ac wedi'u cwblhau mor gyflym â phosibl.
- Dylid rhoi gwybod i achwynwyr beth sy'n digwydd drwy gydol proses ymchwilio hirfaith.

Atebol

- Dylai achwynwyr dderbyn eglurhad gonest ac eglur am ganfyddiadau ymchwiliad i'w cwyn.
- Dylai darparwyr gwasanaeth egluro wrth achwynwyr pa newidiadau a fydd yn cael eu gwneud os yw eu cwyn yn cael ei chadarnhau, ble bynnag fo'n bosibl.

Ymrwymedig i Welliant Parhaus

- Dylid casglu a dadansoddi'r wybodaeth o'r cwynion.
- Dylid rhannu data gydag uwch arweinwyr Cyngor Sir Ceredigion a'r Ombwdsmon i gefnogi gwella prosesau ymdrin â chwynion a darpariaeth gwasanaeth.
- Dylai gwneuthurwyr penderfyniadau adolygu'r wybodaeth a gasglwyd o'r cwynion yn rheolaidd wrth gynllunio darpariaeth gwasanaeth.

Polisi Pryderon a Chwynion

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddelio mewn ffordd effeithiol gydag unrhyw bryderon neu gwynion sydd gennych am ein gwasanaethau. Byddwn yn trin pobl yn deg a chyda pharch ac yn gwrandao ar adborth gan ein defnyddwyr gwasanaeth pan aiff pethau o chwith.

Ein nod yw egluro unrhyw faterion yr ydych yn ansicr amdanynt. Os oes modd, byddwn yn unioni unrhyw gamgymeriadau a wnaethom. Byddwn yn darparu unrhyw wasanaeth y mae gennych yr hawl i'w gael os ydym wedi methu â darparu'r gwasanaeth hwnnw. Os byddwn wedi gwneud rhywbeth o'i le, byddwn yn ymddiheuro a phan fo modd, byddwn yn ceisio cywiro pethau i chi. Yn ogystal, ein nod yw dysgu o'n camgymeriadau a defnyddio'r wybodaeth a ddaw drwy gwynion er mwyn gwella ein gwasanaethau.

Safonau'r Gymraeg

Gallwch fynegi eich cwyn wrth unrhyw aelod o staff y Cyngor, yn Gymraeg neu'n Saesneg, yn dibynnu ar eich dewis iaith. Yn unol â dyletswydd y Cyngor i gydymffurfio â Safonau'r Gymraeg, byddwn yn cyfathrebu â chi yn eich dewis iaith.

Gellir gwneud cwynion hefyd ynghylch sut mae'r Cyngor yn gweithredu neu'n cydymffurfio â'r Safonau, neu safon y gwasanaethau a ddarperir gan y Cyngor drwy gyfrwng y Gymraeg. Bydd cwynion o'r natur hwn yn cael eu rhannu â Swyddog Iaith Gymraeg y Cyngor a bydd cyfle i chi gyfeirio eich cwyn at Gomisiynydd y Gymraeg ar unrhyw adeg.

Pryd i ddefnyddio'r polisi hwn

Pan fyddwch yn mynegi eich pryderon neu'ch cwyn i ni, byddwn fel arfer yn ymateb yn y ffordd a esbonnir gennym isod. Fodd bynnag, weithiau efallai y bydd gennych chi hawl i gael apêl statudol e.e. i apelio yn erbyn penderfyniad i wrthod rhoi caniatâd cynllunio i chi neu'r penderfyniad i beidio cynnig lle i'ch plentyn mewn ysgol benodol. Os felly, yn hytrach nag ymchwilio i'ch cwyn, byddwn yn esbonio i chi sut y gallwch apelio. Weithiau, efallai y byddwch yn pryderu am faterion nad ydynt yn dod o dan gwmpas y polisi hwn, e.e. pan fo fframwaith cyfreithiol yn berthnasol neu petai angen hawlio ar yswiriant. Mewn achosion o'r fath, byddwn yn rhoi cyngor i chi ynghylch sut i fynegi eich pryderon i'r corff priodol.

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol os bydd y mater yn ymwneud â mater Rhyddid Gwybodaeth neu faterion yn ymwneud â mynediad at ddata. Dylech anfon eich cais yn ysgrifenedig yn yr achosion hynny i'r gwasanaeth priodol:

Rhyddid Gwybodaeth

Rheolwr Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth

Canolfan Rheidol

Rhodfa Padarn

Aberystwyth

Ceredigion

SY23 3UE

foi@ceredigion.gov.uk

Diogelu Data

Swyddog Gwybodaeth a Diogelu Data

Canolfan Rheidol

Rhodfa Padarn

Aberystwyth

Ceredigion

SY23 3UE

data.protection@ceredigion.gov.uk

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i gŵynion a wneir sy'n gysylltiedig â'r Gwasanaethau Cymdeithasol gan fod polisi statudol ar wahân ar gyfer hynny (h.y. "A ydym yn llygad ein lle?"). Nid yw'r polisi hwn ychwaith yn ymwneud â chwynion yn erbyn ysgolion. Er y gall y Cyngor roi cyngor i ysgolion ynghylch eu gweithdrefnau trin cwynion, Corff Llywodraethol yr ysgol sy'n gyfrifol am sicrhau bod cwynion yn cael eu rheoli yn unol â gweithdrefnau cwyno yr ysgol ei hun. Gallwch gael rhagor o wybodaeth am weithdrefnau cwyno'r ysgol a chopi o'u polisi trwy gysylltu â'r ysgol yn uniongyrchol.

Ydych chi'n gofyn i ni ddarparu gwasanaeth?

Os ydych yn dod atom i ofyn am wasanaeth penodol (e.e. adrodd nad yw'r biniau wedi'u casglu, gofyn am apwyntiad ac ati), ni fydd y polisi hwn yn berthnasol. Os byddwch yn gwneud cais am wasanaeth ac os na fyddwch yn fodlon gyda'n hymateb, bydd modd i chi fynegi eich pryderon fel yr ydym yn ei ddisgrifio isod.

Pryd dylech chi gwyno?

Fel arfer, dim ond os ydych yn dweud wrthym am bryderon o fewn chwe mis i'r digwyddiad yr ydych yn cwyno amdano y byddwn yn gallu ymchwilio iddyn nhw. Mae hyn oherwydd ei bod yn well ystyried eich pryderon tra bod y mater yn dal yn fyw yng nghof pawb.

Mewn achos eithriadol, gallwn gytuno i edrych ar faterion sydd wedi digwydd fwy na chwe mis yn ôl, ond bydd yn rhaid i chi esbonio pan na ddaethoch â'r pryder atom yn gynt. Byddwn wedyn yn pwysu a mesur i weld a oes digon o wybodaeth ar gael i gefnogi cynnal ymchwiliad y tu allan i'r amserlen arferol. Yn sicr, ni fyddwn yn ystyried unrhyw bryderon am faterion a ddigwyddodd dros dair blynedd yn ôl.

Os ydych chi'n mynegi pryder ar ran rhywun arall, bydd angen eu cytundeb i chi weithredu ar eu rhan.

Beth os oes mwy nag un corff yn rhan o'r pryder?

Os yw eich cwyn yn ymwneud â mwy nag un corff (e.e. cymdeithas dai), byddwn fel arfer yn gweithio gyda nhw i benderfynu pwy ddylai gymryd yr arweiniad wrth ddelio â'ch pryderon. Yna byddwch chi'n cael enw'r unigolyn sy'n gyfrifol am gyfathrebu â chi wrth i ni ystyried eich cwyn.

Os yw eich cwyn am gorff sy'n gweithio ar ein rhan (e.e. contractwyr trwsio), gallech godi'r mater gyda nhw yn anffurfiol yn gyntaf gan ein bod yn disgwyl i sefydliadau sy'n darparu gwasanaeth i'r cyngor fod â'u polisi Cwynion eu hunain. Os ydych yn anfodlon â'r ymateb, ac yr hoffech fynegi'ch pryder neu'ch cwyn gyda'r Cyngor, byddwn yn edrych i mewn i'r mater ein hunain ac yn ymateb i chi, cyn belled â bod y contractwyr wedi cael y cyfle i ymateb i chi'n uniongyrchol.

Sut i wneud cwyn

Gallwch fynegi eich pryder mewn unrhyw un o'r ffyrdd canlynol:

- Gofyn am gopi o'n ffurflen gwyno gan yr unigolyn rydych chi eisoes mewn cysylltiad ag ef. Dywedwch wrthyn nhw eich bod chi am i ni ddelio â'ch cwyn yn unol â'r polisi hwn.

Tudalen 10

- Cysylltu â'r Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth ar 01545 574151 os hoffech gwyno dros y ffôn.
- Defnyddio'r ffurflen gwyno ar ein [gwefan](#).
- Anfon e-bost atom i: complaints@ceredigion.gov.uk
- Ysgrifennu atom: Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth, Canolfan Rheidol, Rhodfa Padarn Aberystwyth, SY23 3UE

Ein nod yw sicrhau bod ffurflenni mynegi pryder a chwyno ar gael yn ein holl fannau cyhoeddus, e.e. yn swyddfeydd y Cyngor ac mewn llyfrgelloedd cymunedol.

O ofyn amdanynt, mae modd cael copïau o'r polisi hwn a'r ffurflen gwyno mewn ieithoedd eraill, yn ogystal â chopïau sain a phrint mawr.

Delio â'ch cwyn – CAM 1 (Datrys yn Anffurfiol)

Os oes modd, credwn mai'r ffordd orau o ddelio gyda phethau yw yn syth yn hytrach na cheisio'u datrys yn nes ymlaen. Os oes modd, codwch y mater gyda'r person yr ydych yn delio â nhw, neu eu rheolwr llinell, er mwyn iddyn nhw geisio datrys y mater drosoch yn y fan a'r lle a gwneud yn siŵr bod unrhyw wersi yn cael eu dysgu o ganlyniad.

Os na fydd modd i'r aelod o staff neu reolwr eich helpu, byddant yn trosglwyddo eich pryderon at y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth i'w hystyried ymhellach o dan Gam 1 y Polisi Pryderon a Chwynion. Fel y nodir uchod, gallwch hefyd gysylltu â'r Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn uniongyrchol i sôn am eich pryderon.

Ar Gam 1:

- Byddwn yn cydnabod eich pryder o fewn **2 diwrnod gwaith** ac yn rhoi gwybod i chi sut y bwriadwn ddelio ag ef.
- Byddwn yn gofyn i chi sut y byddech chi'n hoffi i ni gyfathrebu â chi a gweld a oes gennych unrhyw ofynion arbennig – er enghraifft, eich dewis iaith neu os oes angen dogfennau mewn print bras arnoch.
- Byddwn yn delio â'ch pryder mewn ffordd agored a gonest.
- Byddwn yn gwneud yn siŵr nad yw eich ymwneud â ni yn y dyfodol yn dioddef oherwydd i chi fynegi pryder neu wneud cwyn.
- Byddwn yn ymateb yn ffurfiol i'ch cwyn o fewn **10 diwrnod gwaith** gan roi gwybod i chi beth yw ein canfyddiadau a'r hyn rydym wedi'i wneud i ddatrys pethau. Os na fyddwn yn llwyddo i ymateb i chi o fewn yr amserlen hon, **byddwn yn uwchgyfeirio eich cwyn i Gam 2**, sef Ymchwiliad Ffurfiol. Bydd y Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn rhoi gwybod i chi am y trefniadau hyn.
- Os ydych yn dal i fod yn anfodlon â chanlyniad eich cwyn yng Ngham 1, bydd yr ymateb a gewch gennym yn eich hysbysu y gallwch ofyn am ddwysáu'ch cwyn i Gam 2: Ymchwiliad Ffurfiol ond bydd yn rhaid i chi wneud hynny cyn pen **20 diwrnod gwaith** o ddyddiad yr ymateb a gawsoch i Gam 1.
- Bydd yn rhaid i chi egluro pam eich bod yn credu nad ydym wedi ymdrin yn iawn â'ch cwyn yng Ngham 1.

Delio â'ch cwyn – CAM 2 (Ymchwiliad Ffurfiol)

Os nad ydym wedi llwyddo i ddatrys eich cwyn yn foddhaol yng Ngham 1, os ydym wedi cymryd mwy o amser na'r amserlenni a nodir o dan Gam 1, neu os yw eich pryderon yn gymhleth neu o natur fwy difrifol, byddwn yn cynnal ymchwiliad ffurfiol i'ch cwyn.

Ar Gam 2:

- Byddwn yn cydnabod eich pryder yn ffurfiol cyn pen **5 diwrnod gwaith** ac yn rhoi gwybod i chi sut y bwriadwn ddelio ag ef.
- Byddwn yn gofyn i chi sut y byddech chi'n hoffi i ni gyfathrebu â chi a gweld a oes gennych unrhyw ofynion arbennig – er enghraifft, eich dewis iaith neu os oes angen dogfennau mewn print bras arnoch.
- Byddwn yn delio â'ch pryder mewn ffordd agored a gonest.
- Byddwn yn gwneud yn siŵr nad yw eich ymwneud â ni yn y dyfodol yn dioddef oherwydd i chi fynegi pryder neu wneud cwyn.
- Efallai y byddwn yn gofyn am gael cyfarfod â chi i drafod eich cwyn neu efallai y byddwn yn awgrymu dull arall i geisio datrys pethau (e.e. cyfryngu neu gyfarfod datrys).
- Byddwn yn anelu at ymateb yn ffurfiol i'ch cwyn o fewn **20 diwrnod gwaith**, gan eich hysbysu o'n canfyddiadau a'r hyn yr ydym wedi'i wneud i ddatrys pethau. Os na allwn ymateb i chi o fewn yr amserlen hon, bydd y Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn cysylltu â chi i roi gwybod i chi am yr oedi, rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am yr ymchwiliad a rhoi dyddiad ymateb diwygiedig i chi.
- Byddwn yn cynnwys gwybodaeth yn ein hymateb ffurfiol ynghylch sut y gallwch fwrw ymlaen â'ch cwyn os ydych yn parhau yn anfodlon â'r canlyniad neu'r esboniadau a roddwyd. Y rhain fel arfer yw [Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru](#), ond gall hefyd fod yn [Gomisiynydd y Gymraeg](#) os yw eich cwyn yn ymwneud â Safonau'r Gymraeg, neu [Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#) os yw eich cwyn yn ymwneud â rheoli gwybodaeth.

Ymchwilio

Byddwn yn dweud wrthy'ch pwy sydd wedi'i benodi i ymchwilio i'ch cwyn. Os yw eich cwyn yn syml, byddwn fel arfer yn gofyn i Reolwr Corfforaethol y Gwasanaeth yr ydych wedi cwyno amdano i ymchwilio i'r mater, ac i ymateb i chi. Os yw eich cwyn yn gymhleth neu'n ddifrifol, efallai y byddwn yn gofyn i reolwr o Wasanaeth arall i ymchwilio. Mewn amgylchiadau eithriadol, efallai y byddwn yn penderfynu penodi swyddog ymchwilio annibynnol.

Bydd ein Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn gadael i chi wybod sut yr ymdrinnir â'ch cwyn, pwy sy'n gyfrifol am ymchwilio i'r materion rydych wedi'u codi a phryd y gallwch ddisgwyl derbyn ymateb.

Byddwn yn cyfleu i chi ein dealltwriaeth o'ch cwyn ac yn gofyn i chi gadarnhau bod y manylion hyn yn gywir. Byddwn hefyd yn gofyn i chi ddweud wrthym pa ganlyniad yr ydych yn gobeithio ei sicrhau. Mae'n bosibl y bydd angen i ni hefyd drafod eich cwyn gyda chi yn fwy manwl. Byddwn yn rhoi gwybod i chi cyn gynted â phosibl os bydd angen hyn.

Bydd y person sy'n ymchwilio i'ch pryderon am gadarnhau'r ffeithiau yn y lle cyntaf. Bydd graddau'r ymchwiliad yn dibynnu ar ba mor gymhleth a pha mor ddifrifol yw'r materion a godwyd, ac mewn rhai achosion, mae'n bosibl y byddwn yn creu cynllun ymchwilio.

Tudalen 12

Bydd y swyddog ymchwilio yn edrych ar dystiolaeth berthnasol. Gallai hyn gynnwys gwybodaeth a roesoch chi i ni, ein ffeiliau achos, nodiadau sgysiau ac ati. Mae'n bosibl y bydd y swyddog ymchwilio yn cynnal cyfweiliadau â staff ac yn edrych ar ein polisïau ac unrhyw hawliadau a chanllawiau cyfreithiol.

Canlyniad

Os oes ateb syml a fyddai'n datrys eich cwyn, mae'n bosibl y byddwn yn gofyn a ydych yn hapus i dderbyn hwnnw. Er enghraifft, os gofynnoch chi am wasanaeth a'n bod yn gweld yn syth y dylech fod wedi'i gael, byddwn yn cynnig darparu'r gwasanaeth yn hytrach na chynnal ymchwiliad ffurfiol i'ch cwyn.

Os ydym yn ymchwilio'n ffurfiol i'ch cwyn, byddwn yn eich hysbysu o'n canfyddiadau. Os oes angen, byddwn yn llunio adroddiad. Byddwn yn esbonio sut a pham y daethom i'n casgliadau.

Os byddwn yn darganfod ein bod wedi gwneud camgymeriad, byddwn yn dweud wrthy'ch yr hyn ddigwyddodd a pham.

Os byddwn yn darganfod bod nam yn ein systemau neu'r ffordd yr ydym yn gwneud pethau, byddwn yn dweud wrthy'ch amdano a sut yr ydym yn bwriadu newid pethau er mwyn ei atal rhag digwydd eto.

Os byddwn wedi gwneud camgymeriad, byddwn wastad yn ymddiheuro'n ffurfiol gyda'n hymateb.

Unioni'r sefyllfa

Os na wnaethom ddarparu'r gwasanaeth y dylech fod wedi ei gael, byddwn yn ceisio ei ddarparu nawr os oes modd. Os na wnaethom rywbeth yn iawn, byddwn yn ceisio unioni'r sefyllfa. Os ydych ar eich colled o ganlyniad i gamgymeriad a wnaethom ni, byddwn yn ceisio'ch rhoi yn ôl yn y sefyllfa y byddech wedi bod ynddi pe byddem wedi gweithredu yn y ffordd gywir.

Os oeddech yn gymwys i gael cyllid ac na roesom y cyllid hwnnw, byddwn yn ceisio ad-dalu'r gost.

Bydd ein hymateb ffurfiol i'ch cwyn yn rhoi manylion unrhyw gamau y byddwn yn eu cymryd i unioni pethau.

Yr Ombwdsmon

Os nad ydym yn llwyddo i ddatrys eich cwyn, gallwch gwyno i Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Mae'r Ombwdsmon yn annibynnol ar bob corff llywodraeth a gall ymchwilio i'ch cwyn os ydych yn credu eich bod chi'n bersonol, neu'r sawl yr ydych yn cwyno ar ei ran:

- Wedi cael eich trin yn annheg neu wedi cael gwasanaeth gwael drwy ryw fethiant ar ran y darparwr gwasanaeth.
- Wedi bod o dan anfantais bersonol gan fethiant gwasanaeth neu wedi cael eich trin yn annheg.

Fel arfer bydd yr Ombwdsmon yn disgwyl i chi ddod â'ch pryderon i'n sylw ni yn gyntaf a rhoi cyfle i ni unioni pethau. Gallwch gysylltu â'r Ombwdsmon drwy:

- Ffôn: 0300 790 0203

- E-bost: holwch@ombwdsmon.cymru
- Gwefan: www.ombwdsmon.cymru
- Yn ysgrifenedig: Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
1 Ffordd yr Hen Gae, Pencoed CF35 5LJ

Dysgu gwersi

Rydym yn cymryd eich pryderon a'ch cwynion o ddifrif ac yn ceisio dysgu o unrhyw gamgymeriadau a wnaethom. Mae Tîm ein Prif Swyddogion yn ystyried crynodeb o'r holl gŵynion bob chwarter ac yn cael gwybod am bob cwyn ddifrifol.

Mae Cabinet y Cyngor i Aelodau Etholedig hefyd yn ystyried sut yr ydym yn cyflawni mewn perthynas â chwynion o leiaf ddwywaith y flwyddyn.

Rydym yn rhannu gwybodaeth gryno (ddienw) ar y cwynion a dderbyniwyd a chanlyniadau cwynion gyda'r Ombwdsmon fel rhan o'n hymrwymiad i atebolrwydd a dysgu o gŵynion.

Yn unol â Deddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021 rydym hefyd yn rhoi gwybodaeth o leiaf ddwywaith y flwyddyn i'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio am berfformiad cwynion y Cyngor a'i allu i ymdrin yn effeithiol â chwynion.

Pan fo angen newid sylweddol, byddwn yn datblygu cynllun gweithredu yn dangos beth fyddwn yn ei wneud, pwy fydd yn ei wneud a phryd yr ydym yn bwriadu ei wneud.

Beth os bydd angen help arnaf?

Bydd ein staff yn ceisio eich helpu i fynegi eich pryderon. Os bydd angen cymorth ychwanegol arnoch, byddwn yn ceisio eich rhoi mewn cysylltiad â rhywun a all helpu. Efallai y byddwch yn dymuno cysylltu gyda sefydliadau eraill:

Eiriolaeth Broffesiynol Annibynnol Ceredigion Independent Professional Advocacy (CIPA)

- **Gwefan:** www.cipawales.org.uk
- **E-bost:** info@cipawales.org.uk
- **Ffôn:** 0800 206 1387

Gallwch hefyd ddefnyddio'r Polisi Pryderon a Chwynion hwn os ydych o dan 18 oed. Os oes angen help arnoch, gallwch siarad â rhywun ar [Linell Gymorth Meic](#):

- **Gwefan:** www.meiccymru.org
- **Ffôn:** 0808 802 3456

Neu cysylltwch â [Chomisiynydd Plant Cymru](#):

- **Gwefan:** www.complantcymru.org.uk
- **E-bost:** post@childcomwales.org.uk
- **Ffôn:** 0808 801 1000

Beth yr ydym yn ei ddisgwyl gennych chi

Ar adegau gofidus a llawn straen, gall rhai pobl wneud pethau sy'n groes i'w cymeriad. Efallai bod amgylchiadau annifyr neu boenus wedi digwydd a hynny wedi arwain at y pryder neu'r gŵyn. Nid ydym yn ystyried bod agwedd rymus neu benderfynol yn ymddygiad annerbyniol.

Credwn fod gan bawb sy'n cwyno yr hawl i gael eu clywed, eu deall a'u parchu. Fodd bynnag, rydym yn ystyried fod gan ein staff yr un hawliau hefyd. Rydym yn disgwyl felly i chi fod yn foesgar ac yn gwrtais yn y ffordd yr ydych yn delio â ni. Ni fyddwn yn goddef ymddygiad ymosodol neu amharchus, disgwyliadau annerbyniol neu swnian afresymol. Mae gennym bolisi ar wahân i reoli sefyllfaoedd lle teimlwn fod gweithredoedd rhywun yn annerbyniol.

DRAFT

ATODIAD A

FFURFLEN PRYDER / CWYN

Sylwer: Fel arfer, yr unigolyn a gafodd y broblem ddylai lenwi'r ffurflen hon. Os ydych yn ei llenwi ar ran rhywun arall, llenwch **Adran B**.

A: Eich manylion

Teitl:	Enw(au) cyntaf:	Cyfenw:
Cyfeiriad a chod post:		
Cyfeiriad e-bost:		
Rhif ffôn yn ystod y dydd:		
Dywedwch sut hoffech chi i ni gysylltu â chi:		

Eich gofynion: os yw ein ffordd arferol o ddelio â chwynion yn ei gwneud yn anodd i chi ddefnyddio'n gwasanaeth, er enghraifft os nad Cymraeg neu Saesneg yw eich iaith gyntaf neu os ydych angen cysylltu â ni mewn ffordd arbennig, dywedwch wrthym er mwyn i ni drafod sut gallwn eich helpu chi.

B: GWNEUD CWYN AR RAN RHYWUN ARALL

EU MANYLION:

Sylwer: Mae'n rhaid i ni fod yn fodlon fod gennych yr awdurdod i weithredu ar ran yr unigolyn a gafodd y broblem.

Eu henw yn llawn:	
Cyfeiriad a chod post:	
Beth yw eich perthynas â nhw?	
Pam ydych chi'n gwneud cwyn ar eu rhan?	

Tudalen 16

C: Ynghylch eich pryder/cwyn

(dylech barhau â'ch atebion i'r cwestiynau canlynol ar dudalen(nau) ar wahân os oes angen)

- C.1** Enw'r adran/adain/gwasanaeth yr ydych yn cwyno amdano/amdani:
- C.2** Yn eich barn chi, beth wnaethant o'i le neu beth na wnaethant ei wneud?
- C.3** Disgrifiwch sut yr ydych chi yn bersonol wedi dioddef neu gael eich effeithio:
- C.4** Yn eich barn chi, beth ddylid ei wneud er mwyn cywiro'r sefyllfa?
- C.5** Pryd wnaethoch chi ddod yn ymwybodol o'r broblem yn gyntaf?
- C.6** A ydych eisoes wedi cyfleu eich pryder i'r staff sy'n gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth? Os ydych, esboniwch sut a phryd y gwnaethoch chi hyn:
- C.7** Os oes mwy na 6 mis wedi mynd heibio ers i chi ddod yn ymwybodol o'r broblem, nodwch eich rheswm dros beidio cwyno cyn nawr:

Os oes gennych chi unrhyw ddogfennau i gefnogi'ch pryder/cwyn, dylech eu hatodi ynghlwm wrth y ffurflen hon.

Llofnod: _____

Dyddiad: _____

Ar ôl llenwi'r ffurflen hon, anfonwch hi at:

Tîm Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth, Canolfan Rheidol, Rhodfa Padarn, Aberystwyth, SY23 3UE neu dros e-bost i: complaints@ceredigion.gov.uk.



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Gweithdrefn Pryderon a Chwynion Corfforaethol



Awdur a Gwasanaeth: Marie-Neige Hadfield, Rheolwr Cwynion a Rhyddid
Gwybodaeth

Dyddiad cyhoeddi: 23^{ain} Medi 2021

Dyddiad Adolygu: 31^{ain} Mawrth 2024

Gweithdrefn Pryderon a Chwynion

Canllawiau i staff ar sut i ddelio â chwynion

Dylid ystyried y ddogfen hon ar y cyd â Pholisi Pryderon a Chwynion y Cyngor (fersiwn 2021) ac mae'n egluro'r gofynion a'r ystyriaethau i sicrhau rheoli effeithio ar gŵynion corfforaethol.

Mae Polisi Pryderon a Chwynion (corfforaethol) y Cyngor a Pholisi a Gweithdrefnau Cwyno'r Gwasanaethau Cymdeithasol yn cydymffurfio â'n rhwymedigaethau mewn perthynas ag Awdurdod Safonau Cwynion (CSA) a gyflwynwyd fel rhan o Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019. Pwrpas yr Awdurdod Safonau yw sicrhau bod gan bob Cyngor yng Nghymru weithdrefn unffurf ar gyfer rheoli ac adrodd ar bob gweithgarwch cwyno.

1 Cyflwyniad

- 1.1 Dylid ystyried cwynion fel ffordd gadarnhaol o gynyddu boddhad cwsmeriaid a nodi cyfleoedd i wella'r modd y caiff gwasanaethau eu darparu. Pwrpas y weithdrefn hon yw egluro i staff ar bob lefel sut mae Polisi Pryderon a Chwynion y Cyngor yn gweithredu a rhoi cyngor ymarferol ar sut i ddelio â phryderon a chwynion.
- 1.2 Yn dilyn creu'r Awdurdod Safonau Cwynion yn 2019, datblygwyd Polisi Pryderon a Chwynion Enghreifftiol i'w ddefnyddio gan yr holl Awdurdodau Lleol yng Nghymru. Nod y Polisi hwn oedd creu proses safonol, symlach a llyfn ar gyfer delio â chwynion a wneir gan aelodau'r cyhoedd. Yn ogystal, mae'r Awdurdod Safonau Cwynion yn:
 - Yn cefnogi Awdurdodau Lleol i ddelio'n effeithiol â chwynion
 - Yn casglu ac yn cyhoeddi data o'r adroddiadau chwarterol a ddarperir gan Awdurdodau Lleol
 - Yn cyflwyno pecynnau hyfforddi pwrpasol i Awdurdodau Lleol
- 1.3 Bydd y Polisi Pryderon a Chwynion ar gael yn holl adeiladau'r Cyngor ac ar ei gwefan yn ogystal ag ar gais o'r Gwasanaeth Cwynion a Rheoli Gwybodaeth – felly hefyd bolisiau cysylltiedig eraill (sef Polisi a Gweithdrefnau Cwyno'r Gwasanaethau Cymdeithasol; Polisi Rhyddid Gwybodaeth a'r Polisi Gwybodaeth Amgylcheddol).

2 Beth yw cwyn?

- 2.1 'Cwyn' yw:-
 - mynegiant o anfodlonrwydd neu bryder
 - wedi'i gwneud yn ysgrifenedig neu ar lafar neu drwy unrhyw ddull cyfathrebu arall
 - wedi'i gwneud gan un neu fwy o aelodau o'r cyhoedd
 - ynghylch rhywbeth y mae darparwr gwasanaethau cyhoeddus wedi'i wneud neu heb ei wneud
 - neu ynghylch safon y gwasanaeth a ddarparwyd
 - **sy'n gofyn am ymateb.**

3 Pryd mae'r Polisi Cwynion yn berthnasol?

- 3.1 Nid oes angen trin pob mynegiant o anffodlonrwydd yn gŵyn sy'n gofyn am ymateb ffurfiol o dan y Polisi Pryderon a Chwynion. Mae pob gwasanaeth yn derbyn sylwadau, ymholiadau ac adroddiadau am broblemau fel rhan arferol o'u busnes o ddydd i ddydd. Dylid gwneud pob ymdrech i ddelio â'r materion hyn ar unwaith yn y fan a'r lle, naill ai trwy roi gwybodaeth, cychwyn y camau priodol neu egluro penderfyniad. Dylid rhoi gwybod i ddefnyddwyr gwasanaeth am eu hawl i gwyno o dan y Polisi Pryderon a Chwynion os ydynt yn anffodlon â'r ymateb a gawsant gan y Gwasanaeth.
- 3.2 **Ni** fydd y canlynol yn cael eu trin fel cwynion o dan y Polisi hwn:
- cais cyntaf am wasanaeth (e.e. adrodd am olau stryd diffygiol)
 - apêl yn erbyn penderfyniad 'a wnaed yn briodol' gan y Cyngor (h.y. penderfyniad y mae gan y Cyngor hawl i'w wneud a phan fo'r deddfau, polisïau a gweithdrefnau perthnasol wedi'u dilyn yn gywir)
 - sylwadau ynghylch polisi'r Cyngor neu newid polisi arfaethedig (e.e. codi Treth Gyngor, newidiadau i ba mor aml y cesglir sbwriel)
 - ymdrechion i geisio newid deddfwriaeth neu benderfyniad polisi a wnaed yn briodol, neu ymdrechion gan grwpiau/sefydliadau lobiö er mwyn ceisio hyrwyddo achos
 - cwynion y mae datrysiad cyfreithiol iddynt neu pan fo achosion cyfreithiol eisoes yn bodoli
 - cwynion am drydydd parti (e.e. cymdogion swnllyd, dirwyon parcio a roddir gan gwmnïau meysydd parcio preifat)
- 3.3 **Ni ddylid** ystyried y mathau canlynol o gŵynion o dan y Polisi, gan y byddent yn dod o dan drefniadau gwahanol; mae rhagor o fanylion am hyn ar gael gan y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth:
- cwynion am ysgolion (*gweler polisi ysgolion unigol a fydd yn cydymffurfio â Gweithdrefnau Cwyno Cyrff Llywodraethu Ysgolion Llywodraeth Cymru; cylchlythyr 011/2012; Hydref 2012*)
 - cwynion am y Gwasanaethau Cymdeithasol (*gweler Polisi Cwynion y Gwasanaethau Cymdeithasol*)
 - cwynion lle mae gweithdrefn arall ar gyfer apelio yn erbyn penderfyniad, e.e. apelïadau cynllunio, apelïadau budd-dal tai neu hysbysiadau tâl cosb (*gweler y polisi / gwasanaeth perthnasol i gael arweiniad pellach*)
 - cwynion am ymddygiad Cynghorydd (*gweler y Cod Ymddygiad ar gyfer Cynghorwyr*)
 - hawliadau posibl am iawndal – dylid atgyfeirio'r rhain at adran Yswiriant y Cyngor (*i'w ymdrin yn unol â'r polisi Gwasanaethau Ariannol perthnasol*)
 - cwynion gan y cyhoedd neu aelodau staff am ymddygiad gweithwyr, materion cyflogaeth neu gŵynion am benderfyniadau recriwtio; dylid atgyfeirio pob un o'r rhain at y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth (*y gŵyn i'w datrys o dan bolisïau a gweithdrefnau Adnoddau Dynol perthnasol*).

4 Sut mae Polisi Pryderon a Chwynion y Cyngor yn gweithio?

- 4.1 Gellir cysylltu â'r Gwasanaeth Cwynion a RhG i gael cyngor ac arweiniad mewn perthynas â'r Polisi Pryderon a Chwynion ac, fel gwasanaeth canolog, corfforaethol, bydd y Gwasanaeth hwn yn cydlynu ac yn cynorthwyo â'r ymateb i bryderon a chwynion ac â'u

datrys. I gael cyngor pellach am y trefniadau hyn, gellir cysylltu â'r Gwasanaeth Cwynion a RhG dros y ffôn ar: 01545 574151 neu drwy e-bost: complaints@ceredigion.gov.uk.

- 4.2 Gwelwyd yn gyson mai ymyrraeth gynnar i ddatrys pryder yw'r ffordd fwyaf effeithiol o ddelio â materion ac i ennyn ffydd y defnyddiwr gwasanaeth, er efallai na fydd hyn bob amser yn bosibl. Gall y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth roi cymorth ychwanegol i wasanaethau i atal mater rhag dod yn gŵyn; fodd bynnag, y gwasanaeth sy'n destun y gŵyn yn y pen draw sy'n gyfrifol am ddatrys y pryder/cwyn.
- 4.3 Mae dau gam i Bolisi Pryderon a Chwynion y Cyngor, a'r ddau gam yn gofyn am weithredu prydlon gan y gwasanaeth(au) sy'n destun y gŵyn. Mae'r amserlenni yn wahanol yn y ddau gam a bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn cydlynu ac yn cynorthwyo â chydabod y gŵyn mewn da bryd, ymateb mewn pryd a rhoi diweddariadau amserol mewn perthynas â'r holl weithgarwch yn ymwneud â chwynion (h.y. llythyrau cydnabod, ymatebion ffurfiol ac ati).
- 4.4 Yn y diagram isod ceir amlinelliad o amserlenni pob cam fel yr amlinellir yn y Polisi. Bydd yn ofynnol i Reolwyr Gwasanaeth, Rheolwyr Corfforaethol a Swyddogion Arweiniol Corfforaethol (SAC), yn unol â'r achos penodol, sicrhau bod ymchwiliadau ac ymatebion yn cael eu trosglwyddo i'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth **cyn** yr amserlenni penodedig – fel yr amlinellir yn y testun mewn coch isod.

Cam 1: Datrys yn anffurfiol

Rhaid i Reolwyr Gwasanaeth weithredu'n brydlon i ymchwilio i'r gŵyn. Gellir dod o hyd i wybodaeth fwy penodol ynghylch y cam hwn yn Adran 7.

Yng nghyswllt datrys yn gynnar, rhaid ymateb i bob cwyn Cam 1 o fewn **10 diwrnod gwaith***

Bydd yn rhaid i Reolwyr Gwasanaeth gyflwyno eu hymateb i'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth o fewn 8 diwrnod gwaith

**Bydd methu ag ymateb i gŵyn Cam 1 o fewn yr amserlen benodedig o 10 diwrnod gwaith yn arwain at symud y gŵyn yn awtomatig i Ymchwiliad Ffurfiol Cam 2. O'r herwydd, hysbysir y Rheolwr Corfforaethol a'r SAC a bydd angen cwblhau'r broses o fewn y 10 diwrnod gwaith sy'n weddill i'r gŵyn (sydd bellach yng Ngham 2).*

Cam 2: Ymchwiliad Ffurfiol

Bydd Rheolwyr Corfforaethol (ac weithiau Swyddog Arweiniol Corfforaethol) yn cysylltu â'r Gwasanaeth Cwynion a RhG i enwi Swyddog Ymchwilio addas i gynnal yr ymchwiliad ffurfiol. Mewn rhai achosion efallai y bydd angen penodi Swyddog Ymchwilio Annibynnol. Mae rhagor o wybodaeth fwy penodol am hyn yn Adran 8.

Dylid ymateb i gwynion Cam 2 cyn pen **20 diwrnod gwaith**. Fodd bynnag, cydnabyddir y gallai rhai ymchwiliadau gymryd mwy o amser na hyn. Os na fydd yn bosibl darparu ymateb sylweddol i'r achwynydd o fewn yr amserlen benodedig, am unrhyw reswm, rhaid i'r Swyddog Ymchwilio hysbysu'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth cyn gynted â phosibl.

Rhaid i'r Rheolwr Corfforaethol / Swyddog Arweiniol Corfforaethol a benodwyd i ymchwilio i gwyn yng Ngham 2 ddarparu eu hymateb ac/neu adrodd i'r Gwasanaeth Cwynion a RhG o fewn **18 diwrnod gwaith**. Neu, os rhagwelir na fydd hyn yn bosibl, rhaid iddynt hysbysu'r Gwasanaeth Cwynion a RhG er mwyn trefnu dweud wrth yr achwynydd.

- 4.5 Egwyddor sylfaenol rheoli cwynion ar y cam ffurfiol yw '**Ymchwilio Unwaith, Ymchwilio'n Dda**'. Rhaid rhoi pwyslais ar bwysigrwydd cynnal ymchwiliad trylwyr sy'n mynd i'r afael â phob agwedd ar gwyn yn hytrach nag ailymweld â materion a chynnal ymchwiliadau lluosog ar wahanol lefelau o fewn y Cyngor.
- 4.6 Bydd pob ymateb ffurfiol Cam 2 yn cynnwys manylion ar sut y gall yr achwynydd atgyfeirio ei gwyn at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru (neu Gomisiynydd y Gymraeg os yw'r gwyn yn ymwneud â methiant i gadw at Safonau'r Gymraeg) os yw'r achwynydd yn dal i fod yn anfodlon.
- 4.7 Mae rhagor o wybodaeth am atgyfeiriadau at yr Ombwdsmon a Chomisiynydd y Gymraeg i'w gweld isod yn Adrannau 11 a 12, yn y drefn honno.

5 Pwy sy'n gyfrifol am ddelio â chwynion?

- 5.1 Gall unrhyw aelod o staff fod ynghlwm â chwyn o bryd i'w gilydd, yn enwedig staff rheng flaen sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd o ddydd i ddydd. Nod y weithdrefn hon, ochr yn ochr â'r Polisi ei hun, yw galluogi **pob** aelod o staff i weld cwynion posibl wrth i'r gwyn godi a grymuso'r staff hynny i ddatrys unrhyw faterion yn y fan a'r lle neu eu huwchgyfeirio trwy eu sianelau rheoli.
- 5.2 Dylid ystyried bod datrys pryderon neu ymholiadau a dderbynnir yn uniongyrchol gan ddefnyddwyr gwasanaeth neu trwy'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth ac/neu Clic yn rhan annatod o ddarparu gwasanaeth arferol. Mewn achosion lle na ellir datrys pryder yn y modd hwn, dylid hysbysu'r defnyddiwr gwasanaeth ynghylch sut y gallant wneud cwyn ac/neu dylid atgyfeirio'r mater at y Gwasanaeth Cwynion a RhG i'w gofnodi.
- 5.3 Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i ddarparu hyfforddiant priodol ar gyfer staff ar bob lefel ynghylch safonau corfforaethol yn ymwneud â delio â chwynion. Gellir cael rhagor o wybodaeth am hyfforddiant gan y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth.

6 Derbyn cwyn

- 6.1 Gall achwynydd wneud cwyn yn y cnawd, dros y ffôn, drwy e-bost, drwy lythyr neu trwy'r ffurflen gwyno ar-lein i unrhyw aelod o staff y Cyngor. Mae'n bwysig bod y gŵyn ac unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â'r achwynydd yn cael ei throsglwyddo ar unwaith i'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth.
- 6.2 Yn unol â rhwymedigaethau statudol y Cyngor o dan Fesur y Gymraeg 2011, gall person wneud cwyn yn Gymraeg neu yn Saesneg – pa un bynnag yw ei ddewis iaith. Dilynir y broses gŵynion, yn ei chyfanrwydd, yn unol â'r dewis hwn (h.y. anfon llythyr cydnabod, llythyr ymateb ac ati yn Gymraeg).
- 6.3 Fel rheol dim ond cwynion a wneir cyn pen **6 mis** ar ôl y digwyddiad a ysgogodd y gŵyn y bydd y Cyngor yn eu hystyried, oni bai bod rhesymau da iawn dros beidio â dwyn y mater i sylw'r Cyngor yn gynharach. Yn sicr, ni fydd y Cyngor yn ystyried cwynion am faterion a ddigwyddodd fwy na thair blynedd yn ôl.
- 6.3 Dylai unrhyw aelod o staff sy'n derbyn cwyn hysbysu'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth ar unwaith.
- 6.4 Os yw'r achwynydd yn dymuno gwneud ei gŵyn ar lafar (yn y cnawd neu dros y ffôn) rhaid eu cyfeirio at y Gwasanaeth Cwynion a RhG. Neu, gall yr aelod staff sy'n ymwneud â'r mater drosglwyddo i'r Gwasanaeth Cwynion a RhG unrhyw wybodaeth y maent yn ei chasglu, yn ogystal â gwybodaeth ar sut i gysylltu â'r achwynydd.
- 6.5 Ar ôl i'r Gwasanaeth Cwynion a RhG dderbyn y gŵyn, caiff y gŵyn ei hasesu a chysylltir â'r Rheolwr Gwasanaeth / Rheolwr Corfforaethol / SAC perthnasol er mwyn:
 - (a) ystyried a yw'r Polisi Pryderon a Chwynion yn berthnasol,
 - (b) gwirio a yw'r cyfnod ar gyfer gwneud cwyn wedi dod i ben,
 - (c) cytuno ar y Cam mwyaf priodol i ymchwilio i'r gŵyn.
- 6.6 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth wedyn yn cofnodi'r gŵyn yn y gronfa ddata cwynion yn unol â'r camau y cytunwyd arnynt gyda'r gwasanaeth.
- 6.7 Wrth ystyried a ddylid delio â chwyn o dan Gam 1 neu Gam 2 y Polisi Pryderon a Chwynion, dylid pwysu a mesur y cwestiynau isod. Os mai 'ydy' yw'r ateb i unrhyw un o'r cwestiynau hyn, mae'n debygol y bydd yn fwy priodol i'r gŵyn symud ymlaen yn uniongyrchol i'w hymchwilio o dan Cam 2.
 - (a) A yw'r achwynydd eisoes wedi ceisio datrys y gŵyn gyda'r staff sy'n gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth? (e.e. a yw hwn yn fater sydd eisoes wedi'i ystyried yn helaeth ar wahanol lefelau rheoli yn y gwasanaeth?)
 - (b) A fu unrhyw anghydweld â'r staff sy'n gyfrifol am ddarparu'r gwasanaeth? (e.e. a yw'r achwynydd yn amau gonestrwydd/cywirdeb y staff y maent wedi bod yn delio â nhw?)
 - (c) A oes unrhyw resymau ehangach pam y byddai'n fwy priodol i swyddog uwch ystyried y gŵyn? (e.e. os yw'r mater yn ymwneud â mater o gryn ddiddordeb i'r cyhoedd neu os yw eraill wedi codi materion tebyg o fewn cyfnod byr)

- (d) A yw'r gŵyn yn codi unrhyw faterion difrifol neu gymhleth? (e.e. a yw atgyfeiriad ar gyfer sgrinio diogelu wedi digwydd a'r mater bellach yn briodol i'w gwblhau o dan y Polisi Pryderon a Chwynion)
- (e) A yw'r achwynydd wedi gofyn am ymchwiliad ffurfiol neu wedi mynegi dymuniad i symud ymlaen yn syth i Gam 2? (bydd ystyried a yw hyn yn gymesur neu'n rhesymol yn dibynnu ar amgylchiadau'r gŵyn a chanlyniad trafodaethau gyda'r gwasanaeth).

7 Cam 1 – Datrys yn anffurfiol

7.1 Dylai aelod o staff sy'n gyfrifol am ymateb i gŵyn Cam 1 wneud y canlynol:

- (a) Sicrhau bod y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn gwybod am y gŵyn a'i bod wedi'i chofnodi yn y gronfa ddata cwynion.
- (b) Bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn cydnabod y gŵyn ac yn egluro'r trefniadau o dan Gam 1 a rhoi gwybod y byddant yn derbyn ymateb cyn pen **10 diwrnod gwaith**.
- (c) Fel yr amlinellwyd yn Adran 4, os nad yw'n bosibl ymateb i'r gŵyn cyn pen 10 diwrnod gwaith, rhaid i'r gwasanaeth hysbysu'r Gwasanaeth Cwynion a RhG cyn gynted â phosibl er mwyn i'r gŵyn gael ei throsglwyddo i Gam 2 ac iddynt hysbysu'r achwynydd yn unol â hynny. **Rhaid nodi nad yw'r 'cloc' o dan yr amgylchiadau hyn yn ailosod i roi 20 diwrnod gwaith ychwanegol; felly mae'n rhaid ymateb i'r gŵyn o fewn y 10 diwrnod gwaith nesaf ar ôl y dyddiad y'i derbyniwyd.**
- (d) Wrth ymateb i gŵyn Cam 1, dywedir wrth achwynwyr y gallant ofyn am ymchwiliad ffurfiol o dan Gam 2 os nad ydynt yn fodlon â'r canlyniad. Hysbysir yr achwynydd hefyd fod angen iddynt ddarparu manylion penodol i gefnogi eu cais am ymchwiliad ffurfiol cyn pen 20 diwrnod gwaith ar ôl i ymateb Cam 1 gael ei yrru.
- (e) Mewn achosion prin, efallai na fydd unrhyw werth derbyn cais yr achwynydd i uwchgyfeirio eu cwyn am ymchwiliad ffurfiol o dan Gam 2 (h.y. os bernir na ellir cyflawni dim pellach trwy ymchwilio i faterion yng Ngham 2 neu os yw'r rhesymeg a ddarperir gan yr achwynydd yn afresymol neu'n anghymesur). Fel rheol, trafodir hyn rhwng y Gwasanaeth Cwynion a RhG a'r Gwasanaeth sydd wedi derbyn y gŵyn er mwyn cael cytundeb pawb y dylid gwrthod y gŵyn. Bydd achosion o'r fath yn cynnwys ymateb ffurfiol gan Reolwr Cwynion a RhG yn egluro pam na fydd y mater yn cael ei ymchwilio'n ffurfiol a bydd gwybodaeth ynghylch sut i gysylltu â'r Ombwdsmon yn cael ei chynnwys yn y llythyr.
- (f) Yn ogystal â datrys y gŵyn, rhaid rhoi pwyslais ar **ddysgu gwersi**. At ddibenion adrodd, mae angen i'r gwasanaethau ddarparu gwybodaeth ar ddiwedd cwyn mewn perthynas ag unrhyw welliannau i'r gwasanaeth neu'r gwersi a ddysgwyd o ganlyniad uniongyrchol i'r gŵyn.

8 Cam 2 – Ymchwiliad Ffurfiol

8.1 Bydd gwybodaeth ynghylch sut y gellir codi cwyn i Gam 2 yn cael ei chynnwys ym mhob ymateb Cam 1 a anfonir gan y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth. Fodd bynnag, os bydd aelod o staff yn derbyn cais am ymchwiliad ffurfiol i'w cwyn, dylid anfon hwn ymlaen ar unwaith at y Gwasanaeth Cwynion a RhG.

- 8.2 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn cydlynu â Rheolwr Corfforaethol ac/neu SAC y Gwasanaeth(au) perthnasol y cyfeirir atynt yn y gŵyn mewn perthynas â'r camau gweithredu canlynol:
- (a) Anfonir cydnabyddiaeth ffurfiol i'r achwynydd cyn pen **5 diwrnod gwaith**. Bydd y llythyr hwn yn egluro sut yr ymchwiliwr i'r mater a chan bwy, pryd y byddant yn debygol o dderbyn ymateb ac yn rhoi'r cyfle iddynt drafod eu cwyn ymhellach gyda'r Gwasanaeth ac/neu'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth.
 - (b) Darperir copi o'r Polisi Pryderon a Chwynion ac, os nad yw'n hysbys, bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn holi pa ddull cyfathrebu a pha iaith gyfathrebu sydd orau gan yr achwynydd ac a oes ganddynt unrhyw ofynion penodol (e.e. a oes angen cefnogaeth arnynt wrth wneud eu cwyn neu a oes ganddynt anabledd sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor wneud addasiadau rhesymol er mwyn eu galluogi i wneud eu cwyn).
 - (c) Rhaid sicrhau bod caniatâd ysgrifenedig wedi'i dderbyn mewn achosion pan fo person arall yn gweithredu ar ran y defnyddiwr gwasanaeth.
 - (d) Cedwir yr holl wybodaeth yn y ffeil gŵynion (rhag ofn yr atgyfeirir materion at yr Ombwdsmon wedi hynny). Cofnodir manylion y gŵyn hefyd yn y gronfa ddata cwynion at ddibenion monitro ac adrodd.
 - (e) Os yw'r gŵyn 'y tu allan i'r cyfnod' (h.y. dros 6 mis ers y digwyddiad a ysgogodd y gŵyn) dylid ystyried a oes rhesymau da i gyfiawnhau derbyn y gŵyn waeth faint o amser sydd wedi mynd heibio.
- 8.3 Fel rheol, bydd Rheolwr Corfforaethol y Gwasanaeth perthnasol yn ymchwilio i gŵynion Cam 2 a byddant yn uwch nag unrhyw staff y cyfeirir atynt yn uniongyrchol yn y gŵyn. Ar adegau, efallai y bydd angen i'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol gynnal ymchwiliad Cam 2. Mae'n hanfodol fodd bynnag fod yr ymchwiliad yn cael ei gynnal gan uwch aelod o staff nad yw wedi ymwneud yn uniongyrchol â'r materion y cyfeirir atynt yn y gŵyn. Er budd didwylledd a thryloywder (er mwyn cefnogi aelodau staff, ceisio datrys y gŵyn a chadw cywirdeb y broses) gellir ei hystyried yn fwy priodol i Reolwr Corfforaethol neu Swyddog Arweiniol Corfforaethol o Wasanaeth arall ymchwilio i'r gŵyn. Bydd achosion o'r fath i'w trafod rhwng y Rheolwr Cwynion a RhG, Rheolwr Corfforaethol/SAC y Gwasanaeth sydd yn ganolbwynt i'r gŵyn a Rheolwr Corfforaethol Partneriaethau a Pherfformiad (sydd â chyfrifoldeb rheoli am y Gwasanaeth Cwynion a RhG) ac mewn achosion dadleuol iawn, y SAC ar gyfer Polisi, Perfformiad a Diogelu'r Cyhoedd.
- 8.4 Mae'n hanfodol bwysig nad yw aelod o staff yn ymchwilio i gŵynion lle gallai fod gwrthdaro buddiannau (h.y. perthynas agos rhwng yr ymchwilydd ac aelod o staff sy'n gysylltiedig â'r gŵyn). Mae angen datgan unrhyw sefyllfaeoddd posibl ar unwaith a phenodi ymchwilydd arall.
- 8.5 Efallai y bydd yn ofynnol i'r person sy'n ymchwilio i gŵyn Cam 2 wneud pob un neu rai o'r canlynol (yn dibynnu ar natur, cymhlethdod neu ddifrifoldeb y gŵyn):
- (a) Cynnig trafod gyda'r achwynydd a chytuno ar y materion i ymchwilio iddynt.
 - (b) Cadarnhau'r canlyniadau y dymuna'r achwynydd eu cael (os nad yw hyn yn glir o'u cwyn).
 - (c) Ystyried a ellid datrys y mater trwy gyfrwng 'ateb cyflym' heb orfod cynnal ymchwiliad llawn e.e. trwy gynnig darparu gwasanaeth y dylai'r achwynydd fod wedi'i dderbyn.

- (d) Cadw cysylltiad â'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth er mwyn gallu cofnodi cynnydd ac, os oes angen, anfon llythyrau ateb dros-dro at yr achwynydd (os nad yw'n bosibl cwblhau'r ymchwiliad o fewn yr amserlen benodedig o **20 diwrnod gwaith**).
- (e) Llunio adroddiad ffurfiol (mae templed ynghlwm fel Atodiad 2) i gyd-fynd â'u hymateb. Ar ôl cwblhau'r adroddiad drafft a'r ymateb dylid eu rhannu â'r Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth.
- (f) Bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn sicrhau ansawdd y dogfennau ac yn cadw unrhyw dystiolaeth yn y ffeil gŵynion. Yn ogystal, byddant yn cofnodi canlyniad y gŵyn ac yn anfon yr ymateb ffurfiol yn uniongyrchol i'r achwynydd, gan sicrhau bod yr holl wybodaeth orfodol wedi'i chynnwys ynddo (h.y. atgyfeirio at yr Ombwdsmon, p'un a yw'r gŵyn/cwynion wedi'u cadarnhau ai peidio).

9 Cofnodi ac Adrodd am Weithgarwch Cwynion

- 9.1 Cofnodir pob cwyn gan y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn y gronfa ddata cwynion. Bydd Cam, canlyniad a phrydlondeb yr ymateb i'r gŵyn yn cael eu cynnwys yn y wybodaeth hon a gofnodwyd, ynghyd ag unrhyw wybodaeth am y gwersi a ddysgwyd.
- 9.2 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn rhoi adroddiad manwl i'r Awdurdod Safonau Cwynion a'r Grŵp Arweiniol bob chwarter. Bydd gweithgarwch cwynion yn cael ei adrodd i'r Cabinet ac i Bwyllgor Archwilio'r Cyngor ddwywaith y flwyddyn (i gynnwys yr Adroddiad Blynyddol a fydd yn cael ei gyflwyno i'r Cyngor gydag Adroddiad Blynyddol yr Ombwdsmon).
- 9.3 Mae nodi gwersi i'w dysgu a gweithredu gwelliannau o ganlyniad i gŵynion yn feysydd gorfodol i'w llenwi yn y gronfa ddata a bydd y wybodaeth hon yn cael ei chrynhai, neu dewisir enghreifftiau, i'w chynnwys yn yr adroddiadau a lunnir. Bydd hyn yn atgyfnerthu pwysigrwydd gwneud newidiadau cadarnhaol i atal digwyddiadau yn y dyfodol.

10 Beth os yw'r gŵyn yn cynnwys mwy nag un Gwasanaeth Cyngor neu sefydliad arall?

- 10.1 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â mwy nag un gwasanaeth yn y Cyngor, bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn cydlynu â'r Rheolwyr Corfforaethol a'r Swyddogion Arweiniol Corfforaethol yn y Gwasanaethau perthnasol i gytuno pwy fydd yn cymryd yr awenau ar elfennau penodol y gŵyn. Bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn cydlynu'r gŵyn ac, os oes angen, yn cynnal yr ymchwiliad. Os na ellir dod i gytundeb ynghylch pwy ddylai arwain ar agwedd benodol ar gŵyn, caiff hyn ei ddatrys trwy uwchgyfeirio i'r Rheolwr Corfforaethol ar gyfer Partneriaethau a Pherfformiad ac/neu'r SAC ar gyfer Polisi, Perfformiad a Diogelu'r Cyhoedd.
- 10.2 Bydd cwyn sy'n ymwneud â sefydliad arall (e.e. Cymdeithas Tai neu'r Bwrdd Iechyd Lleol) yn cael ei thrafod gyda Rheolwr Corfforaethol / SAC y Gwasanaeth(au) perthnasol er mwyn iddynt fod yn ymwybodol o gŵyn sy'n ymwneud â'u Gwasanaeth ac, os yw'n hysbys, cael unrhyw fanylion ganddynt am unrhyw bartion allanol y cyfeirir atynt.
- 10.3 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn hysbysu'r achwynydd yn ysgrifenedig bod eu cwyn yn cynnwys sefydliad arall a bod angen eu caniatâd cyn rhannu'r

gŵyn ag unrhyw bartïon a chanddynt fuddiant. Y disgwyl yw y dylai'r sefydliad sy'n ymwneud â mwyafrif y gŵyn arwain yr ymchwiliad. Dewis arall fyddai penderfynu bod pob sefydliad yn mynd i'r afael â'i rannau ei hun o'r gŵyn o dan eu polisiau hwy gyda'r nod o ymateb yn uniongyrchol i'r achwynydd yn hytrach na chyhoeddi un ymateb ar y cyd.

10.4 Os yw'r gŵyn yn ymwneud â sefydliad sy'n darparu Gwasanaeth ar ein rhan (h.y. Gwasanaeth wedi'i gomisiynu/contractio), bydd angen ystyried a thrafod amgylchiadau pob achos unigol rhwng y Gwasanaeth Cwynion a RhG a'r Gwasanaeth a gomisiynwyd. Fel arfer, y disgwyl fyddai i'r Gwasanaeth a gomisiynwyd ymchwilio i'r gŵyn o dan eu gweithdrefnau cwyno eu hunain a rhoi copi o'u hymateb i'r Cyngor. Fodd bynnag, ar brydiau, gall yr amgylchiadau ei gwneud yn ofynnol i'r Cyngor ddilyn ei weithdrefnau cwyno ei hun (yn yr achos hwn, y Polisi Pryderon a Chwynion). Byddai angen trafod achosion o'r fath yn helaeth rhwng y Gwasanaeth Cwynion a RhG a'r Gwasanaeth a gomisiynwyd.

11 Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

11.1 Mae'r Ombwdsmon yn annibynnol ar holl gyrrff y llywodraeth ac yn ymchwilio i gŵynion am wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru, gan gynnwys cwynion a wneir yn erbyn Awdurdodau Lleol. Gall achwynydd nad yw'n fodlon â'r ffordd yr ymdriniwyd â'i gŵyn gan y Cyngor atgyfeirio eu cwyn at yr Ombwdsmon.

11.2 Gellir atgyfeirio cwyn at yr Ombwdsmon ar unrhyw adeg, ond fel rheol bydd yr Ombwdsmon yn gofyn bod y Cyngor wedi cael cyfle rhesymol i ymchwilio ac ymateb yn unol â'r Polisi Cwynion perthnasol yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, mae gan yr Ombwdsmon ddisgresiwn i dderbyn cwyn i'w hymchwilio ar unrhyw adeg os ystyria ei bod hi'n rhesymol gwneud hynny.

11.3 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn rhoi cefnogaeth a chyngor i Wasanaethau sy'n gysylltiedig â chwynion sy'n cael eu hystyried neu eu hymchwilio gan yr Ombwdsmon. Yn ogystal, bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG yn gallu darparu adnoddau i gynorthwyo Gwasanaethau yn ystod y broses (gan gynnwys Pecyn Cymorth yr Ombwdsmon, Taflenni Ffeithiau a chyngor ar achosion tebyg blaenorol yr adroddwyd arnynt gan yr Ombwdsmon).

11.4 Rhoddir gwybod i achwynwyr yn yr ymateb yng Ngham 2 y gallant gysylltu â'r Ombwdsmon os ydynt yn dal i fod yn anfodlon. Mae hyn hefyd yn berthnasol mewn achosion lle bernir nad yw'r Polisi Cwynion yn berthnasol, a phan wrthodir ceisiadau am ymchwiliadau Cam 2 (yn unol â phwynt 7.1(e) uchod). Dyma fanylion cyswllt yr Ombwdsmon:

- Ffôn: 0300 790 0203
- E-bost: holwch@ombwdsmon.cymru
- Ffurflen ar-lein: www.ombudsman-wales.org.uk
- Drwy'r post: Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, 1 Ffordd yr Hen Gae, Pencoed CF35 5LJ

11.5 Bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn cofnodi, monitro ac adrodd ar holl weithgarwch yr Ombwdsmon sy'n ymwneud â'r Cyngor fel rhan o'i weithdrefn adrodd chwarterol. Yn ogystal, bydd gweithgarwch yr Ombwdsmon yn cael ei gynnwys mewn adroddiadau a gyflwynir i'r Cabinet, y Pwyllgor Archwilio ac unrhyw bwyllgorau perthnasol eraill ddwywaith y flwyddyn. Bydd adroddiad diwedd y flwyddyn y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid yn cynnwys Llythyr Blyneddol yr Ombwdsmon sy'n amlinellu perfformiad y Cyngor mewn perthynas ag achosion a gyfeiriwyd i'w hystyried gan yr Ombwdsmon.

12 Cwynion am y Gymraeg

12.1 Yn unol â 6.1 mae gan achwynwyr yr hawl i fynegi eu hanfodlonrwydd yn eu dewis iaith. Pe bai unrhyw gŵynion yn codi ynghylch darpariaeth gwasanaethau'r Cyngor trwy gyfrwng Cymraeg, dylid adrodd am y rhain yn uniongyrchol i Swyddog Iaith Gymraeg y Cyngor. Yn ogystal, bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn cofnodi'r achos yn y gronfa ddata cwynion – gan dynnu sylw at y ffaith bod natur y gŵyn yn ymwneud â methiant y Cyngor i gadw at ei rwymedigaethau statudol o dan Safonau'r Gymraeg.

12.2 Bydd cwynion ynghylch perfformiad y Cyngor mewn perthynas â Safonau'r Gymraeg yn cael eu cynnwys yn Adroddiad Blynnyddol Swyddog yr Iaith Gymraeg a gyflwynir i Gomisiynydd y Gymraeg.

12.3 Os yw achwynwyr yn dal i fod yn anfodlon yn dilyn ymateb y Cyngor yng Ngham 2 am eu pryder ynghylch perfformiad neu gydymffurfriad y Cyngor â Safonau'r Gymraeg, yna gall yr achwynwyr atgyfeirio eu cwyn at Gomisiynydd y Gymraeg i'w hystyried yn allanol.

12.4 Dyma fanylion cyswllt Comisiynydd y Gymraeg:

- Ffôn: 0345 6033 221
- E-bost: post@cyg-wlc.cymru
- Gwefan: [Comisiynydd y Gymraeg](#)
- Drwy'r post: Comisiynydd y Gymraeg, Siambrau'r Farchnad, 5–7 Heol Eglwys Fair, Caerdydd CF10 1AT

13 Cwynion dienw

13.1 Gall cwynion a wneir yn ddiennw yn dal godi materion sy'n peri pryder difrifol a bydd y Gwasanaeth Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth yn hysbysu'r Gwasanaethau a yw'r wybodaeth a roddwyd yn ddigonol i gyfiawnhau ymchwiliad pellach yn unol â'r Polisi Pryderon a Chwynion. Er na fyddai'r broses ymateb ffurfiol yn berthnasol o dan yr amgylchiadau hyn, efallai y byddai'n werth cynnal ymchwiliad a chadw'r ddogfennaeth a gynhyrchir rhag ofn i'r achwynydd roi ei wybodaeth cysylltu yn ddiweddarach, neu os bydd pryderon tebyg yn codi maes o law.

14 Gweithredu annerbyniol gan achwynwyr

14.1 Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i ddelio â phob cwyn yn deg ac yn ddiuedd ac i ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel i'r rheiny sy'n cwyno. Nid yw mynediad i'r gwasanaeth hwn ac i swyddfeydd a gweithwyr y Cyngor fel arfer wedi'i gyfyngu. Fodd bynnag, mae nifer fach o achwynwyr sydd, oherwydd amllder eu cyswllt â'r Cyngor, yn rhwystro'r gwaith o fwrw ati i ystyried eu cwynion eu hunain.

14.2 Yn y rhan fwyaf o achosion, gellir delio â chwynion yn gyflym ac yn effeithlon. Fodd bynnag, gall ymddygiad lleiafrif o ddefnyddwyr gwasanaeth ei gwneud yn anodd ymchwilio i gŵyn a'i datrys. Gall y defnyddwyr gwasanaeth hyn hefyd fynd â llawer o amser swyddogion gan arwain at lai o amser i helpu eraill.

14.3 Mewn nifer fach iawn o achosion, gall ymddygiad achwynydd ddod yn annerbyniol. Mae'n ddyletswydd ar y Cyngor i ddiogelu ei staff rhag ymddygiad sy'n ymosodol, yn dramgwyddus ac yn fygythiol, ac yn yr achosion hyn, bydd yn ystyried y mater o dan y Polisi Gweithrediadau Annerbyniol gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth.

14.4 Gall nodweddion achwynydd taer gynnwys:

- Gweiddi'n barhaus ar aelod o staff, rhegi, bygythiadau a galw enwau
- Ymddygiad obsesiynol, neu ddi-baid neu aflonyddu
- Gwneud yr un gŵyn dro ar ôl tro neu gyda mân wahaniaethau ond byth yn derbyn y canlyniad
- Mynnu canlyniad afrealistig a gwrthod derbyn na all y Cyngor ddarparu'r hyn y maent yn gofyn amdano

14.5 Pan na fydd modd gweithio rhagor ar y berthynas, bydd y Gwasanaeth Cwynion a RhG, ynghyd â'r Rheolwr Corfforaethol a'r SAC perthnasol yn ystyried gweithredu'r Polisi Gweithrediadau Annerbyniol gan Ddefnyddwyr Gwasanaeth.

15 Canmoliaeth

15.1 Mae'r un mor bwysig i'r Cyngor gofnodi canmoliaeth a gafwyd gan aelodau'r cyhoedd er mwyn rhoi adborth cadarnhaol i staff a rhannu arfer gorau. Gellir diffinio canmoliaeth fel canu clod neu adborth cadarnhaol ynghylch gwasanaethau a ddarperir gan y Cyngor.

15.2 Dylai staff anfon manylion yr holl ganmoliaeth a gafwyd at y Gwasanaeth Cwynion a RhG a byddant hwythau yn cofnodi'r wybodaeth yn y gronfa ddata ganolog i'w chynnwys yn yr adroddiadau chwarterol a chwemisol.

15.3 Ar adegau, derbynnir canmoliaeth ar ffurf gohebiaeth ffurfiol i'r Cyngor. Mewn achosion o'r fath, dylid cydnabod y ganmoliaeth yn ffurfiol a diolch i'r defnyddiwr gwasanaeth am ei amser yn rhoi adborth cadarnhaol.

16 Cwynion Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

16.1 Rhaid ymdrin â chwynion ynghylch rheolaeth y Cyngor ar geisiadau o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 o dan y polisi perthnasol (e.e. Polisi Rhyddid Gwybodaeth neu Bolisi Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol). Mae'r broses hon yn cael ei hystyried yn 'Adolygiad Mewnol' a'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol ar gyfer Polisi, Perfformiad a Diogelu'r Cyhoedd a fydd yn ystyried ac yn ymateb i'r gŵyn.

16.2 Caiff pob Adolygiad Mewnol ei gofnodi a'i gynnwys ym mhob adroddiad cyffredinol y cyfeirir ato uchod.

16.3 Os yw ymgeisydd yn parhau i fod yn anfodlon â chanlyniad yr Adolygiad Mewnol, rhoddir gwybod iddynt y gallant atgyfeirio eu hachos i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO) ar gyfer ystyriaeth bellach.

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Craffu ac Adnoddau Corfforaethol
DYDDIAD:	7 Gorffennaf 2021
LLEOLIAD:	Ar-lein
TEITL:	Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Adolygu ac argymhell Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026
Y RHESWM Y MAE CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH:	Er mwyn adolygu'r strategaeth newydd

CEFNDIR:

Mae gweledigaeth y Strategaeth Gorfforaethol gyfredol yn datgan bod “*Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau.*” Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflenwi'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i breswylwyr Ceredigion. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn breswylwyr, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn dylanwadu ar welliannau mewn iechyd a lles ar hyd a lled Ceredigion.

Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026

Datblygwyd y strategaeth hon ar ôl i un arolwg gweithwyr gael ei gynnal ychydig cyn i bandemig Covid-19 gychwyn, ac un arall ym mis Rhagfyr 2020. Nod y strategaeth yw gwella lles unigolion ac hefyd, yn sgil hynny, gwella lles tîmau a gwasanaethau'r Cyngor.

Mae'r Strategaeth yn cyflwyno ein nodau allweddol o dan bum maes ar wahân a ddynodir yn 'bileri lles':

- Amgylcheddau Cadarnhaol
- Polisiâu ac Arferion
- Ffordd o Fyw Iach
- Iechyd Meddwl a Lles
- Diwylliant ac Ymddygiad

Bydd y ffocws yn y lle cyntaf ar hyrwyddo ymddygiadau ffordd o fyw iachach, ymrwymiad i lofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru (gweithio tuag at ddileu'r stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl), rhaglen i gyflwyno Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a

Tudalen 30

Hyrwyddwyr Lles ar hyd a lled y Cyngor, a chreu Grŵp Llywio Iechyd a Lles gyda'r nod o gyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) o fewn y ddwy flynedd gyntaf.

Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr yn yr Adran Pobl a Threfniadaeth fydd yn gyrru'r strategaeth gan weithio'n gydweithredol ar hyd a lled y Cyngor.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os na, nodwch pam

**LLESIANT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

Crynodeb:
Hirdymor:
Integreiddio:
Cydweithio:
Cynnwys:
Atal:

ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

- Argymhell bod Strategaeth Iechyd a Lles 2021-2026 yn cael ei chymeradwyo

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD/ARGYMHELLION:

Enw Cyswllt: Geraint Edwards
Swydd: Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Pobl a Threfniadaeth (dros dro)
Dyddiad yr Adroddiad: 15/06/2021
Acronymau:

Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026

1 Cyflwyniad

Mae ein Strategaeth Gorfforaethol 2017-2022 yn amlinellu'r weledigaeth a ganlyn ar gyfer Ceredigion:

"Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau."

Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflenwi'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i drigolion Ceredigion. Rydym yn deall bod y profiad a'r canlyniadau i'n preswylwyr yn gwella pan fo'n gweithwyr yn iach, yn frwdfrydig ac yn hapus. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn breswylwyr, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn cefnogi gwelliannau mewn iechyd a lles ar hyd a lled Ceredigion.

Dengys tystiolaeth gynyddol y gall y gweithle fod yn lle effeithiol i wella lles unigolion, teuluoedd a chymunedau. Gall bod mewn gwaith gynig gwobrau ariannol, cysylltiadau cymdeithasol, boddhad ac ymdeimlad o berthyn, ystyr a phwrpas. Ceir tystiolaeth yn adroddiad Y Fon Carol Black, 'Building a Healthier Tomorrow' (2008) bod gweithiwr yn fwy cynhyrchiol os yw'n teimlo bod iddo bwrpas, ei fod yn cael ei werthfawrogi gan ei gyflogwr a'i gymheiriaid, ei fod yn gweithredu mewn diwylliant cefnogol ac yn deall sut mae ei gyfraniad yn helpu llwyddiant y sefydliad. Mae hyn yn fanteisiol i'r unigolyn, i'r tîm ac i'r sefydliad cyfan.

2 Gweledigaeth

Datblygu diwylliant sy'n hybu ac yn sefydlu ymddygiadau cadarnhaol mewn perthynas â lles meddyliol, corfforol a chymdeithasol fel bod gan ein cymuned o weithwyr yr adnoddau mewnol a'r cydnerthedd i ymroi'n llawn i'w gwaith a'u bywyd personol.

Datblygu cymuned o weithwyr sy'n rhannu cyfrifoldeb dros iechyd a lles gan ddynodi anawsterau'n gynnar i gyflymu ymyriadau a dargedir mewn modd amserol ac effeithiol.

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn diffinio lles gweithiwr fel a ganlyn

'Creu amgylchedd i hybu stad o fodlonrwydd sy'n caniatáu i weithiwr ffynnu a chyflawni ei botensial yn llawn er ei les ei hun a'i sefydliad.' (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu 2016)

3 Cefnogi Egwyddorion

Ein Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth sy'n gyrru Iechyd a Lles Gweithwyr gyda chyfarwyddyd ein Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

Bydd y strategaeth hon yn cael ei chyflenwi a'i sefydlu drwy bartneriaethau gwaith ar

y cyd ar draws ein sefydliad gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i'r Grŵp Llywio Iechyd a Lles, Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Iechyd a Lles. Bwriedir i'r strategaeth hon lywio'r gwaith a wneir i fodloni Safon Iechyd Corfforaethol Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Er bod y strategaeth hon yn uchelgeisiol iawn, bwriedir ei chyflawni dros y 5 mlynedd nesaf.

At ddiben y strategaeth hon, ystyrir bod iechyd a lles yn cofleidio'r person cyfan— iechyd meddwl a chorfforol o fewn ac oddi allan i'r gweithle.

“Mae iechyd yn fwy na diffyg afiechyd neu glefyd yn unig, ac fe'i diffinnir fel ymdeimlad o lesiant corfforol, emosiynol a seciolegol.”

Diffiniad Sefydliad Iechyd y Byd (1948)

4 Y cyd-destun cenedlaethol

Mae Arolwg Iechyd a Lles yn y Gwaith 2020, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn dangos bod bron i ddwy ran o dair o sefydliadau'n defnyddio dull strategol o fynd i'r afael â lles. Fodd bynnag, mae dros draean o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus yn adrodd bod eu sefydliadau'n llawer mwy adweithiol na rhagweithiol. Dyma'r themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg yn yr arolwg, a all helpu i lywio'n Strategaeth Iechyd a Lles:

- Mae **'presenteeism'** (pobl sy'n dod i'r gwaith pan fyddant yn sâl) a **'leavism'** (pobl sy'n gweithio y tu allan i'w horiau contract neu'n defnyddio gwyliau blynyddol ar gyfer eu gwaith neu ar gyfer salwch) yn arferion cyffredin. Mae'r arferion hyn yn ddangosyddion pwysig o ddiwylliant 'iechyd' sefydliad. Nid yw'r arferion hyn yn y gweithle yn iach a gallai'r goblygiadau sy'n gysylltiedig â nhw fod yn rhai difrifol o ran iechyd meddwl a chorfforol gweithwyr yn ogystal ag o ran cynhyrchiant.
- Mae **cyflyrau iechyd meddwl** yn gyffredin ac ar gynnydd. Gwelodd 3/5 o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus gynnydd mewn cyflyrau iechyd meddwl cyffredin yr adroddwyd arnynt ymysg gweithwyr. At hynny, roedd salwch meddwl yn dal yn un o'r prif achosion o absenoldebau hirdymor ym mhob sector.
- Roedd **absenoldeb yn gysylltiedig â straen** yn gyffredin iawn yn y sector cyhoeddus. Mae dros 2/5 o sefydliadau sector cyhoeddus yn adrodd bod absenoldebau yn gysylltiedig â straen (a achosir, gan amlaf, gan lwyth gwaith trwm) wedi cynyddu dros y 12 mis diwethaf (44% o gymharu â 36% yn y sector preifat a 33% yn y sector nid-er-elw). Straen yw'r achos mwyaf cyffredin o absenoldeb hirdymor yn y sector cyhoeddus.
- Mae lefelau **absenoldeb** gryn dipyn yn uwch yn y sector cyhoeddus. Roedd lefel gyfartalog absenoldeb yn y sector cyhoeddus yn wyth niwrnod, a oedd gryn dipyn yn uwch nag yn y sectorau eraill: (sector gwasanaethau preifat: 4.3 niwrnod; gweithgynhyrchu a chynhyrchu: 6.3 niwrnod; sector nid-er-elw: 5.2 niwrnod).

5 Iechyd a Lles yng Ngheredigion

Yn 2020, casglwyd data am iechyd a lles gweithwyr y Cyngor ar ddau achlysur.

Asesiad o Anghenion Iechyd

Cynhaliwyd Asesiad o Anghenion Iechyd yn ystod Chwefror a Mawrth 2020. Darparodd y data a gasglwyd o'r Asesiad o Anghenion Iechyd hwn linell sylfaen i feincnodi gweithgareddau ac ymyriadau. Cwblhawyd yr arolwg gan **46%** o'r gweithlu. Ni chasglwyd data gan staff a gyflogwyd gan Gyrrff Llywodraethol Ysgolion.

Mae'r meysydd yr ymdrinnir â nhw yn yr asesiad o anghenion iechyd yn adlewyrchu'r rhai yn y 'Safon Iechyd Corfforaethol' sy'n nod ansawdd cenedlaethol yng Nghymru ar gyfer iechyd a lles yn y gweithlu. Gellir diffinio'r rhain, yn eu hanfod, yn ymddygiadau iechyd sy'n gysylltiedig â 'ffordd o fyw'.

Gofynnwyd cwestiynau am ddiwylliant y gweithle hefyd er mwyn mesur rhywfaint o'r effaith y gall y sefydliad ei hun ei gael ar les unigolyn neu dîm. Gofynnwyd set ychwanegol o gwestiynau i'r rhai â chyfrifoldebau rheolwr llinell er mwyn asesu eu lefelau o hyder a chymhwysedd wrth ddelio â materion yn ymwneud â iechyd a lles y rhai y maent yn reolwyr arnynt. Gall y cwestiynau hyn, hefyd, helpu i ddangos unrhyw rwystrau ar gyfer y gweithgareddau hynny y gallent feddwl eu bod yn bodoli.

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

Cynhaliwyd arolwg byr pellach ar gyfer y gweithlu ym mis Rhagfyr 2020 a oedd yn canolbwyntio ar effaith pandemig y Coronafeirws ar iechyd, lles a bywyd gwaith. Gofynnodd yr arolwg hefyd am farn y gweithlu ynghylch y wybodaeth a'r ddarpariaeth a oedd ar gael ar eu cyfer. Gwahoddwyd Cyrrff Llywodraethol Ysgolion hefyd i gymryd rhan yn yr arolwg. Cwblhawyd yr arolwg gan 18% o'r gweithlu.

Y Prif Ganfyddiadau

Iechyd a Lles

Asesiad o Anghenion Iechyd

77%

Iechyd yn dda neu'n dda iawn yn gyffredinol

28%

150 munud neu fwy o weithgarwch corfforol cymedrol yr wythnos

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

57%

Lles meddyliol yn dda neu'n dda iawn

72%

Eithaf bodlon neu fodlon iawn â bywyd

15%

Yn smygu bob dydd neu weithiau

57%

O'r farn bod y Coronafeirws wedi arwain at ddirywiad yn eu lles

31%

26%

47%

Yn bwyta 5 dogn neu fwy o ffrwythau neu lysiau y dydd

Yn yfed alcohol 2 waith neu fwy yr wythnos

Yn profi ynysu cymdeithasol

Gwybodaeth a Chefnogaeth

Asesiad o Anghenion Iechyd

70%

Yn well ganddynt dderbyn gwybodaeth a chefnogaeth drwy e-bost

64%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgareddau cerdded

60%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o gymryd rhan mewn sesiynau blasu yn ein cyfleusterau hamdden

61%

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgarwch corfforol yn y gwaith petai cawodydd/cyfleusterau newid ar gael

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

69%

Yn gwybod sut a lle i gael gafael ar gymorth ar gyfer eu lles

58%

Yn teimlo bod y wybodaeth y maent wedi mynd ati yn gefnogol ac o gymorth

65%

Yn teimlo bod cymorth a chefnogaeth ar gael iddynt

Diwylliant

Asesiad o Anghenion Iechyd

76%

Bodlon neu fodlon iawn gyda bywyd gwaith

75%

Bodlon neu fodlon iawn gyda'r gweithle

78%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu sgiliau newydd

60%

Yn cael y swydd yn eithaf streslyd neu'n streslyd iawn

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

63%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y Cyngor yn poeni am fy lles

65%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cefnogaeth ar gael os yw rhywun yn teimlo dan straen neu'n bryderus yn y gwaith

70%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y cyfathrebu'n dda

81%

Wedi mynd i'r gwaith pan oeddent yn teimlo eu bod yn rhy sâl i weithio

Rheolaeth Llinell

Asesiad o Anghenion Iechyd

88%

Cytuno neu gytuno'n gryf y gallant gael cyfarfodydd 1:1 gyda'u rheolwr llinell

87%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu cyfeillgarwch

71%

Cytuno neu gytuno'n gryf eu bod yn cael eu clywed

88%

Cytuno neu gytuno'n gryf y byddent yn cael cefnogaeth i ofalu am aelod o'r teulu

Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

78%

Cytuno neu gytuno'n gryf bod ganddynt ddigon o gyswllt â'u rheolwr llinell

74%

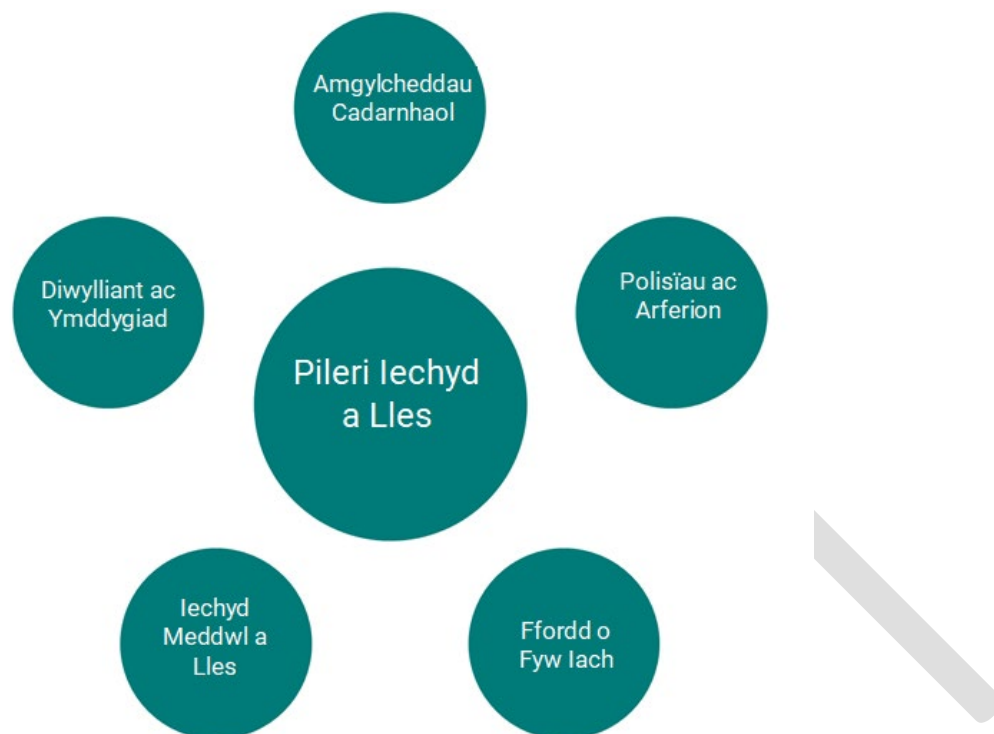
Cytuno neu gytuno'n gryf bod y tîm yn cyfathrebu'n dda ac yn cadw cysylltiad

Mae'r data a gasglwyd gan ein gweithlu yn tynnu sylw at bwysigrwydd bodloni anghenion iechyd a lles ein gweithwyr. Drwy wneud hynny, mae angen i ni sicrhau bod y ddarpariaeth yn berthnasol, yn ystyrlon, yn ymatebol ac yn hygyrch i'r holl weithlu.

Nod y strategaeth hon yw gwella lles unigolion yn ogystal â lles ein timau/gwasanaethau, y Cyngor cyfan a'r gymuned yr ydym yn byw a gweithio ynddi.

Yn bwysicaf oll, mae ond yn iawn ein bod yn ceisio dod yn gyflogwr o ddewis a'n bod yn rhagweithiol wrth gefnogi lles ein staff—ein hadnodd mwyaf.

6 Pileri lechyd a Lles



Amgylcheddau Cadarnhaol

Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gweithio cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad. Gwneir hyn drwy sefydlu trefn lywodraethu a chyflwyno gweithgor/grŵp llywio lechyd a Lles gyda chynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad a rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin a hybu amgylchedd gwaith cefnogol. Y Swyddog lechyd a Lles Gweithwyr fydd yn cydlynu'r gweithgarwch hwn.

Nodau 2021

- Byddwn yn creu ac yn sefydlu rhwydwaith o hyrwyddwyr lles i hybu lles ar draws ein sefydliad.
- Byddwn yn archwilio i fanteision cwblhau asesiad risg sefydliadol i ddynodi'r ffactorau sy'n achosi straen a llunio cynllun gweithredu i reoli'r rhain.
- Byddwn yn creu'r broses lywodraethu gan gynnwys sefydlu Grŵp Llywio lechyd a Lles (i gynnwys cynrychiolwyr o'r Grŵp Arweiniol, lechyd a Diogelwch a'r Undebau Llafur) ar sail ein Strategaeth lechyd a Lles er mwyn datblygu lles ar draws ein sefydliad.

2023

- Byddwn wedi sefydlu ein rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol i'n cymuned o weithwyr.
- Byddant yn hwyluso ac yn cofnodi gweithgarwch lles sefydliadol, cydweithio â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad ac adrodd i'r Swyddog lechyd a Lles Gweithwyr.

Polisiau ac Arferion

Byddwn yn sicrhau bod lles yn rhan annatod o'n polisiau AD, ein harferion wrth ymwneud â phobl a'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli, gan roi'r ffocws ar bobl. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles. Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gwaith cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad.

Nodau

2021

- Bydd lles yn rhan annatod o'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli a'n harferion wrth ymwneud â phobl hefyd. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles.
- Byddwn yn adolygu ein polisiau AD gyda'r bwriad o gynnwys agweddau ar les, eu gwneud yn fwy hygyrch a chyfeillgar i'r defnyddiwr gan roi ein pobl yn ganolog i'n polisiau.

2023

- Bydd lles yn ganolog i'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheoli. Enghreifftir hyn yn y modd y mae ein rheolwyr yn arwain eu pobl.
- Bydd y diwylliant ar draws ein sefydliad yn gadarnhaol a bydd yn cofleidio newid a gwahaniaeth
- Bydd pobl yn agored i Les gan y bydd hyn yn rhan o'u ffordd o feddwl bob dydd. Gallant gael mynediad at y wybodaeth y mae ei hangen arnynt mewn ffordd sy'n bodloni eu hanghenion er sicrhau darpariaeth gynhwysol.

Ffordd o fyw iach

Byddwn yn canolbwyntio ar y chwe elfen o arfer ffordd o fyw iach, fel y'u mabwysiedir yn y Safon Iechyd Corfforaethol (Cymru Iach ar Waith). Mae'r rhain fel a ganlyn: Defnydd o Dybaco, Iechyd Meddwl a Lles, Anhwylderau Cyhyrysgerbydol, Camddefnyddio Alcohol, Cyffuriau a Sylweddau Eraill, Iechyd a Lles a Bwyd, a Gweithgarwch Corfforol. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â'n hyrwyddwyr lles i hybu a hwyluso ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach drwy ystod o ddulliau a sianeli cyfathrebu.

Nodau

2021

- Byddwn yn hybu ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach yn unol â negeseuon iechyd cyhoeddus a bydd hyn yn cynnwys adnoddau ar-lein a gweithdai.
- Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â Ceredigion Actif ac yn sefydlu grwpiau gweithgarwch corfforol: e.e. loga, rhedeg, cerdded gyda'r nod o annog a galluogi gweithwyr i fod yn fwy egniol.
- Byddwn yn llunio canllawiau ar sut i gynllunio, hyrwyddo a rheoli digwyddiadau heriau corfforol ar gyfer unigolion a thimau.
- Byddwn yn hyrwyddo partneriaethau lleol a all gefnogi ffyrdd o fyw iach i staff a myfyrwyr. Gallai'r rhain gynnwys clybiau iechyd, grwpiau cerdded, ymgyrchoedd ymwybyddiaeth o alcohol a mentrau bwyta'n iach.

2023

Tudalen 38

- Bydd ein pecynnau cymorth mewn perthynas â ffordd o fyw iach ar gael i staff. Bydd y rhain yn cynnwys canllawiau ymarferol ar y chwe maes uchod sy'n gysylltiedig â ffordd o fyw iach.
- Bydd gan staff fynediad at holiadur lles a fydd yn rhoi gwybodaeth ac arweiniad iddynt yn y meysydd y mae angen iddynt ganolbwyntio arnynt.
- Bydd ein hadnoddau ar-lein yn cael eu defnyddio gan staff i'w galluogi i wneud newidiadau mewn perthynas â'u hiechyd a'u ffordd o fyw ac yn eu cyfeirio at gefnogaeth ychwanegol os nad yw hunangymorth yn ddigonol.
- Byddwn yn cysylltu â gwasanaethau stopio smygu lleol ac yn sefydlu gwasanaethau stopio smygu yn y gwaith i staff sy'n barod i roi'r gorau i smygu. Drwy ein hymgyrch stopio smygu mewn partneriaeth â *Helpa fi i Stopio* byddwn yn gwneud staff yn ymwybodol o beryglon smygu ac yn cefnogi staff i roi'r gorau i smygu.

Iechyd meddwl a lles

Byddwn yn rhagweithiol wrth annog a chefnogi staff i gynnal iechyd meddwl da. Byddwn yn llofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru, i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad. Yn ychwanegol at hyn, bydd pecynnau cymorth ar-lein ar gael, hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth a defnydd o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hyrwyddwyr Lles a fydd yno i gefnogi ac i gyfeirio at wybodaeth a chymorth arbenigol. Byddwn yn hyrwyddo ein gwasanaeth Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â'r ddarpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles

Nodau

2021

- Byddwn yn creu pecynnau cymorth ar-lein ar gyfer Cydnerthedd a Straen i'w galluogi i fynd at wybodaeth pan fydd ei hangen arnynt, yn eu galluogi i fod yn barod am newid ac yn fwy parod i ymdopi â newidiadau mewn bywyd.
- Byddwn yn cyflenwi hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth ynghylch iechyd meddwl, gan gynnwys Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hybu iechyd i'n rhwydwaith o hyrwyddwyr lles, ac yn darparu gwybodaeth i gyfeirio ati.
- Byddwn yn hyrwyddo ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â darpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles.
- Byddwn yn llofnodi Adduned Amser i Newid Cymru i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad gan greu Cynllun Gweithredu Amser i Newid a gaiff ei sefydlu ar draws y sefydliad.
- Byddwn yn creu rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar draws ein sefydliad.

2023

- Bydd gennym ddiwylliant lle y bydd pobl yn teimlo y gallant siarad yn fwy agored am eu hiechyd meddwl, fel y maent yn ei wneud am iechyd corfforol. Byddwn yn teimlo y gallwn ddatgelu problemau iechyd meddwl heb ofni.
- Bydd y stigma ynghylch iechyd meddwl yn lleihau wrth i ni weithio drwy ein cynllun gweithredu ar ôl llofnodi'r adduned Amser i Newid Cymru.

Diwylliant ac Ymddygiad

Byddwn yn sefydlu hybu iechyd yn y gweithle er mwyn meithrin diwylliant sy'n

galluogi cefnogaeth. Rhoddir hyfforddiant ar hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Byddwn yn cyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr aferion gorau.

Nodau

2021

- Byddwn yn rhoi hyfforddiant hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Bydd hyn yn cynnwys cyfeirio at gefnogaeth i newid ymddygiad ac ymwybyddiaeth mewn meysydd fel y defnydd o alcohol, smygu, maeth a bwyta'n iach, rheoli pwysau ac ymarfer corff.
- Byddwn yn cyflawni'r 'Safon Iechyd Corfforaethol' (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr arferion gorau. Mae hwn yn gynllun gwobrwyo sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gymeradwyr gan Iechyd Cyhoeddus Cymru. Byddwn yn cyflenwi o leiaf bedair ymgyrch iechyd y flwyddyn gan ganolbwyntio ar fentrau iechyd allweddol.

2023

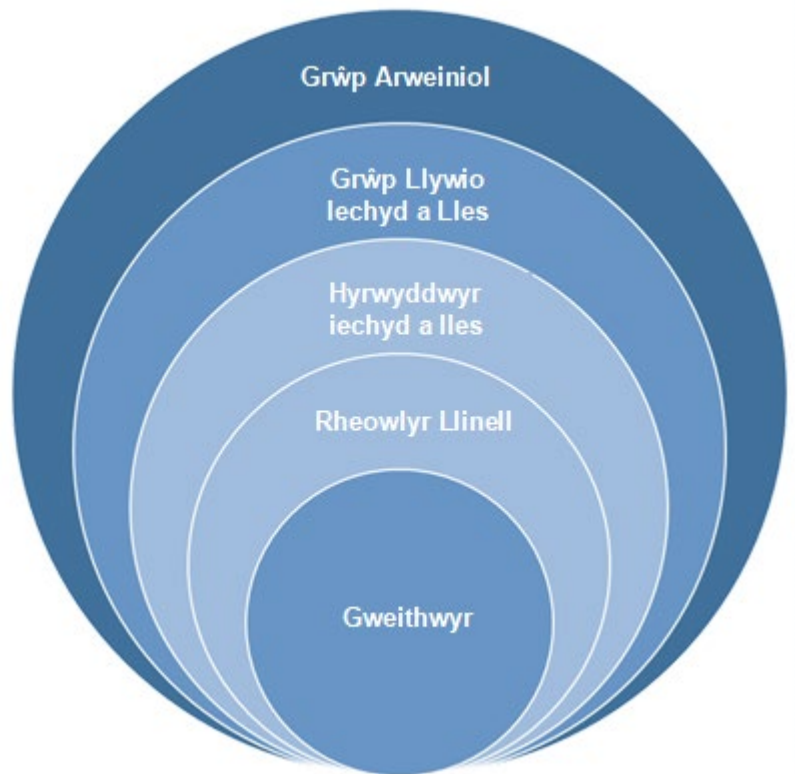
- Bydd ein tudalennau mewnwyd iechyd a lles yn ddeinamig ac yn galluogi ein cymuned i gael mynediad at negeseuon hybu iechyd a dulliau gweithredu hunangymorth ochr yn ochr â chyfeirio at gefnogaeth o fewn y sefydliad ac oddi allan iddo.
- Bydd ein hyrwyddwyr Lles yn cefnogi pobl sy'n barod i wneud newidiadau cadarnhaol drwy gyfeirio effeithiol a gwybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.
- Bydd ein hymgyrchoedd Iechyd a Lles yn werthfawr iawn i bobl ymhel â nhw, er eu lles eu hunain, eu timau a'n sefydliad yn gyfan.

7 Rolau a Chyfrifoldebau Grŵp Arweiniol

Cefnogi a hyrwyddo'r strategaeth.

Sicrhau derbyniad ar draws y sefydliad drwy gymeradwyo'r strategaeth a dilysu ei phwysigrwydd wrth sicrhau lles a'r manteision sy'n gysylltiedig ag ef i unigolion ac i'r sefydliad cyfan.

Bydd y gweithredoedd hyn o gymorth i oresgyn rhwystrau sefydliadol, sicrhau buddsoddiad mewn adnoddau, ei sefydlu mewn busnes craidd, ei blaenoriaethu fel buddsoddiad strategol a hybu ymgysylltu ar draws y sefydliad.



Gweithgor/Grŵp Llywio Iechyd a Lles

Bydd y grŵp yn rhan o'r broses lywodraethu sy'n gysylltiedig â lles ac sy'n angenrheidiol i gynorthwyo gyda llwyddiant y Strategaeth. Bydd yn dod â rhanddeiliaid allweddol at ei gilydd ar draws Cyngor Sir Ceredigion a bydd yn cynnwys cynrychiolydd o'r Grŵp Arweiniol, Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr a chynrychiolaeth o'r Undebau Llafur.

Bydd yn rhoi arweiniad a sicrwydd i bob rhanddeiliad mewn perthynas â nodau'r strategaeth iechyd a lles.

Bydd y grŵp yn bodoli nid fel fforwm ymgynghorol yn unig, ond caiff ei sefydlu i sicrhau bod gweithredoedd arwyddocaol yn cael eu dynodi a'u rhoi ar waith mewn ffordd y gall y Cyngor ddangos bod iechyd a lles yn cael eu rheoli'n effeithiol fel blaenoriaeth strategol.

Bydd yn hwyluso dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar les a fydd yn meithrin arloesedd, creadigrwydd, cynhyrchiant ac ymgysylltu yn ein sefydliad.

Hyrwyddwyr Iechyd a Lles

Bydd rhwydwaith o hyrwyddwyr yn cynnwys unigolion ar draws y sefydliad yn cael ei sefydlu. Eu rôl fydd:

- cefnogi'r Strategaeth Iechyd a Lles drwy hyrwyddo gweithgareddau yn eu meysydd gan annog cydweithwyr i fanteisio ar gyfleoedd iechyd a lles perthnasol, casglu data gweithgarwch, rhannu arferion da a hanesion o

Tudalen 41

lwyddiant.

- meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol ar draws y Cyngor.
- hwyluso a chofnodi gweithgarwch lles lleol gan weithio ar y cyd â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad gan adrodd i'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

Rheolwyr Llinell

Bydd rôl rheolwyr llinell wrth weithredu'r Strategaeth yn allweddol. Bydd angen iddynt ddangos gwerth y strategaeth i staff ar draws y sefydliad.

Disgwylir i arweinwyr a rheolwyr fod yn fodelau rôl ar gyfer lles gan fod ganddynt ran ganolog wrth greu diwylliant o les.

Bydd gofyn iddynt roi cyfathrebu da ac arweinyddiaeth effeithiol ar waith i alluogi newid cadarnhaol a thro diwylliannol er mwyn hwyluso/cyfrannu at lwyddiant y Strategaeth.

Gweithwyr

Nid adnodd cyfarwyddol yw'r Strategaeth felly bydd gan weithwyr unigol gyfrifoldeb o hyd dros eu hiechyd a'u lles eu hunain yn ogystal â'u cydweithwyr.

Bydd angen i unigolion allu cydnabod beth sy'n cyfrannu at eu lles a'r rôl y mae'n ei chwarae wrth eu galluogi i fyw bywyd cytbwys a chyfoethog.

Drwy fecanweithiau'r strategaeth bydd y gweithiwr unigol, neu dylai'r gweithiwr unigol, gael y cyfle i wneud dewisiadau sy'n blaenoriaethu ei les.

8 Mesur Llwyddiant

Nid rhywbeth un dimensiwn yw llwyddiant ac mae nifer o fesurau, ffactorau ac agweddau i'w hystyried o fewn y cyd-destunau sefydliadol a lles. Felly, mae proses gadarn yn angenrheidiol i adlewyrchu'n barhaus ac adolygu'r modd y cyflenwir y strategaeth hon gan ddefnyddio data ansoddol a meintiol, a thrwy ddeialog barhaol gyda staff, rheolwyr a rhanddeiliaid eraill.

Byddwn yn defnyddio mesurau a dulliau gan osod targedau clir er mwyn monitro cynnydd.

- Cynnal arolwg Iechyd a Lles bob blwyddyn.
- Cynnwys cwestiwn/cwestiynau iechyd a lles penodol i Geredigion yn yr arolwg staff.
- Gwelliant yng nghanfyddiadau arolygon staff ac arolygon cryno dros gyfnod y strategaeth.
- Cynnydd yn yr ymgysylltu o ran yr arolwg staff Iechyd a Lles.
- Byddwn yn defnyddio ein data absenoldeb i greu llinell sylfaen ac yn adrodd yn erbyn hwn bob blwyddyn.
- Monitro cyfranogiad yn y sesiynau 'galw heibio' iechyd a lles a chyfeiriadau i Iechyd Galwedigaethol.
- Defnydd o'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr.

Tudalen 42

- Cyflawni Gwobr Efydd (yn y lle cyntaf) y Safon Iechyd Corfforaethol. Ymrwymiad i symud ymlaen i lefel gwobrau uwch.
- Casglu data bob chwarter gan yr hyrwyddwyr Lles a'r Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Rhannu cynllun gweithredu ein menter 'Amser i Newid' sy'n anelu at gael gwared ar y stigma mewn perthynas â iechyd meddwl.
- Pan fydd yr Adduned wedi'i llofnodi byddwn wedyn yn cael ein mesur yn erbyn y cynllun gweithredu.

DRAFT

Cyngor Sir CEREDIGION County Council**ADRODDIAD I'R:** Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol**DYDDIAD:** 7 Gorffennaf 2021**LLEOLIAD:** Zoom**TEITL:** Blaenraglen Waith Ddrafft 2021/2022**PWRPAS YR ADRODDIAD:** Adolygu rhaglen waith bresennol y Pwyllgor**Y RHESWM PAM FOD****CRAFFU WEDI GOFYN AM** Mae blaenraglen waith y Pwyllgor yn cael ei harolygu a'i
Y WYBODAETH HON: diweddarau ymhob cyfarfod**CEFNDIR:**

Mae'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu'n goruchwyllo gwaith y Cyngor er mwyn sicrhau y darperir gwasanaethau yn y ffordd orau posib a hynny er budd y gymuned leol. Swyddogaeth Trosolwg a Chraffu yw ystyried y gwasanaethau a'r materion sy'n effeithio ar bobl yng Ngheredigion. Mae'r broses yn rhoi cyfle i Gynghorwyr archwilio amryw swyddogaethau'r Cyngor, holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, ystyried os ellir gwneud gwelliannau i wasanaethau a gwneud argymhellion yn unol â hynny. Mae craffu'n hanfodol wrth hyrwyddo atebolrwydd, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd wrth i'r Cyngor fynd ati i wneud penderfyniadau a'r ffordd mae'n darparu gwasanaethau.

Prif swyddogaethau'r Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu yw'r canlynol:

- Galw'r Cabinet a'r Swyddogion i gyfrif ynghylch eu penderfyniadau
- Bod yn 'gyfaill beirniadol', drwy holi cwestiynau am sut y gwnaethpwyd penderfyniadau, fel bod y bobl sy'n penderfynu'n destun 'rhwystrau a gwrthbwysau', gan wneud y drefn o benderfynu yn fwy dilys
- Cynnal adolygiadau o wasanaethau a pholisïau'r Cyngor
- Cynnal adolygiadau ar gyfer datblygu gwasanaethau a pholisïau'r Cyngor
- Ystyried unrhyw fater arall sy'n effeithio ar y sir
- Sicrhau bod Ceredigion yn perfformio hyd eithaf ei allu ac yn darparu gwasanaethau o'r radd flaenaf i'w ddinasyddion
- Asesu effaith polisïau'r Cyngor ar gymunedau lleol, ac argymhell ffyrdd o wella
- Gweithio gyda'r cyhoedd i ddatblygu polisïau a gwasanaethau sy'n canolbwyntio ar y dinasyddion.

Gall trefn effeithiol o Drosolwg a Chraffu arwain at y canlynol:

- Penderfyniadau gwell
- Gwelliant o ran Darparu Gwasanaethau a Pherfformiad
- Trefn gadarn ar gyfer Datblygu Polisïau, yn seiliedig ar ymgynghori â'r cyhoedd a chyfraniad arbenigwyr annibynnol
- Gwelliant o ran Democratiaeth, Cynhwysiant, Arweinyddiaeth Gymunedol ac Ymgysylltu

Tudalen 44

- Ychwanegu haen eglur o dryloywder ac atebolrwydd i brosesau gwleidyddol y Cyngor
- Rhoi cyfle i bob Aelod feithrin sgiliau a gwybodaeth arbenigol a allai fod o fudd yn y dyfodol wrth lunio polisiau a monitro perfformiad
- Creu diwylliant o hunan-herio ar sail tystiolaeth.

Y SEFYLLFA BRESENNOL:

Cwestiynau i'w hystyried wrth ddewis pynciau

- A oes amcan clir dros archwilio'r pwnc hwn?
- Ydych chi'n debygol o lwyddo i gael y canlyniad a ddymunir?
- Beth yw'r manteision tebygol i'r Cyngor a dinasyddion Ceredigion?
- Ydy'r mater yn un sylweddol?
- Oes yna gysylltiadau â'r Strategaeth Gorfforaethol?
- A yw'n fater allweddol i'r cyhoedd?
- Ydy'r materion wedi cael eu codi gan archwiliad allanol?
- A yw'n wasanaeth sy'n perfformio'n wael?

Dewis pynciau

Dylai Pwyllgorau Trosolwg a Chraffu ystyried gwybodaeth o'r Strategaeth Gorfforaethol, Cynllun Gwella, Cynllun Strategol, Cynlluniau Gwasanaeth, y Gofrestr Risg Gorfforaethol, arbedion yn y gyllideb – cynigion ac effaith, cyfarfodydd chwarterol y panel Rheoli Perfformiad Corfforaethol a mewnbwn adrannol wrth ddewis pynciau a chynllunio eu Blaenraglenni Gwaith, ynghyd ag unrhyw waith sy'n parhau.

ARGYMHELLIAD (ARGYMHELLION):

Adolygu a diweddarau'r Blaenraglen Waith bresennol.

Enw Cyswllt:	Dwynwen Jones
Dynodiad:	Swyddog Trosolwg a Chraffu
Dyddiad yr Adroddiad:	27 Mehefin 2021
Acronymau:	BW- Blaenraglen Waith FWP- Forward Work Programme

Tudalen 45

Pwyllgor	Eitem (disgrifiad/teitl)	Siaradwyr Gwadd	Pwrpas e.e. monitro, polisi, argymhellion
Adnoddau Corfforaethol			
13 Mai Cyfarfod Arbennig	Polisi Gofalwyr Rheoli slyri Ffermydd y Sir	Geraint Edwards Russell Hughes-Pickering	Cyn-Cabinet Cais gan y Pwyllgor a chan Aelodau'r Pwyllgor Cymunedau Ffynniannus yn ystod cyfarfod y Gyllideb
7 Gorffennaf 2021	Polisi Pryderon a Chwynion Corfforaethol Strategaeth Iechyd a Lles	Marie-Neige Hadfield Geraint Edwards	Cyn-Cabinet Cyn-Cabinet
14 Hydref 2021	Adroddiad ar Diodi yn ystod y Pandemig, gan gynnwys y Strategaeth i Fynd i'r Afael â Chaledi Cysylltedd Digidol Siarad, Gwranddo a Gweithio Gyda'n Gilydd, Polisi Ymgysylltu Drafft Cyngor Sir Ceredigion	Sian Howys Diana Davies Cathryn Morgan David Owen Michael Smith	Cais gan Aelodau Cyn Cyngor
2022 13 Ionawr			

Tudalen 46

25 Chwefror Paratoi'r Gyllideb 1:30pm			
17 March			
Grŵp Gorchwyl a Gorffen Cyfarfodydd y dyfodol	<p>Ystadau – Ffermydd y Sir – cyfarfod anffurfiol efo Tenantiaid Ffermydd y Sir (gohiriwyd cyfarfod Ebrill oherwydd y pandemig)</p> <p>Cyfarfod o'r grŵp Gorffen a Gorchwyl Ffermydd y Sir ar 13.7.2021, am 3 o'r gloch. (nid yw'r cyfarfod yma yn agored i'r cyhoedd).</p> <p>CLic</p>		

**Cofnodion Cyfarfod y
PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU ADNODDAU CORFFORAETHOL a
gynhaliwyd o bell drwy fideo-gynadledda ddydd Mercher, 25
Tachwedd 2020**

YN BRESENNOL: Y Cynghorydd Keith Evans (Cadeirydd), y Cynghorwyr John Adams-Lewis, Bryan Davies, Ceredig Davies, Peter Davies MBE, Ifan Davies, Endaf Edwards, Elizabeth Evans, Lyndon Lloyd MBE, Dai Mason, Dan Potter, Rowland Rees-Evans, Lynford Thomas, Wyn Thomas ac Ivor Williams

Hefyd yn bresennol: Y Cynghorwyr Rhodri Evans, Gareth Lloyd a Ray Quant MBE (Aelodau Cabinet)

Swyddogion a oedd yn bresennol: Ms Marie-Neige Hadfield - Rheolwr Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth, Mrs Diana Davies - Rheolwr Corfforaethol – Partneriaethau a Pherfformiad, Mr Alun Williams - Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Polisi a Pherfformiad, Mrs Caroline Lewis - Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth, Ms Debbie Ayriss - Rheolwr Dysgu a Datblygu, Mrs Ann Ireland - Rheolwr Corfforaethol - Refeniw ac Asesiadau Ariannol, Mr Arwyn Morris - Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyswllt Cwsmeriaid, Mrs Joy Lake - Rheolwr Corfforaethol - CLIC, TGCh a Gwasanaethau Cwsmeriaid, Miss Anna Gawthorpe - Rheolwr Gwasanaethau Cwsmeriaid, Mr Alan Morris - Rheolwr Corfforaethol - TGCh, Mr Arwyn Davies - Rheolwr Corfforaethol - Twf a Menter, Mr David Owen - Swyddog Datblygu Digidol, Mrs Dwynwen Jones, Swyddog Trosolwg a Chraffu a Mrs Dana Jones, Swyddog y Gwasanaethau Democrataidd a Safonau

Swyddogion eraill a oedd yn bresennol – Mr Peter Williams (Llywodraeth Cymru)

(10:00am-12:40pm)

1 Ymddiheuriadau

Cafwyd ymddiheuriadau gan y Cynghorydd Gareth Davies ynghyd â Mr Alun Williams, Ms Nia Jones a Mrs Lisa Evans am nad oeddent yn gallu mynychu'r cyfarfod.

2 Datgelu Buddiannau Personol a Buddiannau sy'n Rhagfarnu

Datgelodd y Cynghorwyr John Adams-Lewis, Bryan Davies, Ifan Davies, Dan Potter a Rowland Rees-Evans fuddiant personol a buddiant sy'n rhagfarnu ym Mhapur C - Fframwaith Polisi Ardrethi Annomestig Drafft ar gyfer Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi.

Datgelodd y Cynghorydd Ceredig Davies fuddiant personol ym Mhapur C - Fframwaith Polisi Ardrethi Annomestig Drafft ar gyfer Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi.

3 **Adroddiad Blynyddol am Ganmoliaeth, Cwynion a Cheisiadau Rhyddid Gwybodaeth – 2019/2020**

Ystyriwyd Adroddiad y Rheolwr Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth ar yr Adroddiad Blynyddol am Ganmoliaeth, Cwynion a Cheisiadau Rhyddid Gwybodaeth 2019/2020. Cyflwynwyd yr adroddiad er mwyn i'r Pwyllgor gael trosolwg cynhwysfawr o'r ganmoliaeth, y cwynion a'r ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth a dderbyniodd yr Awdurdod yn y flwyddyn ariannol flaenorol. Mae'r adroddiad hwn hefyd yn darparu gwybodaeth am gwynion a gafodd eu cyfeirio at Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru yn ystod y cyfnod hwn.

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD i wneud y canlynol:-

- (i) nodi cynnwys yr adroddiad hwn cyn iddo gael ei gyflwyno yng nghyfarfod y Cyngor ar 10 Rhagfyr 2020; a
- (ii) llongyfarch y gwasanaeth ar y gwaith y mae'n ei gyflawni

4 **Rhaglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (RhDGGCC)**

Ystyriwyd Adroddiad y Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Pobl a Threfniadaeth a roddai'r wybodaeth ddiweddaraf i Aelodau ynghylch Rhaglen Datblygu Gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru (RhDGGCC).

Dywedwyd i bob hyfforddiant wyneb yn wyneb gael ei atal ym mis Mawrth 2020 oherwydd Covid. Yn dilyn hynny, gofynnwyd am sêl bendith y Grŵp Rheoli Aur i gyflwyno'r hyfforddiant codi a chario wyneb yn wyneb sy'n angenrheidiol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol y rheng flaen ac sydd bellach yn cael ei gyflwyno'n unol â holl gyfyngiadau a chanllawiau Covid.

Er mwyn cefnogi gweithwyr rheng flaen mewnol ac allanol a gweithwyr sydd wedi'u hadleoli, datblygwyd nifer o raglenni e-ddysgu, gan gynnwys 'Cyflwyniad i Ofal Cymdeithasol a Gofal Personol' ac 'Atal a Rheoli Heintiau'. Roedd y tîm dysgu a datblygu wedi derbyn adborth cadarnhaol gan ddarparwyr mewnol ac allanol fel ei gilydd o ran y gefnogaeth a ddarparwyd gan Gyngor Ceredigion i'r sector yn ystod y cyfnod hwn.

Addaswyd pob hyfforddiant arall ar gyfer ei gyflwyno ar-lein ac fe'i cyflwynir naill ai gan hyfforddwyr mewnol y tîm dysgu a datblygu neu gan ddarparwyr wedi'u comisiynu. Mae'r ffaith ei fod yn cael ei gyflwyno ar-lein wedi peri bod yr hyfforddiant yn fwy hygyrch, gyda nifer cynyddol o bobl ar draws y sector yn mynychu digwyddiadau neu'n cwblhau rhaglenni e-ddysgu. Nodwyd y byddai'r profiad a'r gwersi a ddeilliai o'r cyfnod hwn yn cyfrannu at y modd y cyflwynir cyfleoedd dysgu a datblygu yn y dyfodol ac at y fethodoleg a ddefnyddir. Ar hyn o bryd mae'r tîm dysgu a datblygu yn bwriadu cynnal hyfforddiant ar-lein tan fis Ebrill 2021 pan adolygir y sefyllfa, gan roi ystyriaeth i gyfyngiadau a chanllawiau Covid.

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD i nodi'r sefyllfa bresennol ac i ddiolch i'r Tîm Dysgu a Datblygu am y gwaith a wnaethpwyd parthed y rhaglen hon.

5 **Fframwaith Polisi Ardrethi Annomestig Drafft ar gyfer Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi**

Ystyriwyd y Polisi Ardrethi Annomestig Drafft ar gyfer Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi. Roedd yr adroddiad wedi'i gyflwyno, gan fod angen adolygu a diweddarau'r polisi presennol. Roedd hyn er mwyn sicrhau bod y polisi wedi'i ddiweddarau yn unol â gofynion Swyddfa Archwilio Cymru Rheswm arall dros wneud hyn oedd er mwyn i Aelodau, Swyddogion a Thalwyr Ardrethi Busnes fod â'r fframwaith deddfwriaethol a'r meini prawf cymhwyster sydd i'w diwallu yng Ngheredigion wrth ddyfarnu Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi.

Yn dilyn trafodaeth, CYTUNWYD i argymhell bod y Fframwaith Polisi Ardrethi Annomestig Drafft ar gyfer Rhyddhad Ardrethi Gorfodol, Dewisol a Chaledi yn cael ei gyflwyno i'r Cabinet er cymeradwyaeth.

6 **Effaith Covid-19 ar y Gwasanaeth TGCh a'r Gwasanaeth Cwsmeriaid**

Ystyriwyd Adroddiad y Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyswllt Cwsmeriaid sy'n trafod Effaith Covid-19 ar y Gwasanaeth TGCh a'r Gwasanaeth Cwsmeriaid. Cyflwynwyd manylion eu holl waith er 23 Mawrth 2020 pan gynhaliwyd gwasanaeth llawn gan y Gwasanaeth TGCh a'r Gwasanaeth Cwsmeriaid, gyda'r rhan fwyaf o staff yn gweithio gartref.

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD i dderbyn yr adroddiad er gwybodaeth ac i ddiolch i'r gwasanaeth ac i'r holl staff am addasu i ffordd newydd o weithio yn ystod y cyfnod hwn.

7 **Cysylltedd Digidol**

Ystyriwyd yr adroddiad ar Gysylltedd Digidol. Cyflwynwyd yr adroddiad er mwyn cyflwyno trosolwg o'r mentrau a'r prosiectau y mae Cyngor Sir Ceredigion yn gweithio arnynt ar hyn o bryd i gynnal lefelau'r cysylltedd digidol ledled y Sir. Aeth y swyddog yn ei flaen gan roi cyflwyniad PwerBwynt ar gynnwys yr adroddiad ac amlinellwyd yr wybodaeth ganlynol:-

- Cyd-destun y Gwaith
- Y Cysylltedd ar hyn o bryd
- Amcanion
- Y Gweithgarwch Cyfredol
- Cysylltedd Ffeibr i'r Adeiladau
- Rhwydwaith Ardal Eang Amrediad Hir (LoRaWan)
- Graeanu yn y Gaeaf
- Dangosfwrdd LoRaWAN

Rhoddodd Mr Peter Williams, Llywodraeth Cymru, hefyd yr wybodaeth ddiweddaraf am eu hymwneud hwy o ran Cysylltedd Digidol.

Tudalen 50

Yn dilyn cwestiynau o'r llawr, CYTUNWYD i nodi'r sefyllfa bresennol ac i ddiolch i'r holl swyddogion sy'n ymwneud â'r mentrau a'r prosiectau digidol yng Ngheredigion.

8 Cadarnhau Cofnodion Cyfarfodydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar 13 Chwefror 2020, 26 Chwefror 2020 a 16 Mawrth 2020

CYTUNWYD i gadarnhau bod cofnodion y cyfarfodydd a gynhaliwyd ar 13 Chwefror 2020, 26 Chwefror 2020 a 16 Mawrth 2020 yn rhai cywir.

9 Blaenraglen Waith Ddrafft y Pwyllgor 2020/21

CYTUNWYD i nodi Blaenraglen Waith Ddrafft 2020/21 y Pwyllgor fel y'i cyflwynwyd, gan fod yn ddibynnol ar y canlynol:

- (i) Efallai y bydd darparwyr ffonau symudol allanol yn mynychu cyfarfod nesaf y pwyllgor;
- (ii) Yr wybodaeth ddiweddaraf am Ffermydd y Sir, a oedd eisoes ar y Flaenraglen Waith;
- (iii) Mae dyddiadau cyfarfodydd nesaf y pwyllgor eto i'w cadarnhau;
- (vi) Mae cyfarfod i'w gynnal gyda chadeiryddion y Pwyllgorau Trosolwg a Craffu eraill ynghyd â Swyddogion, i drafod y Flaenraglen Waith.

Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor a gynhaliwyd ar

Cadeirydd:-_____

Dyddiad:-_____

Cofnodion cyfarfod y PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU ADNODDAU CORFFORAETHOL a gynhaliwyd o bell trwy fideo gynadledda ar ddydd Gwener, 19 Chwefror 2021

Yn bresennol: Y Cynghorydd Keith Evans (Cadeirydd), y Cynghorwyr Ivor Williams, Peter Davies MBE, Bryan Davies, Ceredig Davies, Gareth Davies, Endaf Edwards, Ifan Davies, Dai Mason, Elizabeth Evans, John Adams-Lewis, Matthew Woolfall-Jones, Rowland Rees-Evans, Lynford Thomas, Lyndon Lloyd MBE, Wyn Thomas.

Hefyd yn Bresennol: Y Cynghorydd Ellen ap Gwynn (Arweinydd y Cyngor), y Cynghorwyr Catrin Miles, Dafydd Edwards, Rhodri Evans, Catherine Hughes, Gareth Lloyd, Ray Quant MBE, Alun Williams (Aelodau o'r Cabinet), y Cynghorwyr John Roberts ac Euros Davies (Unigolion nad ydynt yn Aelodau'r Pwyllgor).

Swyddogion yn bresennol: Eifion Evans, (Prif Weithredwr); Barry Rees, (Cyfarwyddwr Corfforaethol); Stephen Johnson, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol Cyllid a Chaffael); Duncan Hall, (Rheolwr Corfforaethol Cyllid a Chyfrifon Gwasanaethau); Justin Davies, (Rheolwr Corfforaethol, Cyllid Craidd); Lowri Edwards, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Gwasanaethau Democritaidd); Arwyn Morris, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Cyswllt Cwsmeriaid); Caroline Lewis, (Cyfarwyddwr Corfforaethol); Geraint Edwards, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Pobl a Threfniadaeth); Elin Prysor, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Cyfreithiol a Llywodraethu); Alun Williams, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Polisi a Pherfformiad); Russell Hughes-Pickering, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Economi ac Adfywio); George Ryley, (Rheolwr Corfforaethol, Caffael a Thaliadau); Dwynwen Jones, (Swyddog Trosolwg a Chraffu); Nia Jones, (Rheolwr Corfforaethol, Gwasanaethau Democritaidd).

(13:30pm – 15:45pm)

1 Ymddiheuriadau

Ymddiheurodd y Cynghorydd Dan Potter am na allai fynychu'r cyfarfod.

2 Datgelu Buddiant Personol / Buddiant sy'n Rhagfarnu

Ni ddatgelwyd dim buddiant personol / buddiant sy'n rhagfarnu.

3 Ystyried y Gyllideb ddrafft sy'n cael ei hargymell gan y Cabinet ar gyfer 2021/2022 sy'n berthnasol i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol

Amlinellodd y Cynghorydd Keith Evans, Cadeirydd y Pwyllgor, drefniadaeth y cyfarfod a chroesawodd Arweinydd y Cyngor, y Cynghorydd Ellen ap Gwynn, Aelodau o'r Cabinet a Swyddogion i'r cyfarfod.

Cyflwynodd y Cynghorydd Ellen ap Gwynn, Arweinydd y Cyngor, adroddiad y gyllideb yn amlinellu'r sefyllfa ar hyn o bryd. Eglurodd y Cynghorydd ap Gwynn nad oes disgwyl Setliad Terfynol Refeniw a Chyfalaf Llywodraeth Leol tan 2il Mawrth, 2021. Felly bydd angen adlewyrchu ac addasu unrhyw newidiadau i'r setliad dros dro.

Cymeradwywyd adroddiad pennu sylfaen Treth y Cyngor gan y Cabinet ar 1af Rhagfyr 2020 a dychwelwyd y manylion i Lywodraeth Cymru i fwydo i gyfrifiadau'r setliad. Dywedodd y Cynghorydd ap Gwynn fod cyfanswm y setliad refeniw, a elwir

Tudalen 52

y Cyllid Allanol Cyfun, a ddyrannwyd i Geredigion ar gyfer 2021/22 yn £109,658k o'i gymharu â 2020/21 £107,646k yn gynydd 2%, sef y cynnydd isaf yng Nghymru. Mae Cymru gyfan wedi gweld cynnydd 3.8% ar gyfartaledd.

Mae'r gwaith asesu manwl, a wnaed i adnabod y pwysau anochel o ran costau sy'n wynebu'r Gwasanaethau, wedi'i gwblhau, gan adnabod gwir gyfanswm £6.9m, a grynhoir ym Mhapur B papurau'r agenda. Mae'r pwysau mwyaf arwyddocaol o ran costau yn ymwneud â Phorth Cynnal (£2.5m) a Phorth Gofal (£1.1m). Mae cyllidebau sy'n gysylltiedig â Gofal Cymdeithasol yn parhau i ddod o dan straen sylweddol, fel yr adlewyrchir yn sefyllfa ariannol y flwyddyn gyfredol a'r flwyddyn flaenorol. Mae darpariaeth ar gyfer chwyddiant cyflog (1% ynghyd â £250 ychwanegol ar gyfer staff sy'n ennill llai na £24k y flwyddyn) hefyd yn ffactor arwyddocaol ar £2.2m, er ar hyn o bryd nid oes cytundeb ffurfiol eto ar ddyfarniadau cyflog 2021/22.

Dywedodd y Cyngorydd ap Gwynn hefyd wrth y Pwyllgor y dywedwyd y llynedd nad oedd yn glir a fyddai'r gwariant uwch ar hyn o bryd ar Ofal Cymdeithasol yn gostwng i lefel yn agosach at 2 flynedd yn ôl neu bryd y byddai. Mae strwythur "gydol oed" newydd o ran cyflenwi gwasanaethau Porth Ceredigion yn dal yn ei fabandod ac yn parhau i gael ei weithredu a'i ddatblygu a bydd angen asesu effaith hyn yn llawn maes o law. Oherwydd y pandemig mae'r gwaith hwn, yn naturiol, wedi gweld cynnydd arafach na'r hyn a gynlluniwyd oherwydd yr angen i flaenoriaethu'r gwaith hanfodol o gyflenwi gwasanaethau. Felly nid yw swm £1.35m y benthyciad dros dro, a ddarparwyd yng nghyllideb sylfaen 2020/21, wedi gallu cael ei gynllunio i'w ad-dalu ac felly bydd yn parhau yn y gyllideb sylfaen. Rhagwelir y bydd yr effaith ariannol sy'n deillio o bandemig Covid-19 ar gyfer y flwyddyn gyfredol yn arwain at gost ychwanegol i'r Cyngor. Rhagwelir y bydd hyn yn £1.6m ar hyn o bryd (er y gallai'r sefyllfa derfynol fod yn is o hyd, neu'n uwch na'r amcangyfrif hwn).

Eglurodd yr Arweinydd hefyd fod cynnydd 3.5% yn Nhreth y Cyngor yn codi £1.5m gros, sy'n cyfateb i £1.3m net, ar ôl darparu ar gyfer y gofynion ychwanegol a roddir ar Gynllun Gostyngiadau Treth y Cyngor. Mae polisi Adennill Incwm a Chostau'r Cyngor yn sicrhau bod gwasanaethau'n parhau i adennill eu costau chwyddiant sy'n berthnasol i wasanaethau y gellir codi tâl amdanynt gan ddefnyddwyr gwasanaethau, er mai'r broblem gyfredol yn y tymor agos yw sicrhau bod ffrydiau incwm yn cael eu hadennill i lefelau cyn Covid-19.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Arweinydd am gyflwyno'r adroddiad a chroesawodd gwestiynau gan yr Aelodau.

Nid oedd dim cwestiynau ac felly cytunodd yr Aelodau i dderbyn yr adroddiad fel y'i cyflwynwyd.

Yna cyflwynodd Aelod perthnasol y Cabinet y wybodaeth sy'n berthnasol i'w Faes Gwasanaeth (a ddangosir yn Atodiad B papurau'r agenda). Yna cafodd yr aelodau gyfle i ofyn cwestiynau a atebwyd yn eu tro gan Swyddogion.

Ystyriodd Aelodau'r Pwyllgor gyllidebau'r gwasanaethau ar gyfer y meysydd gwasanaeth hynny sydd o fewn cylch gwaith y Pwyllgor, sef:

Cyswllt Cwsmeriaid - £57k
Gwasanaethau Democrataidd - £31k
Economi ac Adfywio - £34k

Tudalen 53

Cyllid a Chaffael - £51k
Cyfreithiol a Llywodraethu - £15k
Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth - £21k
Polisi, Perfformiad a Diogelu'r Cyhoedd - £10.5k

Yn ystod trafodaethau, codwyd y pwyntiau canlynol:

- Cododd rhai Aelodau bryder gyda chynnig i adolygu gwasanaeth casglu arian parod mewn Swyddfeydd Arian Parod ar gyfer gwasanaethau'r Cyngor. Mae llawer o drigolion Ceredigion yn defnyddio arian parod yn unig ac nid oes ganddynt ddim modd arall o dalu. Mewn ymateb, cadarnhawyd nad oes gan yr Awdurdod ddim bwriad i derfynu'r defnydd o daliadau arian parod yn y Swyddfeydd hynny;
- Mewn ymateb i gwestiwn ynghylch arbedion costau teithio, cadarnhawyd bod hyn yn ymwneud â Swyddogion Gwasanaethau Democrataidd yn unig;
- Gofynnodd Aelod a oedd arian wedi'i ddyrannu yn y gyllideb ar gyfer y pwysau posibl o ran costau yn y dyfodol ar gyfer ailosod storfeydd slyri yn Ffermydd Sirol yr Awdurdod. Cadarnhawyd bod Gweinidogion yn dadlau a fydd y rheolau Parth Perygl Nitradau yn berthnasol ai peidio yn y Senedd ar 3rd Mawrth 2021. Cytunwyd y dylai pawb gofio hyn;
- Codwyd pryder ynghylch y cynnydd yn nifer yr hawlwyd ar gyfer Cynllun Cymorth Treth y Cyngor oherwydd Covid-19. Cadarnhawyd bod cronfeydd wrth gefn wedi'u clustnodi ar gael i ariannu pwysau un tro pe bai hyn yn wir. Cadarnhawyd hefyd bod cyfradd casglu'r Awdurdod yn dda ar hyn o bryd. Dywedodd yr Arweinydd wrth Aelodau'r Pwyllgor bod y mater hwn yn cael ei godi a'i drafod yn rheolaidd yng nghyfarfodydd Arweinwyr Cymru Gyfan a bod y neges yn cael ei chyfleu i Lywodraeth Cymru bod angen mwy o arian i gefnogi trigolion trwy'r hinsawdd sydd ohoni;
- Amlinellodd cynnig Polisi, Perfformiad y gyllideb ddau opsiwn i'r Pwyllgor eu hystyried fel a ganlyn:
 1. Lleihau ein cyllideb argyfyngau sifil posibl; neu;
 2. Lleihau'r gyllideb cymorth polisi.

Bydd y ddau opsiwn yn gofyn am golli 0.2 cyfwerth ag amser llawn gan y naill dîm neu'r llall. Yn dilyn ystyriaeth, nid oedd yr Aelodau'n ffafrio un opsiwn dros y llall.

Diolchodd y Cadeirydd i Aelodau'r Cabinet am gyflwyno'r adroddiad mewn modd cryno a chlir.

Yna cyflwynodd Aelod perthnasol y Cabinet y Ffioedd a Chostau arfaethedig fel yr amlinellir ym Mhapur C, Atodiad 1 papurau'r agenda, (tudalennau 45-51 o 51).

Yn ystod y drafodaeth, nodwyd y canlynol:

- Cyfeiriodd Aelod o'r Pwyllgor at dudalen 51, ffi am newid enw tŷ, gan nodi y byddai'n fuddiol i'r Pwyllgor gael gwybodaeth ystadegol mewn perthynas â nifer y ceisiadau a gafwyd yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Cadarnhaodd Swyddog mai newid enw tŷ o'r Saesneg i'r Gymraeg yw mwyafrif y ceisiadau a geir. Cadarnhaodd yr Arweinydd fod hyn yn aml yn cael ei drafod yn y Pwyllgor Iaith a phan geir cais i newid enw tŷ o'r Gymraeg i'r Saesneg, anfonir llythyr at y meddianwyr yn rhoi gwybodaeth yn ymwneud â hanes ei enw tŷ Cymraeg cyfredol. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r meddianwyr wedi tynnu'r cais i newid yr enw yn ôl. Dywedodd yr Arweinydd wrth Aelodau'r Pwyllgor fod hyn wedi'i gydnabod a'i grybwyll mewn cyfarfod diweddar o'r Senedd. Roedd yr aelodau'n falch a gwnaethant longyfarch yr Arweinydd a'r Swyddogion am y cyflawniad hwn.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Arweinydd, Aelodau'r Cabinet a Swyddogion am y wybodaeth a gafwyd yn y cyfarfod, a gofynnodd i Aelodau'r Pwyllgor bleidleisio yn eu tro os ydynt yn derbyn, yn erbyn neu'n ymatal rhag yr argymhellion a ganlyn:

Tudalen 54

1. Ystyried y Gyllideb, pwysau o ran costau a chynigion ar gyfer lleihau costau/arbedion i'r gyllideb sy'n berthnasol ac yn angenrheidiol ar gyfer 2021/22;
2. Ystyried y Ffioedd a chostau perthnasol a gynigir ar gyfer 2021/22;
3. Ystyried y cynlluniau Cyfalaf perthnasol yn y Rhaglen Gyfalaf arfaethedig; a;
4. Rhoi unrhyw adborth priodol arall sy'n gysylltiedig â'r Gyllideb Ddrafft i'r Cabinet.

Cyflwynodd Aelod o'r Pwyllgor argymhelliad i'r Cabinet a eiliwyd ac y cytunwyd arno gan Aelodau'r Pwyllgor fel a ganlyn:

- Mae Aelodau'r Pwyllgor yn argymhell bod Arweinydd y Cyngor a'r Cabinet yn adolygu eu penderfyniad ar y sail y byddai unrhyw ddiwygiadau i'r Grant Cynnal Refeniw dros dro yn cael eu hamsugno gan Gyllideb Refeniw Gorfforaethol y Grŵp Arweiniol; ac;
- Mae Aelodau'r Pwyllgor yn argymhell bod Arweinydd y Cyngor a'r Cabinet yn rhoi ystyriaeth bellach i ddyraniad unrhyw gynnydd posibl yn y Grant Cynnal Refeniw.

ARGYMHELLIAD:

Yn dilyn ystyriaeth, cytunodd yr Aelodau i argymhell bod y Cabinet yn:

1. **CYMERADWYO**'r Gyllideb, Pwysau o ran costau a chynigion ar gyfer lleihau costau/arbedion i'r gyllideb sy'n berthnasol ac yn angenrheidiol ar gyfer 2021/22;
2. **CYMERADWYO**'r Ffioedd a chostau perthnasol a gynigir ar gyfer 2021/22; a
3. **CYMERADWYO**'r cynlluniau Cyfalaf perthnasol yn y Rhaglen Gyfalaf arfaethedig.

Yn amodol ar ystyried y canlynol:

- Mae Aelodau'r Pwyllgor yn argymhell bod Arweinydd y Cyngor a'r Cabinet yn adolygu eu penderfyniad:
 - I. (Cabinet 2/2/21 C132 yn ymwneud ag Argymhelliad (v), ac
 - II. Argymhelliad (e) a gynhwysir yn yr adroddiad ar gyllideb ddrafft 2021/22 (Papur A) (tudalen 11)ar y sail y byddai unrhyw ddiwygiadau i'r Grant Cynnal Refeniw dros dro yn cael eu hamsugno gan Gyllideb Refeniw Gorfforaethol y Grŵp Arweiniol; ac;
- Mae Aelodau'r Pwyllgor yn argymhell bod Arweinydd y Cyngor a'r Cabinet yn rhoi ystyriaeth bellach i ddyraniad unrhyw gynnydd posibl yn y Grant Cynnal Refeniw.

Diolchodd y Cadeirydd i Arweinydd y Cyngor, Aelodau'r Cabinet a Swyddogion am baratoi adroddiadau a chyflwyno'r wybodaeth yn y cyfarfod. Diolchodd y Cadeirydd hefyd i'r Swyddog Trosolwg a Chraffu a'r Tîm Gwasanaethau Democraidd am eu cefnogaeth cyn ac yn ystod y cyfarfod.

Dymunodd y Cadeirydd yn dda i bawb a daeth â'r cyfarfod i ben.

Tudalen 55

Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor a gynhaliwyd ar xxxxxx

Cadeirydd:- _____

Dyddiad:- _____

Cofnodion Cyfarfod Arbennig y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd o bell trwy fideo-gynadledda ddydd Iau, 18^{fed} Mawrth 2021

Yn bresennol: Y Cynghorwyr John Adams-Lewis, Bryan Davies, Ceredig Davies, Gareth Davies, Peter Davies, Elizabeth Evans, Keith Evans, Lyndon Lloyd MBE, Dai Mason, Dan Potter, Rowland Rees-Evans, Lynford Thomas, Wyn Thomas, Ivor Williams a Matthew Woolfall-Jones

1.20pm – 1.25pm

- 1 **Ymddiheuriadau**
Ymddiheurodd y Cynghorwyr Ifan Davies ac Endaf Edwards am na allent fynychu'r cyfarfod.
- 2 **Datgelu Buddiannau Personol / Buddiannau sy'n Rhagfarnu (gan gynnwys datganiadau Chwipio)**
Ni ddatgelwyd dim buddiannau personol / buddiannau sy'n rhagfarnu.
- 3 **Ethol Cadeirydd y Pwyllgor ar gyfer blwyddyn fwrdeistrefol 2021/22, gan ddod i rym ar 15^{fed} Mai 2021**
Fe'i cynigiwyd gan y Cynghorydd Keith Evans a'i eilio gan y Cynghorydd Dan Potter a **PHENDERFYNWYD** yn unfrydol y dylid ethol y Cynghorydd Ivor Williams yn Gadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ar gyfer blwyddyn fwrdeistrefol 2021/22.
- 4 **Ethol Is-gadeirydd y Pwyllgor ar gyfer blwyddyn fwrdeistrefol 2021/22, gan ddod i rym ar 15^{fed} Mai 2021**
Fe'i cynigiwyd gan y Cynghorydd Keith Evans a'i eilio gan y Cynghorydd Ivor Williams a **PHENDERFYNWYD** yn unfrydol y dylid ethol y Cynghorydd Dan Potter yn Is-gadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ar gyfer blwyddyn fwrdeistrefol 2021/22.

Cadarnhawyd yng nghyfarfod y Pwyllgor a gynhaliwyd ar xxxx 2021

Cadeirydd:

Cofnodion cyfarfod o'r PWYLLGOR TROSOLWG A CHRAFFU ADNODDAU CORFFORAETHOL a gynhaliwyd o bell drwy fideogynadledda ddydd Iau, 13 Mai 2021

Presennol: Y Cynghorydd Keith Evans (Cadeirydd), Y Cynghorwyr Ivor Williams, Peter Davies MBE, Bryan Davies, Ceredig Davies, Gareth Davies, Endaf Edwards, Ifan Davies, Elizabeth Evans, John Adams-Lewis, Dai Mason, Dan Potter, Rowland Rees-Evans, Lynford Thomas, Lyndon Lloyd MBE, Wyn Thomas.

Hefyd yn bresennol: Y Cynghorwyr Rhodri Evans, Catherine Hughes, Gareth Lloyd a Ray Quant MBE.

Swyddogion a oedd yn bresennol: Caroline Lewis, (Cyfarwyddwr Corfforaethol); Geraint Edwards, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Pobl a Threfniadaeth); Russell Hughes-Pickering, (Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Economi ac Adfywio); Arwyn Davies, (Rheolwr Corfforaethol, Twf a Menter); Andrew Harries, (Prif Swyddog Ystadau); Dwynwen Jones, (Swyddog Trosolwg a Chraffu); Nia Jones, (Rheolwr Corfforaethol, Gwasanaethau Democrataidd); Kay Davies, (Swyddog Gwasanaethau Democrataidd).

(10.00am-11.30am)

1. YMDDIHEURIADAU:

Ni dderbyniwyd ymddiheuriadau.

2. Datgan Buddiant Personol/Buddiant sy'n Rhagfarnu

Ni ddatganwyd buddiant personol/buddiant sy'n rhagfarnu.

3. Polisi Gofalwyr

Roedd y polisi wedi bod yn destun ymgynghoriad gyda'r Undebau Llafur perthnasol; roedd eu diwygiadau wedi'u hymgorffori lle'n briodol a chytunwyd arnynt wedi hynny. Pwrpas y polisi Gofalwyr newydd yw cyflwyno gweithdrefnau'r Cyngor ar gyfer cydnabod a chefnogi gweithwyr sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu sylweddol ochr yn ochr â'u cyflogaeth am dâl.

Mae'r Polisi yn cyflwyno'r gefnogaeth sydd eisoes ar gael i ofalwyr sy'n gyflogaion i Gyngor Sir Ceredigion, fel opsiynau gweithio hyblyg, amser o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol (di-dâl), absenoldeb rhiant (di-dâl), cefnogaeth gan yr Uned Gofalwyr a'r gwasanaethau a ddarperir gan ein rhaglen cymorth i weithwyr, Care First.

Mae'r polisi hefyd yn cyflwyno mwy o gefnogaeth ychwanegol ar gyfer gofalwyr sy'n gweithio gyda'r nod o gadw eu gwasanaeth yn y tymor hir:

- pasbort Gofalwyr - dogfen sy'n cydnabod cyfrifoldebau gofalu y gellir eu trosglwyddo os yw'r gweithiwr yn newid rôl; ac
- Absenoldeb Gofalwyr - hawl i'r cyflogaion hynny sy'n meddu ar Basbort Gofalwyr i gael hyd at 5 niwrnod o Absenoldeb Gofalwyr â thâl mewn unrhyw gyfnod treigl o 12 mis er mwyn ymgymryd â'u cyfrifoldebau gofalu.
- Creu Rhwydwaith Gofalwyr ar gyfer gweithwyr y Cyngor

Diolchwyd i Mr Geraint Edwards, Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Pobl a Threfniadaeth, am ei gyflwyniad ar yr adroddiad. Roedd yr Aelodau'n croesawu'r polisi a'r cyfle i drafod. Codwyd y pwyntiau a ganlyn:

- i. Byddai'n ddefnyddiol cynnwys rhif ffôn cyswllt yn y ddogfen bolisi gan nad oes gan bob defnyddiwr fynediad i wasanaethau ar-lein.

Tudalen 58

- ii. Cynigiwyd y dylai'r polisi nodi bod gan bob gofalwr hawl i asesiad o anghenion gan weithiwr cymdeithasol.
- iii. Byddai hefyd yn ddefnyddiol cynnwys gwybodaeth mewn perthynas â ffynonellau cymorth ariannol sydd ar gael i ofalwyr a'r person y gofelir amdano.
- iv. Mae gweithio hyblyg o gartref hefyd yn fuddiol, a gallai fod o gymorth i ofalwyr. Mae'r rhan fwyaf o'r staff wedi gweithio gartref er dechrau pandemig COVID-19 a gwelwyd bod hyn wedi bod yn effeithiol.

Cytunodd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Gofalwyr yn amodol ar ystyried y canlynol:

- cynnwys rhif ffôn cyswllt ar gyfer Uned Gofalwyr Cyngor Sir Ceredigion ym mhwynt 11.2 a chyswllt allanol yn Adran 6 y polisi gan nad oes gan rai unigolion fynediad i'r rhyngwyd, o bosib;
- rhoi paragraff yn y polisi yn cyfeirio at weithio gartref yn ystod y pandemig a sut y gallai hyn fod yn opsiwn posib i unigolion ar gyfer gweithio hyblyg yn y dyfodol; a
- cyfeirio at y ffaith ei bod yn ddyletswydd statudol cynnig Asesiad Gofalwr i Ofalwyr.

4. Ffermydd Sirol - Rheoliadau Amgylcheddol

Cyflwynodd Arwyn Davies, Rheolwr Corfforaethol, Twf a Menter, adroddiad er mwyn amlinellu'r materion sy'n codi o'r Rheoliadau Llygredd Amaethyddol newydd ac i rannu'r opsiynau cynnar a'r camau angenrheidiol er mwyn mynd i'r afael â'r heriau. Mae'r adroddiad yn rhoi cefndir y polisi yng Nghymru ar ddaliadau Ffermydd Sirol y Cyngor ac Ystad Ffermydd Cyngor Sir Ceredigion ynghyd â chrynodeb o'r ffermydd sy'n rhan o ystad y cyngor.

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi comisiynu dadansoddiad o statws cydymffurfio'r 12 fferm yn erbyn Rheoliadau Silwair, Slyri ac Olew Tanwydd Amaethyddol 2010 a'r Rheoliadau Atal Llygredd Amaethyddol yn y dyfodol.

Cafwyd cyngor gan Lywodraeth Cymru cyn hyn bod y safonau arfaethedig ar Atal Llygredd Amaethyddol i fod dod i rym erbyn Ionawr 2020. Mae'r rheoliadau Silwair, Slyri ac Olew Tanwydd Amaethyddol yn ei gwneud yn ofynnol bod y capasiti storio slyri yn 4 mis. Ymwelwyd â phob fferm i gynnal asesiadau bras yn erbyn y safonau Silwair, Slyri ac Olew Tanwydd Amaethyddol. Byddai'n ofynnol cynnal mwy o asesiadau manwl mewn rhai achosion, er enghraifft er mwyn cyflawni cyfrifiadau manwl ar gapasiti storio slyri/dŵr brwnt.

Yn dilyn yr ymweliadau, dynodwyd problemau a oedd yn bodoli neu broblemau posib mewn naw fferm o'r deuddeg. Byddai angen gwneud gwaith adeileddol sylweddol i adfer rhai o'r ffermydd, a byddai angen newid systemau rheoli eraill (e.e. o systemau ciwbicl/slyri i systemau sy'n seiliedig ar wellt/buarth gwellt) neu waith adeileddol llai (e.e. er mwyn osgoi halogiad dŵr glân).

Ar 27 Ionawr 2021, cyhoeddodd Gweinidog yr Amgylchedd, Ynni a Materion Gwledig bod mesurau rheoleiddiol yn cael eu cyflwyno i fynd i'r afael â llygredd amaethyddol

Tudalen 59

yng Nghymru, sef Rheoliadau Adnoddau Dŵr (Rheoli Llygredd Amaethyddol) (Cymru) 2021 a byddant yn weithredol o 1 Ebrill 2021 mewn perthynas â set gychwynnol o fesurau. Bydd y gweddill yn cael eu cyflwyno'n raddol dros gyfnod o dair blynedd. Mae'r Rheoliadau'n canolbwyntio ar y ffermydd hynny lle ceir y risg amgylcheddol mwyaf yn sgil rheolaeth wael ar wasgaru tail. Maent yn seiliedig ar argymhellion ar arferion da cyfredol felly bydd rhai ffermwyr yn gweld yr effaith lleiaf posib, yn enwedig y rhai hynny sydd eisoes yn gweithredu arferion da a'r rhai nad ydynt yn cynhyrchu slyri, fel ffermwyr defaid, ond bydd angen amser a chymorth ar eraill er mwyn cydymffurfio.

Mae'r rheoliadau'n cynnwys y gofynion a ganlyn:

- Cynllunio rheoli maethynnau;
- Taenu gwartaith cynaliadwy sy'n gysylltiedig â gofynion y cnwd;
- Gwarchod dŵr rhag llygredd sy'n gysylltiedig â phryd, ble a sut mae gwartaith yn cael ei daenu; a
- Safonau storio silwair a thail

Mae'r rheoliadau'n destun her gyfreithiol o du'r diwydiant ac mae'n bosibl y bydd llywodraeth newydd yn eu hadolygu, ond mae'n debygol y bydd rhyw ffurf ar reolaeth dynnach ar lygredd yn cael ei gweithredu yn y dyfodol p'un ai a fydd y rheoliadau hyn yn cael eu gweithredu'n llawn neu beidio.

Ni fydd rhai ffermydd yn cydymffurfio â'r rheoliadau newydd arfaethedig, a bydd gofyn buddsoddi i alluogi'r ffermydd hynny i fodloni gofynion y rheoliadau. Nid yw graddau'r buddsoddiad wedi'i bennu hyd yma a bydd yn ddibynnol ar nifer o ffactorau (e.e. defnydd tir ar y ffermydd, natur y tenantiaethau).

Mae'n debygol y bydd gofyn cael buddsoddiad cyfalaf o ran capasiti storio slyri ond mae ymchwiliadau'n cael eu gwneud hefyd i opsiynau eraill sy'n cynnwys:

- Dichonolrwydd i Dreuliad Anaerobig / atebion o ran Amaethyddiaeth yr Amgylchedd a Reolir – cynhyrchu gwres/trydan i'w defnyddio wrth gynhyrchu llyisiau – statws posib fferm arddangos.
- 'Cronfa Her Ymchwil ac Arloesi yn y DU' neu Adfywio Cymunedol posib neu geisiadau Cronfa Adfywio i liniaru ehangach (e.e. prosiect Amaethyddol Bathodyn Glas), edrych ar atebion technegol - cynnig Ffermydd Sirol yn rhan o wely prawf ar gyfer yr her flaengar.

Bydd gofyn i'r dulliau buddsoddi amgen posib hyn gael eu datblygu ochr yn ochr â thimau polisi Llywodraeth Cymru i sicrhau y gellir eu hystyried yn atebion hyfyw gwirioneddol. Bydd y dulliau yn gosod Cyngor Sir Ceredigion ar y blaen o ran chwilio am atebion defnyddiol bywyd go iawn.

Bydd symud ymlaen yn cynnwys y canlynol:

- Cyfathrebu gyda phob fferm (yn enwedig y 9 fferm y gellid effeithio arnynt)
- Bydd angen arian refeniw (rhyw £30k) i ddatblygu cynllun gweithredu manwl ar gyfer pob fferm.
- Bwydo'r canlyniadau i'r trafodaethau ar raglen Gyfalaf Cyngor Sir Ceredigion ac asesu ymhellach yr opsiynau ar gyfer pob fferm ac ar gyfer yr Ystad yn gyffredinol.

Tudalen 60

Nodwyd y pwyntiau a ganlyn yn ystod y drafodaeth:

- i. Mae gan bob Fferm Sirol gytundeb tenantiaeth unigol, rhai yn dyddio'n ôl nifer o flynyddoedd. Pan fyddant yn cael eu hadnewyddu, mae ffermydd yn awr yn cael eu rhentu ar gytundeb Tenantiaeth Busnes Fferm.
- ii. Cyfrifoldeb y Cyngor yn bennaf, fel landlord, yw'r rhwymedigaethau sy'n ymwneud â gwastraff slyri.
- iii. Cynigiwyd y gall ffermydd fanteisio ar y cynllun am ddim (ymgyngoriadau awr o hyd) sydd ar gael gan asiantaethau preifat i ffermwyr gan felly ddileu'r angen i'r Cyngor dalu'r swm o £30k a nodwyd ar gyfer yr asesiadau. Fodd bynnag, er y byddai pob fferm yn cael ei hannog i fanteisio ar y cyfle am asesiadau am ddim nodwyd y byddai'n ofynnol i'r Cyngor gynnal ei asesiadau annibynnol ei hun o hyd.
- iv. Nodwyd bod Prifysgol Aberystwyth drwy Aber Innovation yn paratoi i gyflwyno cais am arian i Gronfa Her Llywodraeth Cymru i'w galluogi i ymchwilio i syniadau a mentrau arloesol er mwyn mynd i'r afael â'r her benodol hon, a byddai'r ffermydd sirol yn cael eu hystyried yn rhan o'r adnodd treialu yn y gwaith hwn.
- v. Roedd nifer o'r Aelodau yn gytûn bod diogelu dyfodol ffermydd sy'n eiddo i'r Cyngor yn bwysig er mwyn helpu pobl ifanc sydd am fynd i'r diwydiant.

Cytunodd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ddiwygio'r Grŵp Gorchwyl a Gorffen cyn gynted â phosib, o dan gadeiryddiaeth y Cynghorydd Peter Davies, MBE. Rhoddir ystyriaeth i bob peth sy'n ymwneud ag atebolrwydd ariannol i'r Cyngor, cynghori ffermwyr tenant i chwilio am asesiadau am ddim gan asiantaethau, ymwybyddiaeth o gyfyngiadau amser a phwysigrwydd y Gymraeg a diwylliant mewn ardaloedd gwledig

5. Unrhyw fater busnes arall

Gan mai hwn fyddai cyfarfod olaf y Cynghorydd Keith Evans fel Cadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol, nododd ei fod am ddiolch i Dwynwen Jones, Swyddog Craffu am ei chefnogaeth yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf. Diolchodd hefyd i'r tîm Gwasanaethau Democrataidd, cyfieithwyr, swyddogion, Is-gadeirydd, y Cynghorydd Ivor Williams ac i bob aelod o'r Pwyllgor a'r Cabinet.

Cadarnhawyd yn y Cyfarfod o'r Pwyllgor a gynhaliwyd ar

Cadeirydd:

Dyddiad: