

Pecyn Cyhoeddus



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

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

Dydd Iau, 13 Gorffennaf 2023

Annwyl Syr / Fadam

Ysgrifennaf i'ch hysbysu y cynhelir Cyfarfod o Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn Siambr y Cyngor - Penmorfa, Dydd Mercher, 19 Gorffennaf 2023 am 10.00 am i drafod y materion canlynol:

- 1. Croeso ac 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 Ddrafft Menopos (Tudalennau 3 - 14)**
- 4. Adolygiad o threfniadau Gweithio yn Hybrid (Tudalennau 15 - 28)**
- 5. Cynllun Ddrafft y Gweithlu 2023-2028 (Tudalennau 29 - 76)**
- 6. Diweddariad ar Clic (Tudalennau 77 - 82)**
- 7. Y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig (Tudalennau 83 - 124)**
- 8. Cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion. (Tudalennau 125 - 130)**
- 9. Blaenraglen Waith (Tudalennau 131 - 134)**

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 Trosolwg a Chraffu 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: 19 Gorffennaf 2023

LLEOLIAD: Hybrid

TEITL: Polisi Menopos Drafft

DIBEN YR ADRODDIAD: Adolygu ac argymhell y Polisi Menopos drafft

**Y RHESWM PAM FOD Y
PWYLLGOR CRAFFU
WEDI GOFYN AM YR
WYBODAETH:** Craffu cyn penderfynu – adolygu strategaeth newydd

CEFNDIR

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol, lle mae pawb yn cael eu trin yn deg gydag urddas a pharch yn eu hamgylchedd gwaith. Mae hefyd wedi ymrwymo i iechyd, diogelwch a lles y gweithlu cyfan.

Mae'r menopos yn rhan naturiol o heneiddio, y cyfeirir ato'n aml fel 'y newid', ac mae'n cyfeirio at yr adeg pan na fydd y mislif wedi dod am 12 mis. Nid yw bob amser yn drawsnewidiad hawdd ond gyda'r cymorth cywir gall fod yn llawer gwell. Er nad yw pawb sy'n mynd drwy'r menopos yn dioddef o symptomau, bydd cefnogi'r rhai sydd yn dioddef o symptomau yn gwella eu profiad yn y gwaith.

Amcangyfrifir bod tua 1 ym mhob 3 pherson yn y DU naill ai wedi cyrraedd y menopos neu'n mynd drwyddo ar hyn o bryd. Mae data Cyngor Sir Ceredigion ym mis Hydref 2022 yn cofnodi bod 66.1% (1,355) o'r gweithlu corfforaethol (ac eithrio ysgolion) yn fenywod, gyda 34.1% (698) ohonynt rhwng 45 a 64 oed a gallent fod mewn oedran lle maent yn debygol o fod yn profi'r perimenopos neu wedi cyrraedd y menopos. Mae'n bwysig felly ein bod yn ystyried anghenion y grŵp hwn ac yn mynd ati'n rhagweithiol i reoli gweithlu sy'n amrywiol o ran oedran.

POLISI MENOPOS

Mae'r Polisi Menopos drafft wedi'i ddatblygu i helpu'r rheini sy'n profi symptomau trafferthus yn gysylltiedig â'r menopos, ac i'w cefnogi nhw, eu cydweithwyr a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau'r menopos.

Nod y polisi yw:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â'r menopos yn agored ac yn gyfforddus a themlo'n hyderus i ofyn am gymorth.

Tudalen 4

- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgysiau da yn hyderus, a bod polisi ac arferion y Cyngor yn glir iddynt, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol a'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr ynghylch symptomau posibl y menopos a sut y gallant gefnogi gweithwyr yn y gwaith.
- Lleihau absenoldeb oherwydd symptomau'r menopos.
- Rhoi sicrwydd i weithwyr ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi eu hanghenion yn ystod y menopos.

Mae'r polisi'n nodi rolau a chyfrifoldebau'r rheini sy'n ymwneud â chefnogi gweithwyr yr effeithir arnynt yn y gweithle. Mae'n rhoi trosolwg o symptomau'r menopos, eu heffaith, ac yn cynnig arweiniad i weithwyr a rheolwyr llinell ar y cymorth a'r wybodaeth sydd ar gael i'w helpu i ymdrin â'r materion sy'n codi o'r menopos.

Bydd y polisi, os cytunir arno, yn cael ei gefnogi ymhellach gydag arweiniad a gwybodaeth bellach ar yr adran Gweithwyr ar CeriNet a chymorth ymarferol i reolwyr yn y Pecyn Cymorth i Reolwyr ar CeriNet.

Bydd y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth hefyd yn darparu cymorth pellach i'r rheini sy'n profi symptomau'r menopos drwy wneud y canlynol:

1. Darparu caffi menopos lle gall gweithwyr gwrrdd â'i gilydd a chael cymorth a gwybodaeth. Bydd y sesiynau hyn yn cael eu cefnogi gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
2. Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r menopos i Reolwyr.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os naddo, nodwch Do pam

Crynodeb:

Hirdymor:

Un o brif amcanion y polisi hwn yw cefnogi'r rheini sydd â symptomau trafferthus yn gysylltiedig â'r menopos a lleihau absenoldeb oherwydd y symptomau hyn. Gall hyn gynnwys cyflwyno addasiadau rhesymol dros dro i gefnogi gweithwyr i aros mewn gwaith yn y tymor byr, y tymor canolig a'r tymor hir.

Integreiddio:

Bydd cymorth a hyfforddiant yn cael ei ddarparu i'r gweithiwr, ei gydweithwyr a'i reolwr llinell, gan godi ymwybyddiaeth o effaith y symptomau ar y gweithiwr.

Cydweithio:

Mae ein partneriaid yn yr undebau llafur wedi chwarae rhan fawr yn natblygiad y polisi hwn.

**LLESIAINT
CENEDLAETHAU'R
DYFODOL:**

Tudalen 5

- Cynnwys:** Mae rhanddeiliaid allweddol wedi bod yn rhan o'r gwaith o ddatblygu'r polisi hwn a thrwy gydol y broses ymgynghori.
- Atal:** Trwy godi ymwybyddiaeth, hyfforddiant a chymorth i weithwyr a'u rheolwyr llinell, y nod yw lleihau absenoldeb oherwydd symptomau trafferthus sy'n gysylltiedig â'r menapos. Gellir cyflwyno addasiadau rhesymol dros dro i gefnogi gweithwyr i aros mewn gwaith.

ARGYMHELLIAD:

- Argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Menapos.

Y RHESYMAU DROS YR ARGYMHELLIAD

- Cefnogi gweithwyr sy'n profi symptomau'r menapos a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol y broses naturiol hon.

Enw Cyswllt: Geraint Edwards

Swydd: Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad: 23/06/2023

Acronymau:



Cyngor Sir CEREDIGION County Council
Pobl a Threfniadaeth | People and Organisation

DRAFFT

Polisi Menopos



Cynnwys

1. Cyflwyniad.....	3
2. Amcanion.....	3
3. Rolau a chyfrifoldebau.....	4
4. Diffiniadau.....	5
5. Trosolwg	6
6. Mynediad at gymorth a chamau gweithredu allweddol.....	7
7. Canllawiau cyffredinol i weithwyr	8
8. Canllawiau i reolwyr	8

DRAFT

1. Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol, lle mae pawb yn cael eu trin yn deg a chydag urddas a pharch. Mae hefyd wedi ymrwymo i iechyd, diogelwch a lles y gweithlu cyfan.

Mae'r polisi hwn yn defnyddio iaith niwtral o ran rhywedd er mwyn sicrhau ei fod yn gynhwysol i bawb a allai brofi symptomau'r menopos.

Bydd hyd at draean o'r rheini sy'n mynd drwy'r menopos yn profi symptomau difrifol a all effeithio ar ansawdd eu bywyd. Achosir symptomau'r menopos gan newidiadau mewn lefelau oestrogen, mae hyn yn golygu y gall y symptomau hyn hefyd effeithio ar ddynion traws a phobl anneuaid.

Mae'r menopos, y cyfeirir ato'n aml fel 'y newid', yn rhan naturiol o'r broses heneiddio o ganlyniad i hormonau'n gostwng, sydd yn y pen draw yn arwain at bwynt pan fydd y mislif wedi dod i ben. Nid yw bob amser yn drawsnewidiad hawdd, ond gyda'r cymorth cywir, gall fod yn llawer gwell. Er nad yw rhai pobl yn dioddef o symptomau, bydd cefnogi'r rheini sydd yn dioddef o symptomau yn gwella eu profiad yn y gwaith.

Nid yw'r menopos yn bwnc sy'n cael ei drafod yn eang a gellir ei gamddeall. Ein nod yw i bawb ddeall beth yw'r menopos, a gallu siarad amdano yn agored a heb deimlo cywilydd. Mae hwn yn fater i bawb, nid i'r rheini sy'n profi symptomau yn unig.

Mae'r Cyngor yn ymwybodol y gallai rhai o symptomau'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Felly, mae'n bwysig ystyried camau rhesymol i fynd i'r afael ag unrhyw risgiau penodol.

Gall profiadau a chanfyddiadau o'r menopos hefyd amrywio mewn perthynas ag anabledd, oedran, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol/partneriaeth sifil. Mae'n bwysig cydnabod y gallai profiad unigolion o'r menopos amrywio'n fawr am lawer o resymau.

Mae'r polisi hwn yn nodi'r canllawiau a'r cymorth sydd ar gael i weithwyr a rheolwyr ar ddarparu'r cymorth cywir i reoli symptomau'r menopos yn y gwaith. Nid yw'n gytundebol ac nid yw'n rhan o delerau ac amodau cyflogaeth. Fodd bynnag, os yw'r Cyngor yn dymuno diwygio'r Polisi Menopos, ymgynghorir â gweithwyr ar newidiadau arfaethedig drwy'r Undebau Llafur cydnabyddedig.

2. Amcanion

Amcanion y polisi hwn yw:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â'r menopos yn agored ac yn gyfforddus a theimlo'n hyderus i ofyn am gymorth.
- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgysiau da yn hyderus, a'u bod yn deall polisi ac arferion y Cyngor yn glir, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol (AD) a'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr ynghylch symptomau posibl y menopos, a'r ffordd orau y gallant gefnogi gweithwyr yr effeithir arnynt yn y gwaith.

Tudalen 9

- Lleihau absenoldeb o ganlyniad i symptomau'r menopos.
- Sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi pobl sy'n profi symptomau'r menopos.

3. Rolau a chyfrifoldebau

Gweithwyr

- Cyfrifoldeb personol i ofalu am eu hiechyd.
- Bod yn agored ac yn onest mewn sgysiaau gyda'u rheolwr.
- Os na all aelod o staff siarad gyda'u rheolwr llinell am unrhyw reswm, gallant siarad gydag AD (adnoddaudynol@ceredigion.gov.uk), y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr (iechydalles@ceredigion.gov.uk) neu gynrychiolydd o'u hundeb llafur.
- Anogir gweithwyr yr effeithir arnynt gan y menopos i geisio cymorth drwy eu Meddyg Teulu, iechyd galwedigaethol a sefydliadau allanol eraill.
- Gall gweithwyr sy'n profi symptomau'r menopos gael mynediad at gaffi menopos y Cyngor (grŵp cymorth).
- Cyfrannu at amgylchedd gwaith parchus a chynhyrchiol.
- Bod yn barod i helpu a chefnogi eu cydweithwyr.
- Deall unrhyw addasiadau angenrheidiol y mae eu cydweithwyr yn eu derbyn o ganlyniad i'w symptomau sy'n gysylltiedig â'r menopos.

Rheolwyr Llinell

- Ymglyfarwyddo â'r Polisi Menopos a'r Canllawiau i Rheolwyr ar CeriNet; mynychu hyfforddiant a sesiynau cyngor fel y bo'n briodol.
- Bod yn barod i gael trafodaethau agored ynglŷn â'r menopos, gwerthfawrogi natur personol y sgwrs, a thrin y drafodaeth mewn modd sensitif a phroffesiynol.
- Defnyddio'r canllawiau, cyfeirio ac adolygu ar y cyd â'r gweithiwr, cyn cytuno gyda'r unigolyn ar y ffordd orau i'w gefnogi, ac unrhyw addasiadau sydd eu hangen.
- Cofnodi'r addasiadau y cytunwyd arnynt, a'r camau i'w rhoi ar waith a sicrhau y cedwir at y rhain.
- Sicrhau deialog barhaus a threfnu dyddiadau adolygu.
- Pan fydd addasiadau'n aflwyddiannus, neu os yw'r symptomau'n achosi mwy o broblemau, dylai'r Rheolwr Llinell gael trafodaeth gydag AD ynglŷn ag atgyfeiriad at Iechyd Galwedigaethol am gyngor pellach.

Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

- Darparu cyngor ac arweiniad cyfredol a chyfannol ynghylch a allai'r menopos fod yn cyfrannu at symptomau/lles ai peidio.
- Cyfeirio gweithwyr a rheolwyr at ffynonellau cymorth a chyngor priodol.
- Darparu cymorth a chyngor i Adnoddau Dynol a Rheolwyr Llinell wrth benderfynu a chytuno ar addasiadau, os oes angen.
- Monitro atgyfeiriadau oherwydd symptomau'r menopos, a darparu atgyfeiriadau ychwanegol, lle bo angen.

- Adolygu a diweddarau'r wybodaeth sydd ar gael ar CeriNet a ffynonellau mewnol eraill.
- Darparu hyfforddiant a sesiynau cymorth priodol e.e. Ymwybyddiaeth o'r Menopos a'r Caffi Menopos

Adnoddau Dynol (AD)

- Cynnig arweiniad i reolwyr ar ddehongli'r Polisi hwn a chanllawiau.
- Monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi hwn mewn perthynas â pherfformiad a lefelau absenoldeb cysylltiedig.

4. Diffiniadau

Yn y polisi hwn, defnyddir y gair 'menopos' i gwmpasu symptomau a brofir yn ystod y perimenopos, y menopos, ac ar ôl y menopos.

Y Perimenopos:

Y cyfnod o newid hormonaidd yn arwain at y menopos. Dyma'r adeg lle gall symptomau ddechrau ymddangos, a gall mislif fod yn afreolaidd neu'n drwm. Yn aml, gall y perimenopos bara rhwng pedair a phum mlynedd, ond i rai pobl gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd, ac i eraill, gall bara ychydig fisoedd yn unig.

Y Menopos:

Y cam biolegol pan fydd y mislif yn dod i ben a bywyd atgenhedlu naturiol yn dod i ben. Yn ystod menopos 'naturiol' bydd yr ofariau yn rhoi'r gorau i gynhyrchu wyau a bydd hormonau'n disgyn islaw lefelau penodol. Yr oedran cyfartalog i berson gyrraedd y menopos yn naturiol yw 51.

Menopos Meddygol neu Lawfeddygol

Gall menopos meddygol neu lawfeddygol ddigwydd yn sydyn ar unrhyw oedran pan fydd yr ofariau'n cael eu difrodi gan gyflwr iechyd neu driniaethau penodol megis cemotherapi, radiotherapi neu lawdriniaeth.

Ar ôl y Menopos:

Dyma'r amser ar ôl i'r menopos ddigwydd, gan ddechrau pan nad yw person wedi cael mislif am ddeuddeg mis yn olynol.

Dyn Traws

Person a gofrestrwyd yn fenyw ar adeg ei eni, ond sy'n byw ac yn hunaniaethu fel dyn, a elwir yn ddyn trawsryweddol.

Anneuaidd

Hunaniaeth o ran rhywedd nad yw'n cydymffurfio â'r credoau deuaidd traddodiadol ynglŷn â rhywedd sy'n nodi bod pob unigolyn naill ai'n wryw neu'n fenyw yn unig.

5. Trosolwg

Mae'r menopos yn rhan naturiol o heneiddio. Yn ôl y GIG, mae symptomau'n aml yn parhau am 4 blynedd ar ôl y menopos, ond bydd tua 10% yn parhau i brofi symptomau am hyd at 12 mlynedd.

Fel arfer, mae'n broses naturiol sy'n cynnwys newid graddol ond weithiau gall fod yn sydyn ac yn ddwys.

Mae symptomau'r menopos yn amrywio a gallant gynnwys y canlynol, er nid yw'r rhestr yn cynnwys yr holl symptomau posibl:

- Pylliau o wres, crychguriadau'r galon, chwysu gyda'r nos, anhunedd a tharfu ar gwsg.
- Blinder, diffyg canolbwyntio.
- Cur pen, poenau yn y cymalau, llid ar y croen a chroen sych, chwysu mwy yn ystod y dydd, llygaid sych, colli gwallt.
- Problemau wrinol, mislif poenus, afreolaidd a/neu drwm.
- Iselder, gorbryder, pylliau o banig, diffyg canolbwyntio, newidiadau mewn hwylliau, problemau gyda'r cof, colli hyder.

Ni fydd pawb yn profi pob symptom ac efallai na fyddant yn digwydd yn barhaus, ond bydd tua 30-60% yn profi symptomau corfforol a/neu seicolegol ysbeidiol yn ystod y menopos.

Gall y symptomau hyn effeithio'n andwyol ar ansawdd bywyd personol a bywyd gwaith. Yn y gwaith, gallant achosi embaras, chwalu hyder a gallant fod yn straen i ddelio â nhw.

Gall newidiadau hormonaidd sy'n gysylltiedig â'r menopos hefyd effeithio ar iechyd yn y dyfodol yn ogystal â phrofiad o symptomau'r menopos. Mae rhai pobl angen cyngor a thriniaeth feddygol megis Therapi Amnewid Hormonau (HRT). Gall ceisio cyngor meddygol am symptomau sy'n gysylltiedig â'r menopos olygu amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau meddygol a/neu driniaeth. Gall HRT fod o fudd i rai pobl e.e., drwy helpu i leihau'r risg o osteoporosis mewn grwpiau risg uchel.

Gall pobl gael eu heffeithio mewn gwahanol ffyrdd ond dyma'r ffactorau yn y gweithle a all wneud bywyd gwaith yn anodd:

- Diffyg ymwybyddiaeth o'r menopos.
- Diffyg hyfforddiant i reolwyr ar y menopos.
- Diffyg asesiadau risg addas.
- Awyru gwael ac ansawdd aer gwael.
- Mynediad annigonol at ddŵr yfed.
- Mynediad annigonol at doiledau ac amseroedd egwyl anhyblyg.
- Agwedd negyddol neu ddigydyndeimlad gan reolwyr llinell/cydweithwyr.

Dangosodd ymchwil TUC Cymru (2017) fod tua 1 ym mhob 3 menyw yng Nghymru naill ai wedi cyrraedd y menopos neu'n mynd drwyddo bryd hynny. Mae data Cyngor Sir Ceredigion ym mis Hydref 2022 yn cofnodi bod 66.1% (1,355) o'r gweithlu corfforaethol (ac eithrio ysgolion) yn fenywod, gyda 34.1% (698) ohonynt rhwng 45 a 64 oed a gallent fod mewn oedran lle maent yn debygol o fod yn profi'r perimenopos neu wedi cyrraedd y

menopos. Mae rheswm da felly i ystyried anghenion y grŵp hwn a mynd ati'n rhagweithiol i reoli gweithlu sy'n amrywiol o ran oedran.

Nod y canllawiau ymarferol hyn yw helpu'r rhai sy'n profi symptomau trafferthus sy'n gysylltiedig â'r menopos, a'u cefnogi nhw a'u cydweithwyr a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau'r menopos.

6. Mynediad at gymorth a chamau gweithredu allweddol

Cydnabyddir bod y menopos yn brofiad personol iawn ac efallai y bydd angen lefelau gwahanol o gymorth. Yn yr un modd â phob cyflwr hirsefydlog sy'n gysylltiedig ag iechyd, mae'r Cyngor yn ymwybodol bod angen ymagwedd gydymdeimladol a chefnogaeth briodol gan reolwyr llinell i helpu gweithwyr i ddelio â'r materion sy'n codi o'r menopos.

Rydym yn annog gweithwyr i siarad â'u Rheolwr Llinell ond mae opsiynau eraill ar gael megis cysylltu â'r Tîm AD neu ofyn am gyngor gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau nad yw amodau yn y gweithle yn gwaethygu symptomau. Mae'n bosibl y bydd angen gwneud addasiadau dros dro yn y gweithle i gefnogi cydweithwyr sy'n profi'r menopos. Dylid ystyried y pwyntiau canlynol yn dibynnu ar symptomau'r gweithiwr:

1. Dylid cynnal asesiad risg er mwyn ystyried gofynion penodol cydweithwyr sy'n mynd drwy'r menopos a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn gwaethygu eu symptomau. Bydd yr asesiad risg yn helpu i nodi unrhyw addasiadau posibl y gallai fod eu hangen.
2. Lle bo'n bosibl, dylai trefniadau amser gweithio fod yn ddigon hyblyg i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion cydweithwyr sy'n mynd drwy'r menopos, a allai fod angen mynediad at weithio mwy hyblyg ar adegau er mwyn delio â'u symptomau, gan gynnwys dechrau'n hwyrach ar ôl anawsterau cysgu, gorfod gadael y gwaith yn sydyn neu gymryd mwy o seibiannau yn ystod y dydd. Dylid cytuno ar y trefniadau hyn gyda rheolwr llinell y gweithiwr.
3. Dylid ystyried ffactorau amgylcheddol. Mae'r mesurau sydd wedi cael eu hamlygu fel rhai defnyddiol yn cynnwys rheolaethau tymheredd ac awyru, megis defnyddio ffaniau. Gellid adolygu cynlluniau eistedd swyddfeydd hefyd i alluogi'r gweithiwr i eistedd ger y ffenestr, er mwyn iddynt addasu tymheredd yr ystafell yn ôl yr angen.
4. Dylid ystyried mynediad at ddŵr yfed oer a mynediad at gyfleusterau glanweithdra digonol yn y gweithle.
5. Gall iwniform waethygu symptomau o ran pyliau o wres a chwysu, felly lle bo hynny'n bosibl, efallai y bydd angen hyblygrwydd i alluogi gweithwyr i ymdopi â'r symptomau hyn.
6. Efallai y bydd angen gwneud addasiadau o ran dyletswyddau'r gweithiwr, gan y gall pyliau o wres fod yn anoddach ymdopi â nhw wrth ymgymryd â gwaith lle gall pobl weld yr unigolyn yn amlwg, megis yn ystod cyflwyniadau ffurfiol a chyfarfodydd ffurfiol.

7. Canllawiau cyffredinol i weithwyr

Mae cyngor hybu iechyd cyffredol yn tynnu sylw at bwysigrwydd dewisiadau ffordd o fyw cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos, a buddion y canlynol:

- Darganfod mwy am y menopos drwy'r ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael (gweler awgrymiadau ar CeriNet [yma](#)).
- Ymgynghori â'ch meddyg teulu ar reoli'r menopos a sicrhau nad rhesymau eraill sy'n gyfrifol am y symptomau.
- Trafod eich anghenion ymarferol gyda'ch rheolwr llinell, neu geisio cyngor gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr neu AD.
- Defnyddio technoleg lle mae hyn yn ddefnyddiol, e.e., ar gyfer nodiadau atgoffa neu i gymryd nodiadau.
- Siarad am eich symptomau a datrysiadau gyda chydweithwyr, yn enwedig y rhai sydd hefyd yn profi symptomau. Gallai hyn gynnwys drwy Gaffi Menopos y Cyngor a gall helpu i weithio drwy strategaethau ymdopi.
- Bwyta'n iach – mae ymchwil wedi dangos y gall diet cytbwys helpu i leddfu rhai symptomau.
- Bwyta'n rheolaidd i osgoi amrywiadau mewn lefelau siwgr yn y gwaed.
- Gwisgo ffibrau naturiol i ganiatáu i'r corff reoli ei dymheredd.
- Yfed digon o ddŵr.
- Ystyried newidiadau i'ch ffordd o fyw, megis colli pwysau, rhoi'r gorau i ysmegu, a gwneud ymarfer corff yn rheolaidd.
- Sicrhau nad ydych yn yfed mwy na'r lefel a argymhellir o alcohol.
- Osgoi pethau sy'n sbarduno pyliau o wres (megis diodydd a bwyd poeth) yn enwedig cyn cyflwyniadau neu gyfarfodydd.
- Ystyried technegau ymlacio megis ymwybyddiaeth ofalgar a thechnegau eraill a allai fod o gymorth megis therapi gwybyddol ymddygiadol, oherwydd gall y rhain helpu i leihau effaith symptomau.

Gall yr uchod helpu gyda rhai o symptomau'r menopos a gall hefyd helpu i leihau'r risg o osteoporosis (esgyrn brau), diabetes a chlefyd y galon yn ddiweddarach mewn bywyd.

Anogir pobl sy'n profi symptomau'r menopos i fynd i Gaffi Menopos y Cyngor i gael rhagor o wybodaeth ac mae manylion cymorth ar gael [yma](#)

Gellir cael mynediad at ffynonellau gwybodaeth a chyngor pellach trwy'r dolenni ar CeriNet [yma](#)

8. Canllawiau i reolwyr

Mae'r Cyngor yn disgwyl i bob gweithiwr gael ei drin gydag urddas a pharch yn y gwaith.

Dylai sgysiau rheolaidd, anffurfiol am les a/neu oruchwyliaeth rhwng rheolwr a gweithiwr alluogi trafodaeth am unrhyw newidiadau mewn iechyd, gan gynnwys materion yn ymwneud â'r menopos. Gallai cydnabod bod hwn yn gyfnod normal mewn bywyd ac y gellir gwneud rhai addasiadau yn hawdd fod yn werthfawr. Gall sgysiau o'r fath nodi cymorth yn y gwaith a'u hannog i drafod unrhyw bryderon iechyd perthnasol gyda'u meddyg teulu.

Tudalen 14

Mae rhagor o wybodaeth a chymorth ar gael i Reolwyr drwy'r Pecyn Cymorth i Reolwyr ar CeriNet **yma**. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth ac arweiniad a chymorth ymarferol i helpu eich trafodaethau gyda gweithwyr yr effeithir arnynt, a sut y gellir gwneud addasiadau ar gyfer symptomau penodol.

Mae'n bosibl y bydd rhai gweithwyr yn amharod i gael trafodaethau ynglŷn â'u profiad o'r menopos gyda'u rheolwr llinell. Os felly, dylai rheolwyr llinell eu hatgyfeirio at Swyddogion AD a/neu'r Swyddog lechyd a Lles Gweithwyr.

Dylai gweithwyr y mae eu symptomau yn effeithio'n sylweddol ar eu gwaith neu eu presenoldeb yn y gwaith gael eu cyfeirio at lechyd Galwedigaethol (drwy AD) i gael cyngor meddygol ar y ffordd orau i ni eu cefnogi yn y gwaith.

Anogir pob rheolwr i fynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth o'r Menopos, gwiriwch **yma** i weld y dyddiadau sydd ar gael.

DRAFT

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol
DYDDIAD:	19 Gorffennaf 2023
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Adolygiad o'r trefniadau gweithio hybrid
DIBEN YR ADRODDIAD:	Adolygu dull y Cyngor o weithio'n hybrid
Y RHESWM PAM FOD Y PWYLLGOR CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH:	Craffu cyn penderfynu

CEFNDIR:

Gan ddechrau ym mis Mawrth 2020, gorfodwyd cyfyngiadau symud cenedlaethol yn sydyn yn ystod pandemig Covid-19, a oedd yn cynnwys y gofyniad i aros gartref a gweithio gartref lle bynnag y bo modd. Roedd y mesurau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhan fwyaf o'n staff swyddfa weithio mewn ffordd wahanol iawn. Mae'r staff wedi ymateb yn gyflym ac yn gadarnhaol i'r newid hwn. Ar y cyfan, roedd yr ymateb cadarnhaol hwn yn bosibl o ganlyniad i'r camau a gymerwyd eisoes tuag at ffordd fwy hyblyg a doethach o weithio, gan gynnwys buddsoddi mewn offer a meddalwedd digidol, a gwella'r trefniadau gweithio hyblyg presennol.

Prosiect Y Ffordd Rydym yn Gweithio

Er mwyn adeiladu ar y gwersi a ddysgwyd, sefydlodd y Cyngor y prosiect 'Y Ffordd Rydym yn Gweithio' i adolygu'r arferion gweithio o bell a fabwysiadwyd yn ystod y pandemig. Cynhaliwyd ymarfer ymgysylltu sylweddol â staff i gasglu adborth, profiadau, syniadau a gofynion o ran y gweithle yn y dyfodol er mwyn cefnogi penderfyniadau strategol. Cafwyd lefel uchel o ymgysylltu â gweithwyr ac mae'r themâu sy'n deillio o'r ymarfer hwn yn ogystal ag ymchwil, tueddiadau ac uchafbwyntiau cenedlaethol wedi llywio datblygiad y strategaeth gweithio hybrid.

Dangosodd yr ymarfer ymgysylltu â staff fod llawer o fanteision i weithio gartref, ond roedd hefyd yn cydnabod bod heriau i rai aelodau o staff. Roedd y manteision a nodwyd yn cynnwys cyfarfodydd rhithiol, gwell cynhyrchiant, gwell cydweithio, llai o bethau i darfu ar eu gwaith neu dynnu eu sylw oddi ar eu gwaith. Roedd yr heriau a nodwyd yn cynnwys cysylltedd band eang gwael, diffyg gwahanu rhwng y gwaith a'r cartref – "byw yn y swyddfa", teimlo'n unig oherwydd llai o gyfleoedd i gymdeithasu, a dim man gweithio digonol yn eu cartref.

STRATEGAETH GWEITHIO HYBRID

Ym mis Gorffennaf 2022, mabwysiadodd y Cabinet y Strategaeth Gweithio Hybrid. Datblygwyd y strategaeth hon i nodi egwyddorion a'r broses weithredu ar gyfer model gweithio hybrid sy'n cynnal y lefel uchel ofynnol o ddarparu gwasanaethau gan hefyd roi

mwy o hyblygrwydd i weithwyr o ran cydbwysu eu gwaith a'u bywydau cartref. Anghenion y gwasanaeth fydd y brif flaenoriaeth bob amser wrth ystyried unrhyw bosibiliadau gweithio hybrid. Cydnabuwyd na fydd y lefel hon o hyblygrwydd yn bosibl i bob aelod o staff, oherwydd natur rhai rolau neu gyfyngiadau eraill, ond bydd ymrwymiad o hyd i archwilio sut y gellir cynnwys lefel o hyblygrwydd mewn rolau ar draws y sefydliad.

Y weledigaeth ar gyfer y strategaeth yw “meithrin gweithlu cydnerth, wedi'i grymuso ac sy'n perfformio'n dda. Gweithlu sydd â'r sgiliau a'r offer i weithio'n hyblyg i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel mewn modd effeithlon, cynaliadwy ac ecogyfeillgar, nawr ac yn y dyfodol. Byddwn yn cynllunio gweithleoedd gyda mannau modern, hyblyg sydd nid yn unig yn annog gweithgarwch cydweithredol, traws-swyddogaethol ond sydd hefyd yn cryfhau ein diwylliant corfforaethol, yn cynyddu ymgysylltiad â'n partneriaid ac yn cefnogi profiad gwell i gwsmeriaid.”

Mae'r strategaeth yn cyflwyno cyfres o flaenoriaethau gan gynnwys a) ffyrdd hyblyg a symudol o weithio; b) cynaliadwyedd amgylcheddol ac ariannol; ac c) rhoi gwell profiad i gwsmeriaid. Yn ogystal, nodwyd cyfres o baramedrau y gellid adeiladu'r model gweithio hybrid oddi mewn iddynt, megis *‘Le gall ein staff weithio mor effeithlon o bell neu yn y swyddfa gallant ddewis lle maent yn gweithio ar unrhyw ddiwrnod penodol’*; *‘Ni fydd gan ein staff gweithio hybrid ddim lle personol parhaol yn y swyddfa, ac eithrio mewn amgylchiadau eithriadol’* a *‘bydd ein cyfarfodydd gyda chydweithwyr a phartneriaid allanol yn rhithwir lle bynnag y bo modd’*.

Cafodd holl rolau'r gweithlu corfforaethol eu categorioedd i'r pedwar dull gwaith canlynol gan y Rheolwr Corfforaethol perthnasol:

Sefydlog – rôl sy'n gofyn i ddeiliad y swydd fynychu'r gweithle drwy gydol y dydd oherwydd natur a gofynion y rôl, ac felly nad yw'n addas ar gyfer gweithio hybrid. Roedd y tair ffordd arall sy'n weddill i gyd yn fathau o weithio hybrid – Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol.

POLISI GWEITHIO HYBRID DROS DRO

Mabwysiadwyd Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro gan y Cabinet ym mis Gorffennaf 2022 am gyfnod o 12 mis er mwyn caniatáu i weithio hybrid gael ei dreialu wrth i'r rheolwyr a'n gweithlu nodi ffordd newydd effeithiol o weithio ar ôl y pandemig. Datblygwyd y polisi i ddarparu gwybodaeth fanwl am yr hyn y mae gweithio hybrid yn ei olygu i'r Cyngor. Ei nod oedd cefnogi gweithwyr a'u rheolwyr i roi gweithio hybrid ar waith trwy ddarparu cyngor a gwybodaeth ymarferol, gan alluogi gweithwyr i weithio'n effeithiol, yn gynhyrchiol ac yn ddiogel o'r swyddfa neu o'r cartref.

Er mwyn cefnogi'r broses o roi'r model gweithio hybrid ar waith, mae tair ffordd waith wedi'u creu, sy'n cael eu cadeirio gan Swyddog Arweiniol Corfforaethol ac sy'n adrodd i Fwrdd Prosiect Ffyrdd o Weithio. Dyma'r ffyrddiau gwaith:

- Cynllunio'r Gweithle – yn gyfrifol am ailgynllunio mannau gwaith i gynyddu cynwysoldeb a hyblygrwydd ac i gefnogi ffyrdd newydd o weithio ar gyfer y gweithlu a'r cwsmeriaid.

Tudalen 17

- Atebion Digidol – yn gyfrifol am adolygu a gwella atebion digidol i gefnogi cydweithio, gweithio hybrid, a gwasanaeth gwell i gwsmeriaid.
- Polisiâu, Gweithdrefnau a Datblygiad – yn gyfrifol am adolygu polisiâu a gweithdrefnau presennol yn ogystal â datblygu rhai newydd i gefnogi ffyrdd newydd o weithio.

Penawdau'r Polisi

Dyma oedd prif benawdau'r polisi:

- Mae statws hybrid yn fudd y gall gweithwyr wneud cais amdano os yw eu rolau wedi'u dynodi'n rhai sy'n addas ar gyfer gweithio hybrid (Hybrid Hyblyg, Hybrid Cyfyngedig a Chrwydrol).
- Gall gweithwyr sy'n gweithio'n hybrid ddewis mynd i'r gweithle (neu ganolfan) bob dydd, ond dim ond mynediad at ddesg boeth fydd ganddynt, a hynny drwy system archebu desg.
- Er mwyn cael statws hybrid, rhaid i weithwyr ddangos neu gytuno i'r canlynol:
 - Cyflymder band eang digonol
 - Darparu'r offer angenrheidiol ar gyfer gweithio cynhyrchiol
 - Sicrhau y parheir i gadw gwybodaeth yn ddiogel
 - Amgylchedd gweithio diogel
 - Dychwelyd i'r gweithle os amherir ar y cysylltiad
 - Gweithio o leoliadau gweithio o bell a gofnodwyd yn unig
 - Mynd i'r lleoliad gwaith os oes angen
- Dim newid cytundebol yn ystod cyfnod y Polisi Dros Dro. Bydd y lleoliad gwaith a nodir yn y contract yn aros yr un fath ac ni fydd unrhyw gostau teithio ar gyfer mynd i leoliad gwaith neu ganolfan ddesg boeth.
- Dim lwfans gweithio o gartref yn daladwy gan mai trefniant gwirfoddol oedd hwn.
- Gellir tynnu statws hybrid yn ôl o dan amgylchiadau penodol.
- Byddai recriwtio / cyfweiliadau yn rhithiol yn ddiodyfyn oni bai bod cyfiawnhad cryf dros gyfweiliadau wyneb yn wyneb.

ADOLYGIAD

Mae ymgysylltu â'r gweithwyr wedi digwydd yn gyson drwy gydol y cyfnod i gasglu gwybodaeth ac adborth ynghylch sut roedd y polisi'n gweithio'n ymarferol ac i nodi unrhyw feysydd oedd angen sylw. Ni wnaed unrhyw newidiadau mawr ond cafodd y gweithwyr wybod am unrhyw fân newidiadau drwy ddiweddariadau yn y negeseuon e-bost wythnosol oddi wrth Newyddion Tîm Ceredigion a'r sianel ar Teams.

Yn ystod mis Mehefin 2023 cynhaliwyd adolygiad o'r cyfnod dros dro o 12 mis a gofynnwyd i'r gweithwyr a'u rheolwyr llinell ddarparu adborth am eu profiadau dros y cyfnod. Cafodd pob gweithiwr sydd mewn swydd sy'n gymwys i fod yn hybrid gais i gwblhau arolwg staff dienw. Roedd yr arolwg yn cynnwys drwy ran. Roedd y cyntaf ar gyfer pob gweithiwr a'r ail ar gyfer y rheolwyr llinell. Derbyniwyd cyfanswm o 870 o ymatebion gan arwain at gyfradd ymateb o 75% ac roedd cynrychiolaeth dda o bob maes gwasanaeth. Fel y dengys y canlyniadau canlynol, roedd mwyafrif llethol wedi gweld gweithio hybrid yn brofiad cadarnhaol ac yn cefnogi cyflwyno gweithio hybrid fel opsiwn parhaol.

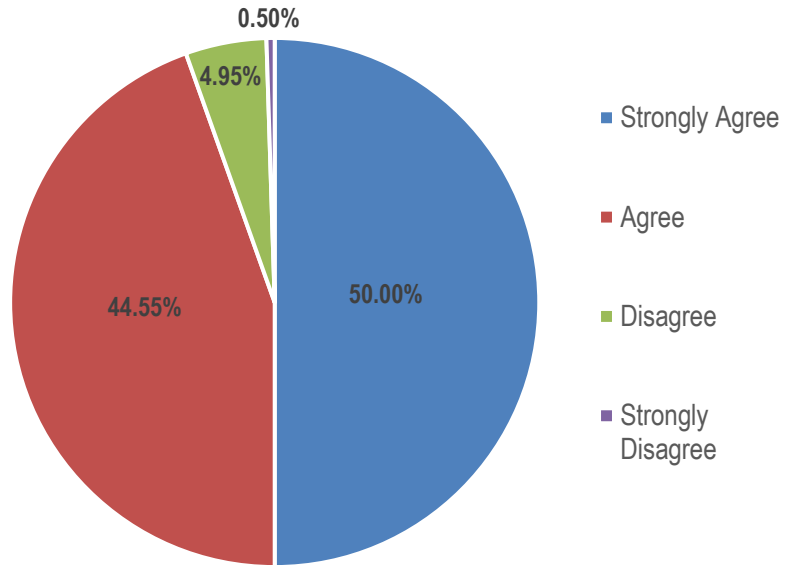
Yn eu hymatebion i'r arolwg, nododd y gweithwyr a'u rheolwyr llinell eu bod yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol wrth weithio gartref o gymharu â gweithio yn y swyddfa. Cefnogir hyn gan ganlyniadau asesiadau a wnaed gan ein rheoleiddwyr allanol. Yn yr Arolygiad Gwerthuso Perfformiad gan Arolygiaeth Gofal Cymru ym mis Mai 2023 canfuwyd bod *“uwch-arweinyddiaeth gref o fewn y gwasanaethau cymdeithasol. Dywedodd staff, rhanddeiliaid a phartneriaid wrthym fod yr uwch-arweinwyr yn weladwy, yn hygyrch, yn gefnogol ac yn hawdd mynd atynt. Dengys yr adborth a gasglwyd gennym ddiwylliant sy'n canolbwyntio ar lesiant, meithrin a chynnal cydberthnasau, a sicrhau canlyniadau diogel i bobl”* a chanfuwyd hefyd bod *“gan Geredigion weithlu ymroddedig sy'n ymateb i lwyth gwaith cynyddol o ran cymhlethdod ac o ran nifer yr achosion”*.

Yn eu hadolygiad 'Llamu Ymlaen – Rheoli'r Gweithlu'n Strategol' ym mis Mai 2022, nododd Archwilio Cymru fod y *“pandemig wedi cyflymu'r newid i ffyrdd newydd o weithio ac wedi hybu newidiadau gweithredol a diwylliannol cadarnhaol yn y Cyngor”* a bod *“gan y Cyngor gynlluniau a threfniadau monitro, adolygu a gwella sydd wedi'u datblygu'n dda ar gyfer ei weithlu”*.

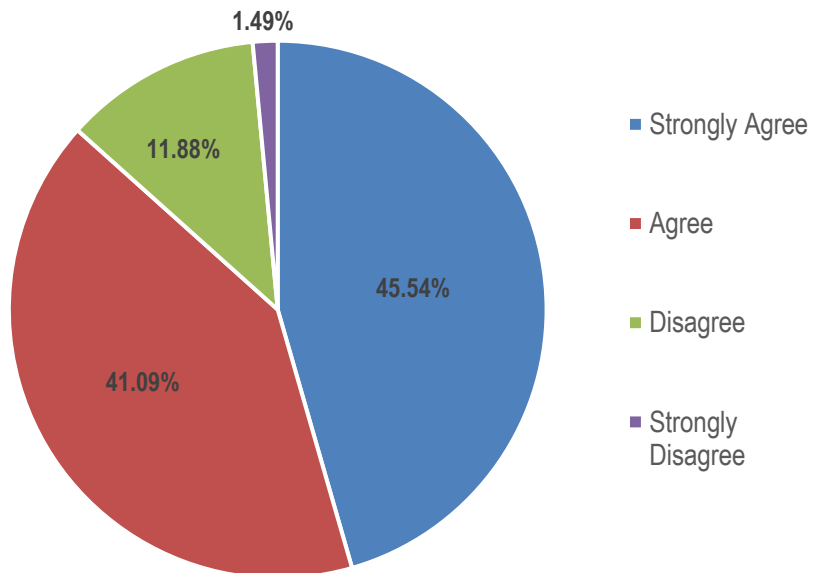
Rheolwyr llinell

Yn ogystal â'r ymatebion a ddangosir isod, darparodd rheolwyr llinell amrywiaeth o ddata hefyd ar faterion cysylltiedig megis sut mae eu sgiliau rheoli wedi datblygu i reoli timau hybrid, ffocws ar gynefino staff newydd wyneb yn wyneb yn hytrach nag yn rhithiol, gwiriadau rheolaidd wrth weithio o bell ac awgrymiadau ar gyfer datblygu ymdeimlad o berthyn i dîm. Un sylw a gododd droeon oedd argymhelliad i gynnal cyfarfodydd tîm wyneb yn wyneb yn rheolaidd, yn amrywio o bob pythefnos i bob chwarter, yn bennaf i gefnogi hunaniaeth tîm ac at ddibenion lles.

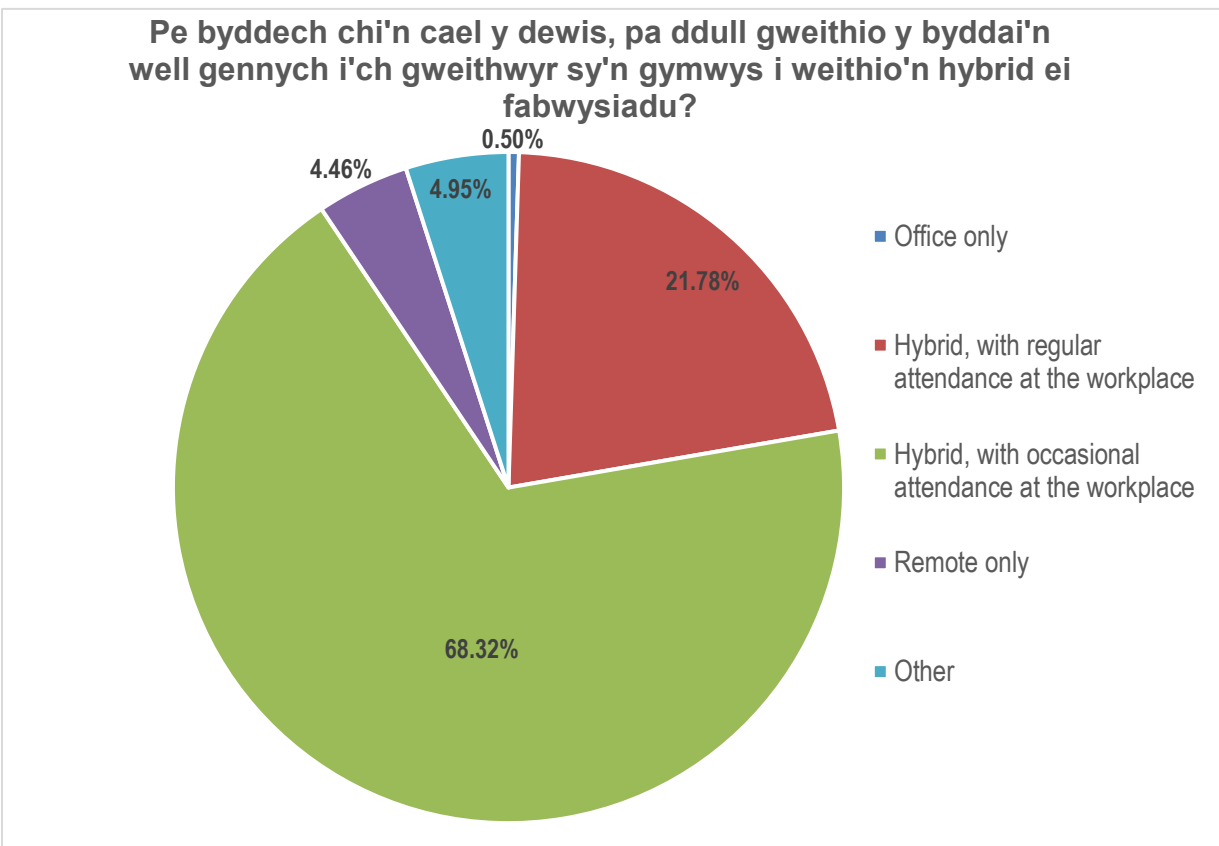
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, maent yr un mor gynhyrchiol ag y maent yn y gweithle



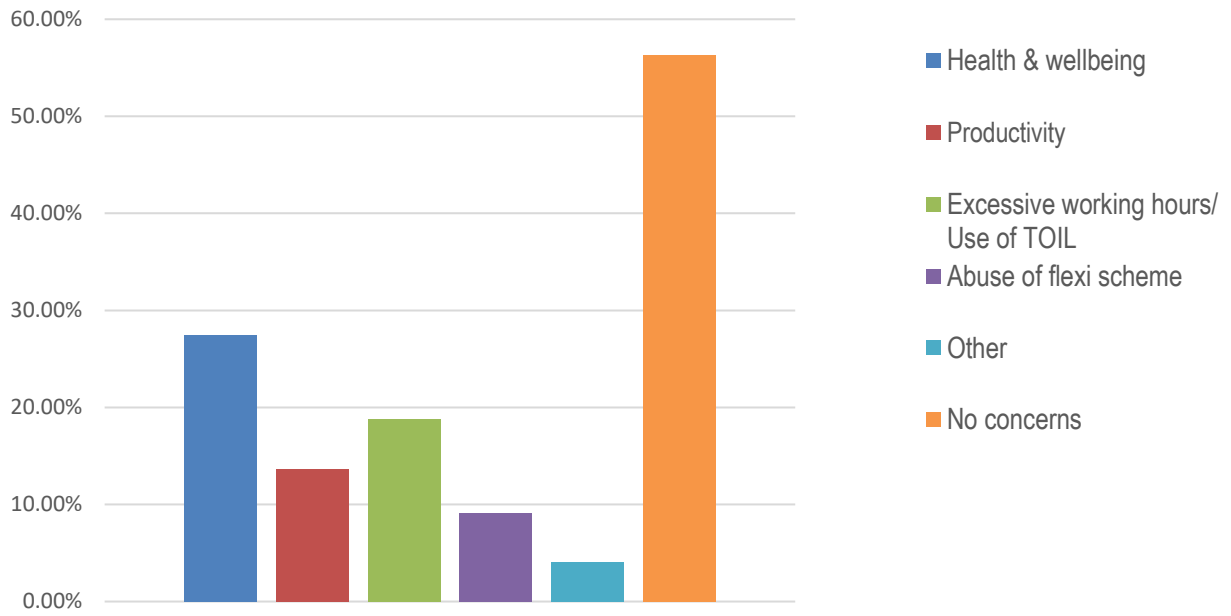
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref, gallaf eu rheoli yr un mor effeithiol ag y gallaf yn y gweithle



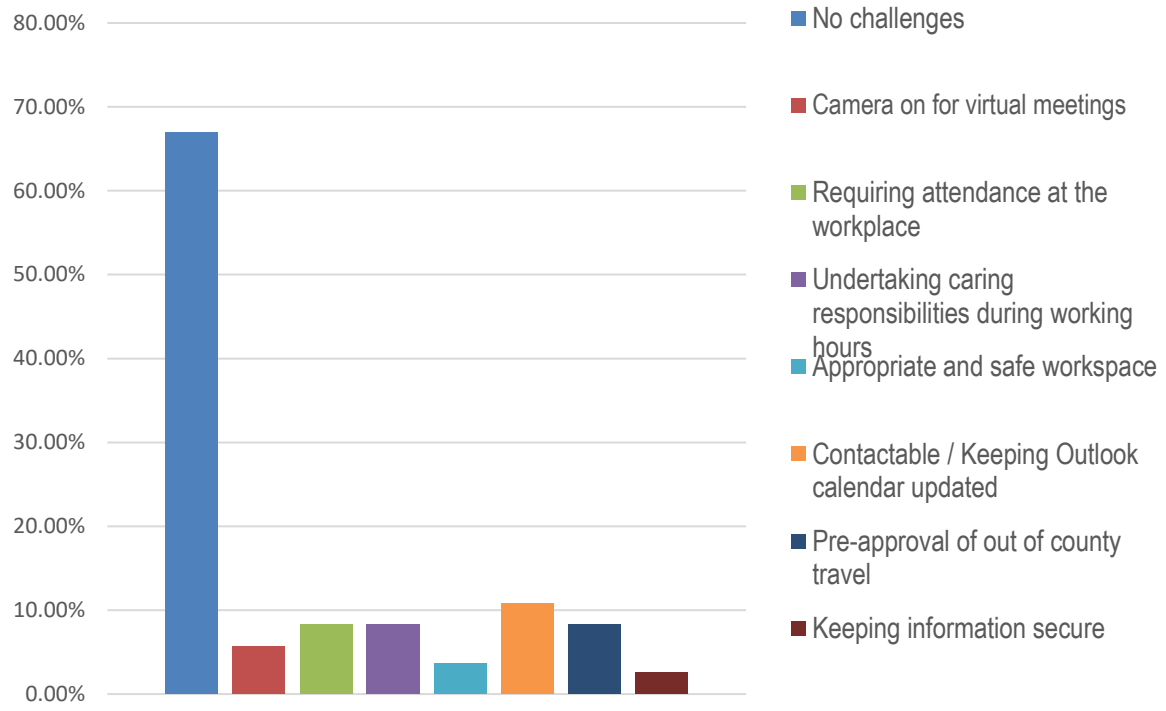
Pan fydd fy nhîm yn gweithio gartref...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Mae ganddynt y sgiliau i weithio'n effeithiol	56.44%	42.08 %	0.99%	0.50%
mae ganddynt yr offer sydd eu hangen arnynt i wneud eu gwaith yn effeithiol	59.90%	36.63 %	2.97%	0.50%
maent yn gallu gweithio'n effeithiol yn ddi-bapur	53.47%	41.09 %	4.46%	0.99%



O ran unigolion yn eich tîm, a oes gennych bryderon mewn perthynas â'r canlynol:

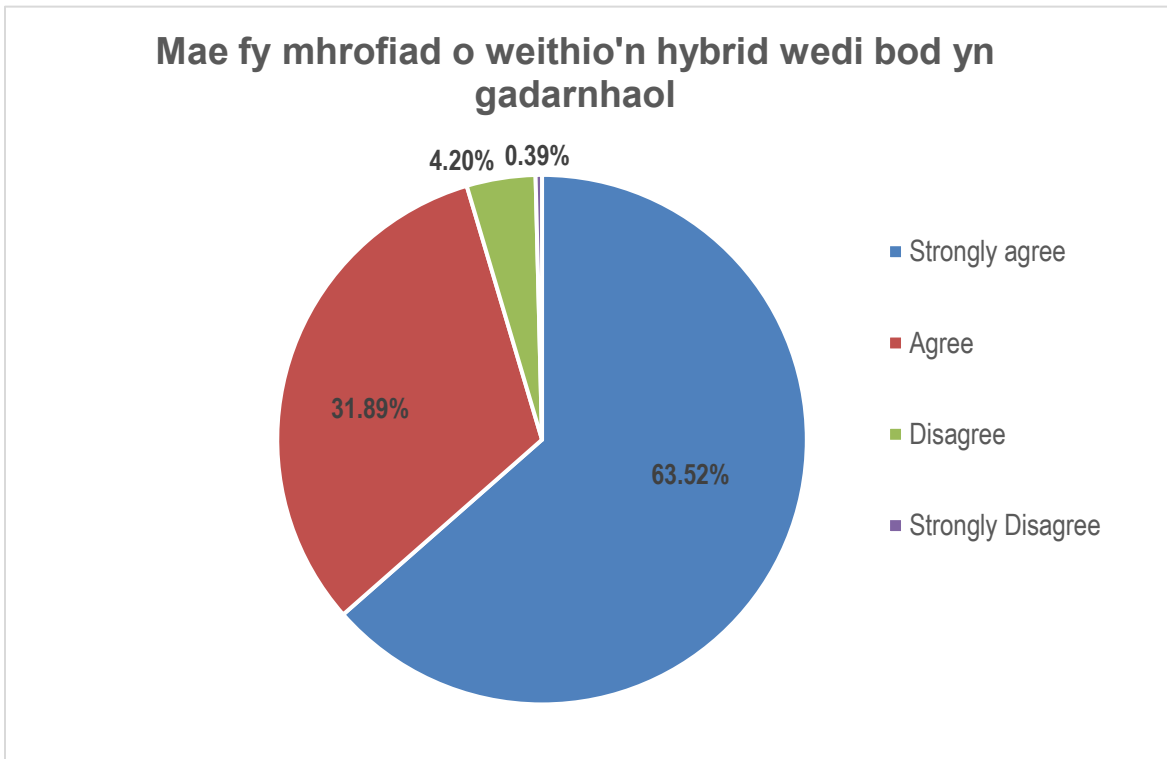


Ydych chi wedi profi heriau mewn perthynas â chymhwyso gofynion canlynol y Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro



Gweithwyr

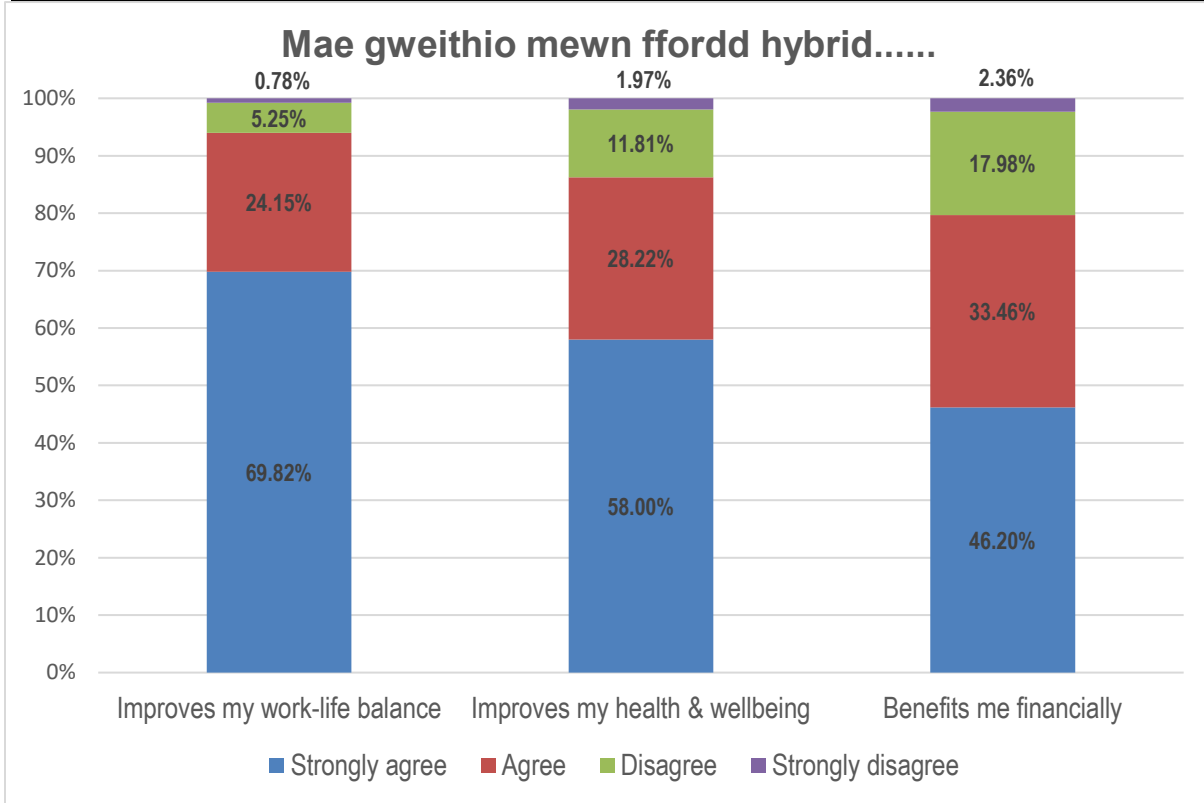
Mae'r canlyniad i weithwyr yn debyg i ganlyniad rheolwyr llinell gyda dros 95% o weithwyr yn cytuno bod eu profiad o weithio'n hybrid wedi bod yn gadarnhaol. Mae gweithwyr wedi gwneud eu dewis yn glir fel mae'r canlyniadau canlynol yn dangos. Nid oedd gymaint o weithwyr wedi dewis 'cytuno'n gryf' ar gyfer budd ariannol gweithio hybrid ond mae bron i 80% o weithwyr yn credu ei fod wedi bod o fudd iddynt. Pan ofynnwyd iddynt a fyddent yn ystyried cyflogaeth amgen pe bai eu gallu i weithio mewn ffordd hybrid yn cael ei ddileu, dywedodd 39% y bydden nhw; dywedodd 24% na fydden nhw, ac roedd y 37% oedd yn weddill yn ansicr.



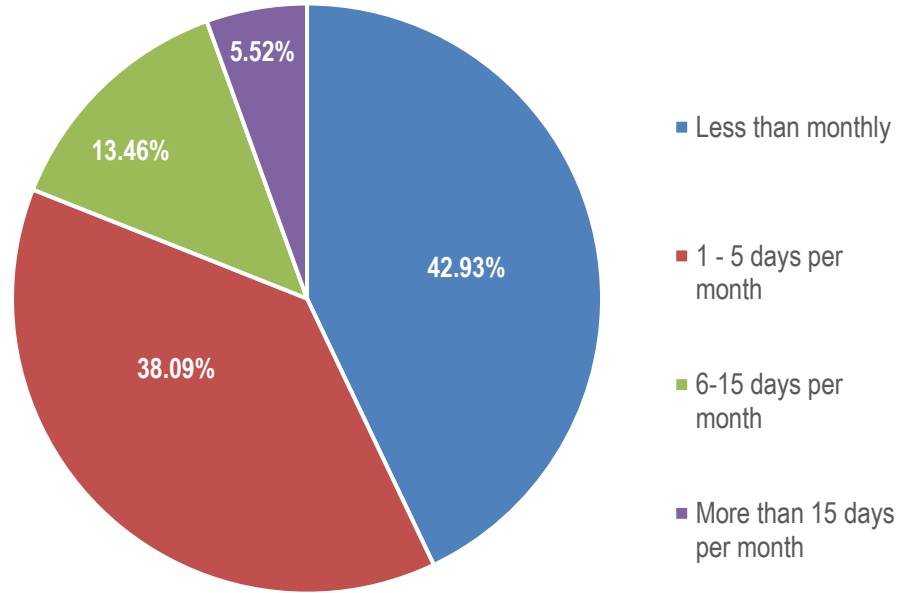
Wrth weithio gartref ...	Cytuno'n gryf	Cytuno	Anghytuno	Anghytuno'n gryf
Rydw i yr un mor gynhyrchiol neu'n fwy cynhyrchiol nag ydw i wrth weithio yn y gweithle	69.29%	25.33%	5.25%	0.13%
Rwy'n cael fy rheoli yr un mor effeithiol ag yr wyf yn y gweithle	63.12%	29.92%	6.04%	0.92%
Mae gen i'r sgiliau sydd eu hangen arnaf i wneud fy ngwaith yn effeithiol gartref	72.31%	26.77%	0.79%	0.13%

Tudalen 23

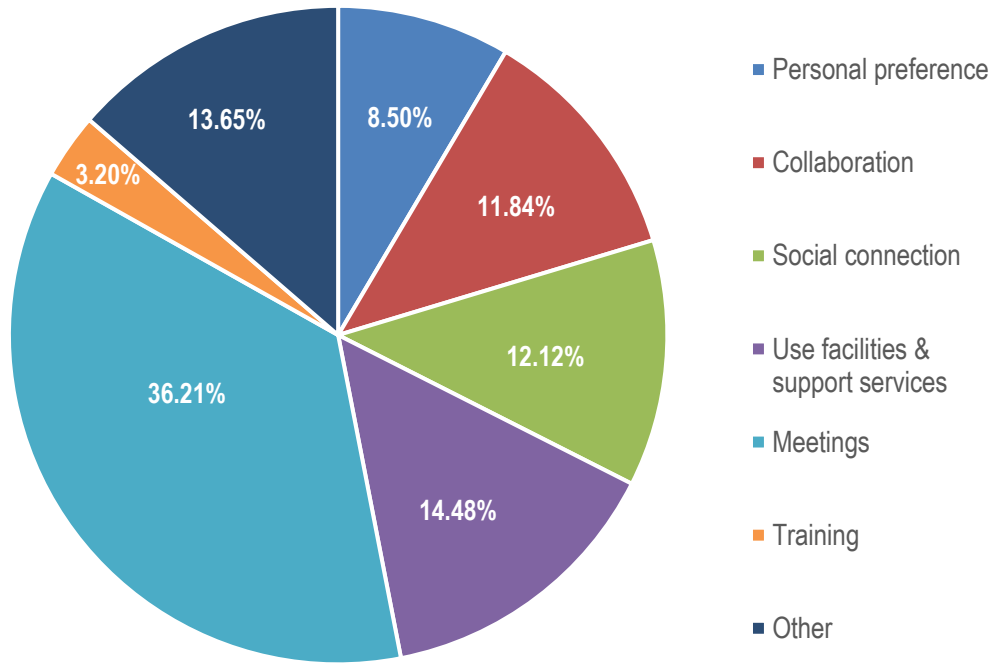
Mae gen i'r offer sydd ei angen arnaf i wneud fy ngwaith yn effeithiol gartref	66.40%	29.27 %	3.54%	0.79%
Rwy'n gallu gweithio'n effeithiol yn ddi-bapur	62.99%	30.31 %	5.64%	1.05%



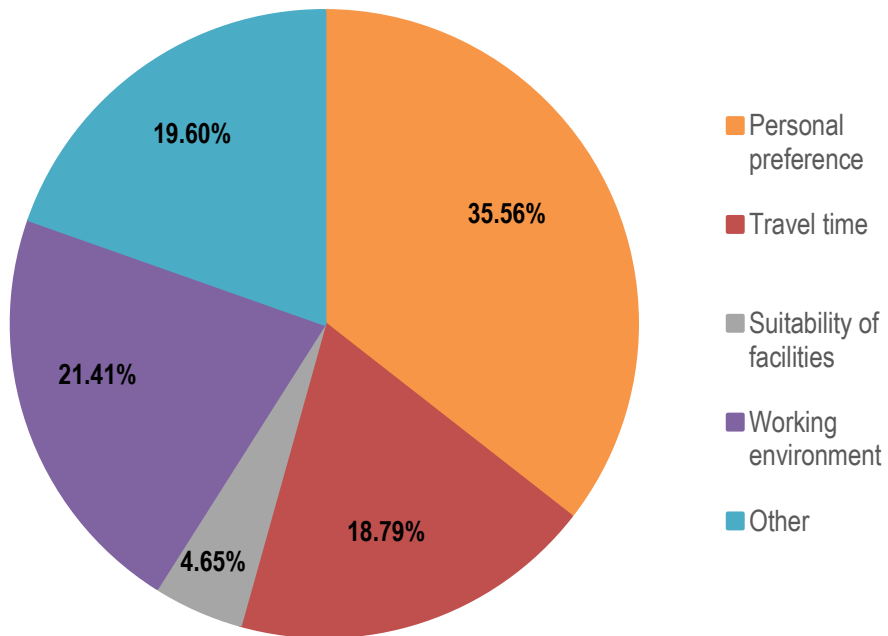
**Ar gyfartaledd, pa mor aml ydych chi wedi mynd i
Ganolfan Rheidol neu Benmorfa?**



Beth yw'r prif reswm yr ydych chi'n mynd i'r gweithle?



Os nad ydych yn mynd i'r gweithle yn rheolaidd, nodwch y prif reswm dros hyn

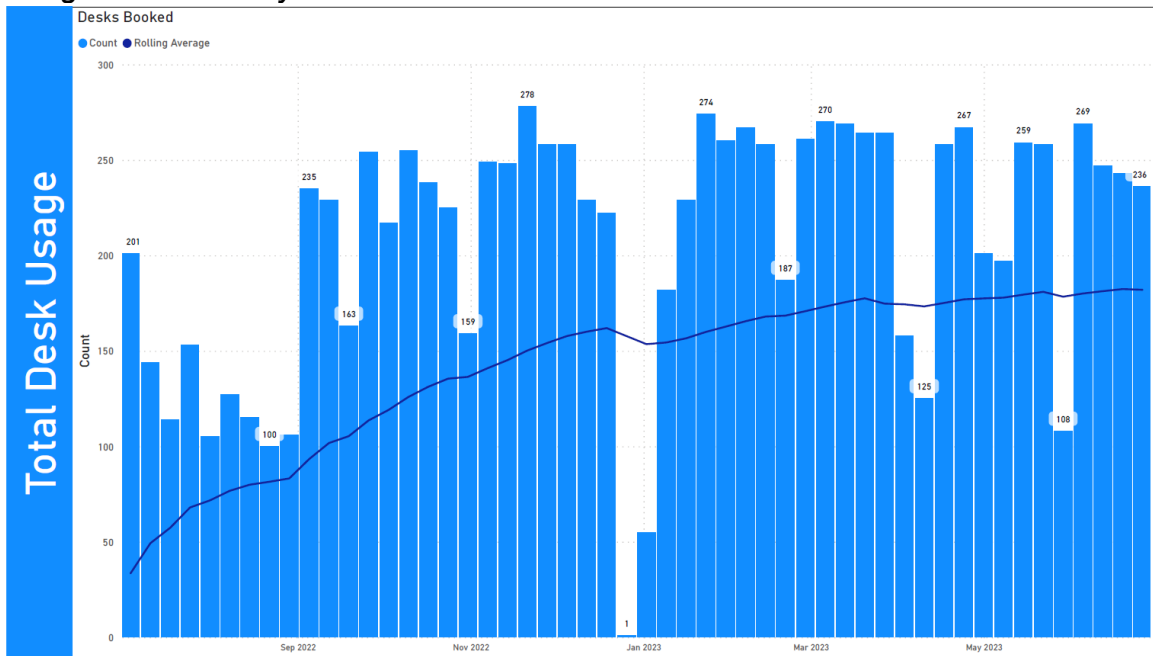


Mae canlyniadau'r arolwg yn glir, o safbwynt rheolwyr llinell a gweithwyr, bod gweithio hybrid yn cael ei weld fel dull cadw a budd allweddol. Argymhellir felly bod gweithio hybrid yn cael ei dderbyn fel opsiwn gweithio hyblyg tymor hir ac y dylid diwygio'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro i adlewyrchu hyn.

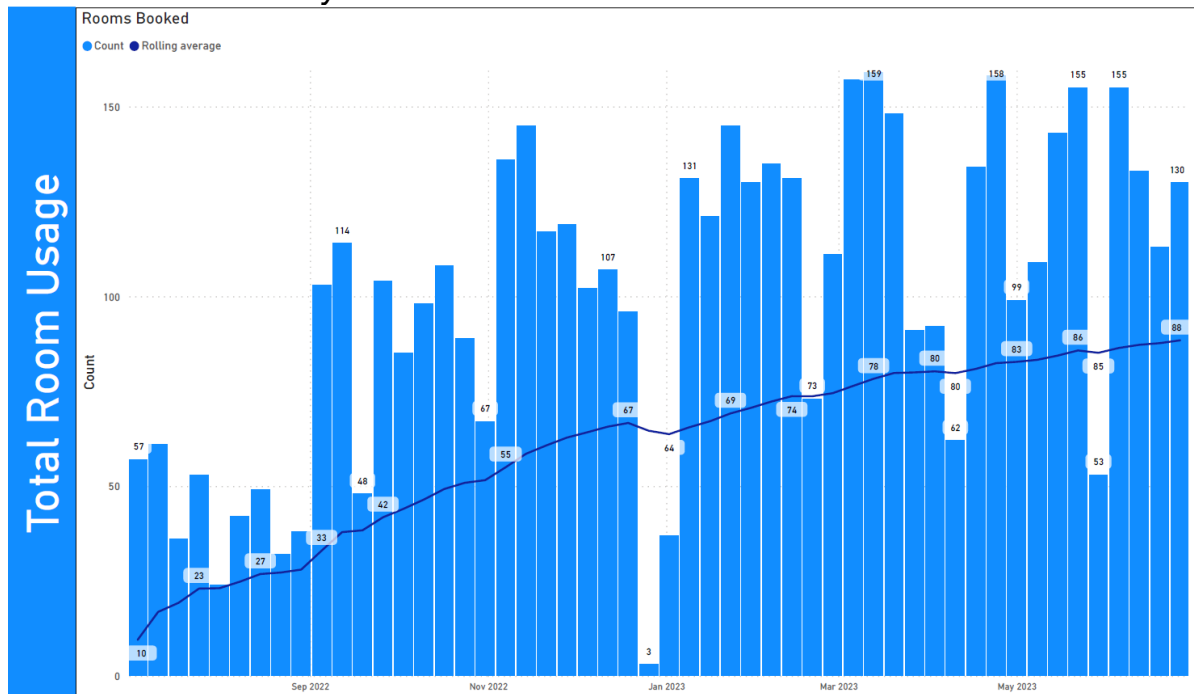
DEFNYDDIO ADEILADAU'R CYNGOR AT DDIBENION GWAHANOL

Os cymeradwyir y cynnig i fabwysiadu opsiwn gweithio hybrid yn barhaol i weithwyr, bydd modd rhyddhau gofod swyddfa nad yw wedi'i ddefnyddio'n llawn yn ystod cyfnod y treial gweithio hybrid dros dro. Mae'r 12 mis diwethaf wedi dangos bod y capasiti presennol o ran desgiau ar gyfer gweithio hybrid yng Nghanolfan Rheidol a Phenmorfa yn gallu bodloni'r galw yn ei ffurf bresennol, gan dderbyn fodd bynnag y bydd trefniadau mwy parhaol yn cael eu rhoi ar waith yn y ddau leoliad. Dros gyfnod o 12 mis y treial, roedd y defnydd o ddesgiau ar ei uchaf ddechrau mis Rhagfyr, ac roedd nifer yr ystafelloedd a archebwyd ar ei uchaf ym mis Mawrth 2023. Gwelwyd bod y defnydd cyfartalog dros fisoedd y gaeaf yn uwch nag yn ystod misoedd cynhesach yr haf, ond yn parhau i fod o fewn terfynau'r capasiti mwyaf.

Desgiau a archebwyd Gorffennaf 2022 – Mehefin 2023



Ystafelloedd a archebwyd Gorffennaf 2022 – Mehefin 2023



Cynigir bod swyddogion yn cynnal adolygiad o holl swyddfeydd y Cyngor ar draws ei ystâd i nodi potensial ar gyfer ail-bwrpasu. O ganlyniad i'r gwaith ymgysylltu gyda'r cyhoedd ar y defnydd o swyddfeydd y Cyngor yn y dyfodol, cafwyd nifer o awgrymiadau ynghylch ffyrdd posibl o'u defnyddio, gan gynnwys defnyddio'r adeiladau fel cyfleusterau ar gyfer y gymuned, ysbyty neu leoliad gofal iechyd, manau ar gyfer busnesau a llety preswyl.

A gwblhawyd Aseiad Effaith Integredig? Os naddo, nodwch pam Naddo. Bydd Aseiad Effaith Integredig yn cael ei gwblhau os bydd angen Polisi Hybrid newydd.

LLESANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

- Crynodeb:**
- Hirdymor:**
- Integreiddio:**
- Cydweithio:**
- Cynnwys:**
- Atal:** -

ARGYMHELLION:

- Argymell bod y Cabinet yn mabwysiadu gweithio hybrid fel opsiwn parhaol i weithwyr sy'n gallu gweithio yr un mor effeithiol o bell ag y gallant yn y swyddfa.
- Datblygu Polisi Gweithio Hybrid i ddisodli'r Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro presennol a dod ag ef gerbron y pwyllgor Craffu yn dilyn ymgynghoriad.

Y RHESWM DROS YR ARGYMHELLION:

- Cefnogi parhad ffyrdd hybrid o weithio

Enw Cyswllt:

Geraint Edwards

Swydd:

Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a
Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad:

28/06/2023

Acronymau:

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol
DYDDIAD:	19 Gorffennaf 2023
LLEOLIAD:	Hybrid
TEITL:	Cynllun y Gweithlu 2023-2028 Drafft
PWRPAS YR ADRODDIAD:	Adolygu ac argymhell Cynllun y Gweithlu 2023-2028 drafft
RHESWM Y MAE'R PWYLLGOR CRAFFU WEDI GOFYN AM Y WYBODAETH HON:	Craffu cyn penderfynu – adolygu strategaeth newydd

CEFNDIR:

Mae Cynllun y Gweithlu yn ddogfen strategol sy'n amlinellu dull y Cyngor o reoli ei weithlu er mwyn bodloni ei anghenion darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol. Mae'n dadansoddi gofynion gweithlu'r sefydliad, nodi unrhyw fylchau, a chanolbwyntio ar y cynlluniau datblygu er mwyn rhoi sylw iddynt.

Mae datblygu Cynllun y Gweithlu yn hanfodol am sawl rheswm:

- *Cysoni Strategol:* cysoni strategaethau adnoddau dynol â nodau strategol y Cyngor. Mae'r Cynllun yn galluogi'r Cyngor i nodi rolau hanfodol, y cymwyseddau a'r sgiliau y mae eu hangen i gyflawni ein hamcan corfforaethol.
- *Recriwtio a Chadw:* darparu dealltwriaeth o'r sgiliau a'r cymwyseddau y mae eu hangen i lenwi rolau yn y dyfodol. Bydd hyn yn cynnig modd datblygu strategaethau recriwtio a chadw effeithiol a fydd yn sicrhau ymgysylltu llwyddiannus â gweithwyr, gyda'r nod o gynyddu cymhelliant, lleihau cyfraddau trosiant staff, a gwella boddhad gweithwyr.
- *Cynllunio Olyniaeth:* gallu adnabod y swyddi hanfodol ac olynwyr posibl gan sicrhau bod rhaglenni neu gyfleoedd datblygu, hyfforddi a mentora yn lliniaru'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithwyr allweddol yn gadael.
- *Ystwythder a Hyblygrwydd:* trwy ragweld anghenion a gofynion sgiliau'r gweithlu yn y dyfodol gall y Cyngor roi sylw rhagweithiol i'r heriau a ddaw a manteisio ar gyfleoedd newydd.

Fel yn achos Cynllun y Gweithlu 2017-2022, defnyddiwyd pecyn cymorth Cynllunio'r Gweithlu Strategol i arwain gwaith y Swyddog Arweiniol Corfforaethol a'i dimau trwy'r broses. Mae'r pecyn cymorth wedi helpu i ddadansoddi'r gweithlu presennol cyn ehangu'r

dadansoddiad hwnnw i nodi'r gofynion, y sgiliau a'r cymwyseddau y bydd eu hangen ar y gweithlu yn y dyfodol i ddarparu gwasanaethau newydd neu well.

CYNLLUN Y GWEITHLU 2023-2028

Ar ddechrau'r flwyddyn cyfarfu'r Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth â phob maes gwasanaeth i gyflwyno'r pecyn cymorth a darparu ystod o ddata am y gweithlu i gynorthwyo pob maes gwasanaeth i gwblhau'r pecyn cymorth. Yna cafodd y wybodaeth hon ei chasglu, ei dadansoddi a'i hasesu yn unol ag amcanion y gweithlu yn y Strategaeth Gorfforaethol a gofynion pum ffordd o weithio'r Egyddorion Cynaliadwyedd i ddatblygu themâu allweddol ar gyfer Cynllun y Gweithlu 2023-2028.

Mae Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn cydnabod yr hyn a gyflawnwyd yn ystod y cynllun blaenorol, y cysylltiad â strategaethau corfforaethol eraill, proffil ein gweithlu, ac mae'n nodi pedair blaenoriaeth â thema allweddol i wynebu'r heriau a nodwyd.

Y pedair blaenoriaeth â thema a nodir yn y cynllun yw:

1. Gwireddu Potensial
2. Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent
3. Ffyrdd Newydd o Weithio
4. Ein Diwylliant

Mae Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn rhoi trosolwg o bob thema cyn manylu ar y camau a gaiff eu cymryd i fodloni gofynion y Cynllun. Mae cyfres o fesurau arfaethedig wedi'u cynnwys ar ddiwedd y ddogfen er mwyn gallu monitro cynnydd yn effeithiol dros gyfnod y cynllun tair blynedd.

	A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os naddo, esboniwch pam	Do
LLESIAN CENEDLAETHAU'R DYFODOL:	Crynodeb: Hirdymor:	Er bod y Cynllun yn ymateb i heriau presennol mae hefyd yn ystyried yr heriau tymor hwy, gyda'r nod o sicrhau bod y sgiliau a'r gallu cywir gan y gweithlu i'w cyflawni.
	Integreiddio:	Trwy gynnal gweithlu brwdfrydig a sefydlog, y mwyafrif ohonynt yn byw o fewn ffiniau'r sir, bydd y Cynllun yn cael effaith gadarnhaol ar bobl (ein staff) a'r economi leol.

Tudalen 31

- Cydweithredu:** Mae'r holl Swyddogion Arweiniol Corfforaethol a'r tîm uwch swyddogion wedi cyfrannu at y Cynllun trwy gwblhau'r pecyn cymorth Cynllun y Gweithlu ar gyfer eu gwasanaeth penodol nhw. Bydd y Cynllun yn cael ei rannu gyda'n partneriaid undeb llafur corfforaethol i gael sylwadau.
- Cynnwys:** Mae'r Cynllun wedi cael ei ddatblygu trwy gynnwys pob Rheolwr Corfforaethol a Swyddog Arweiniol Corfforaethol i geisio eu barn ar anghenion presennol a thymor hwy eu meysydd gwasanaeth penodol.
- Atal:** Rhoddir pwyslais ar yr anawsterau recriwtio a chadw presennol a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar fodloni gofynion yn y dyfodol. Mae'r Cynllun yn cyflwyno strategaethau i annog llwybrau mynediad cyflogaeth a chyfleoedd ehangach i gael gweithlu cynaliadwy yn y dyfodol.

ARGYMHELLIAD(ARGYMHELLION):

- Bod y Cabinet yn cymeradwyo Cynllun y Gweithlu 2023-2028

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD(ARGYMHELLION):

- Cefnogi mabwysiadu Cynllun y Gweithlu newydd i sicrhau bod y gweithlu yn bodloni ei anghenion o ran darparu gwasanaethau nawr ac yn y dyfodol

Enw cyswllt: Geraint Edwards

Swydd: Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad: 28/06/2023

Acronymau:



Cyngor Sir
CEREDIGION
County Council

Cynllun y Gweithlu 2023-2028

Tîm Ceredigion: Tîm i fod yn falch ohoni



GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Cynnwys

Cyflwyniad

<u>Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027</u>	Tudalen 2
<u>Deddf Llesiant Cenedlaethau'r</u>	Tudalen 3
<u>Dyfodol (Cymru) 2015</u>	
<u>Strategaethau Corfforaethol Eraill</u>	Tudalen 5

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

<u>Cynllun y Gweithlu 2017-2022</u>	Tudalen 6
<u>Cyflawniadau Eraill</u>	Tudalen 11

Y cyd-destun presennol

<u>Ein Gweithlu</u>	Tudalen 12
<u>Yr hyn y mae ein gweithlu wedi'i</u>	Tudalen 14
<u>ddweud wrthym</u>	
<u>Heriau Presennol</u>	Tudalen 15

Yr hyn rydym am ei gyflawni

<u>Blaenoriaethau 2023-2028</u>	Tudalen 16
<u>Mesur Llwyddiant</u>	Tudalen 27



Cyflwyniad

Mae ein Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn amlinellu sut y byddwn yn denu, datblygu a chadw ein hased mwyaf gwerthfawr – ein pobl. Mae effeithiolrwydd ein sefydliad yn dibynnu nid yn unig ar ddenu'r dalent orau ond hefyd ar greu cymuned gyda gweithle cryf sy'n cefnogi ei phobl ac sy'n cydnabod rhinweddau unigryw pob aelod o Dîm Ceredigion.

Rydym yn teimlo'n angerddol am feithrin diwylliant lle mae ein gweithwyr yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi, eu gwerthfawrogi a'u grymuso. Ein nod yw hyrwyddo ac adeiladu ar ein hethos 'Tîm Ceredigion'; hybu ein hymdeimlad o berthyn, cysylltiad a phwrpas cyffredin. Ein huchelgais yw i holl aelodau Tîm Ceredigion fod yn falch o'r gwaith y maent yn ei wneud a chydabod arwyddocâd eu cyfraniad i lwyddiant cyffredinol ein sefydliad a'r cymunedau a wasanaethwn.

Credwn yn gryf fod holl aelodau Tîm Ceredigion yn haeddu'r cyfle i ragori a ffynnu mewn amgylchedd sy'n eu galluogi i wireddu eu potensial nawr ac yn y dyfodol. Trwy'r strategaeth hon, ceisiwn feithrin gweithlu medrus, arloesol a blaengar sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau ac sydd wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaethau effeithlon o safon uchel i bobl Ceredigion.



Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027

Mae ein Cynllun y Gweithlu 2023-2028 yn amlinellu sut y byddwn yn datblygu capasiti a gallu ein gweithlu i gefnogi'r blaenoriaethau a nodwyd yn ein Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027.

Nod y blaenoriaethau a amlinellir yn y Strategaeth Gorfforaethol yw cynnig modd i ni ddarparu gwasanaethau a fydd yn gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol pobl Ceredigion. Yn sail i lwyddiant ein Strategaeth Gorfforaethol mae gweithlu sy'n perfformio'n dda ac yn gweithredu mewn ffordd arloesol, digidol aeddfed a chynaliadwy.

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

Mae'r Strategaeth Gorfforaethol yn amlinellu ein blaenoriaethau, a elwir yn Amcanion Llesiant Corfforaethol, ynghyd â'n huchelgeisiau a'r camau i'w cyflawni dros y cyfnod 2022-27. Mae'r Strategaeth yn llywio popeth y mae'r Cyngor yn ei wneud. Ei nod yw sicrhau bod ein Cyngor yn parhau i fod yn un o'r awdurdodau sy'n perfformio orau yng Nghymru, a'i fod yn parhau i ddarparu gwasanaethau diogel, effeithlon ac effeithiol o safon uchel i drigolion Ceredigion. Mae'n seiliedig ar adolygiad eang o dystiolaeth ac asesiadau o anghenion.

Mae'r strategaeth yn amlinellu pedwar amcan llesiant sy'n cynnwys:

- **Hybu'r economi, cefnogi busnesau a galluogi cyflogaeth**
- **Creu cymunedau gofalgarg ac iach**
- **Darparu'r dechrau gorau mewn bywyd a galluogi pobl o bob oed i ddysgu**
- **Creu cymunedau cynaliadwy a gwyrdd sydd wedi'u cysylltu'n dda â'i gilydd**



Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Nodau Llesiant Cenedlaethol

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn ceisio gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru trwy ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gydweithio i greu Cymru gynaliadwy. Ei bwriad yw helpu i greu Cymru rydym ni i gyd am fyw ynddi, nawr ac yn y dyfodol. Mae 7 nod llesiant cenedlaethol sy'n nodi gweledigaeth gyffredin y bydd pob corff cyhoeddus yn gweithio tuag ati (i'w gweld ar y dde).

Mae ein Hamcanion Llesiant Corfforaethol wedi'u datblygu yn seiliedig ar dystiolaeth o anghenion lleol a barn pobl leol. Bydd y camau rydym yn bwriadu eu cymryd i gyflawni ein Hamcanion Llesiant Corfforaethol yn ein helpu i wella'r canlyniadau i bobl leol a hefyd yn sicrhau ein bod yn gwneud y cyfraniad mwyaf posibl at y nodau llesiant cenedlaethol.



Yr Egwyddor Datblygu Cynaliadwy

Wrth weithio tuag at gyflawni'r nodau llesiant mae'n rhaid i ni fel corff cyhoeddus ystyried sut rydym yn cymhwyso'r egwyddor datblygu cynaliadwy. Diffinnir yr egwyddor datblygu cynaliadwy fel *'gweithredu mewn modd sy'n ceisio sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb gyfaddawdu ar allu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain'*. Er mwyn bodloni disgwyliadau'r egwyddor datblygu cynaliadwy, mae'n rhaid ystyried y pum ffordd o weithio, sef hirdymor, atal, integreiddio, cydweithredu a chynnwys.

Ategir datblygiad y strategaeth hon gan yr egwyddor datblygu cynaliadwy a'i phum ffordd o weithio:

Hirdymor



Atal



Integreiddio



Cydweithredu





Cynnwys



Strategaethau Corfforaethol Eraill

Mae ein strategaeth yn ystyried y strategaethau corfforaethol canlynol ac yn ceisio eu hategu:

-  Strategaeth Iechyd a Llesiant Gweithwyr
-  Strategaeth Gweithio Hybrid
-  Strategaeth TGCh a Digidol (ar y gweill)
-  Strategaeth Gydol Oes a Llesiant
-  Strategaeth Mynd i'r Afael â Chaledi
-  Strategaeth Economaidd
-  Strategaeth y Gymraeg
-  Strategaeth Ariannol Tymor Canolig
-  Cynllun Cydraddoldeb Strategol



Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

Cynllun y Gweithlu 2017-2022

Nodwyd y 4 thema gwaith allweddol canlynol yn ein Cynllun y Gweithlu blaenorol.



Ymgysylltu a Chyfle

Byddwn yn ymgysylltu â'n staff a'n cymunedau i hyrwyddo Cyngor Sir Ceredigion fel lle gwych i weithio.



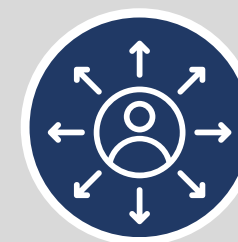
Gweithlu Hyblyg ac Ystwyth

Byddwn yn datblygu ac yn helpu ein staff i weithio'n hyblyg ar draws y Sir, gan weithio'n effeithiol â chymunedau a'r trydydd sector.



Hyrwyddo gweithlu dwyieithog a fydd yn gwasanaethu'r gymuned

Byddwn yn hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg ar draws y gweithlu a'n cymuned.



Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Byddwn yn datblygu sgiliau arweinyddiaeth a rheolaeth ein gweithlu i wynebu heriau'r dyfodol.

Ymgysylltu a Chyfle

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Mabwysiadu dull rhagweithiol a chynlluniedig o hyrwyddo ein cyfleoedd mewn ffeiriau a digwyddiadau gyrfaedd Ysgolion a phrifysgolion.
- Cyflogi Cydgysylltydd Prentisiaethau a Phrofiad Gwaith a fydd yn hyrwyddo'r Cynllun Prentisiaethau, yn cefnogi prentisiaid ac yn cydlynu lleoliadau profiad gwaith ar draws yr holl wasanaethau ar gyfer ymgeiswyr ôl-16.
- Datblygu cynllun prentisiaeth a fydd yn cynnig amrywiaeth o gyfleoedd ar lefelau gwahanol ac ar draws gwasanaethau.
- Hyrwyddo manteision cyfleoedd profiad gwaith strwythuredig ar gyfer ysgolion a phrifysgolion ac annog meysydd gwasanaeth i ddarparu lleoliadau profiad gwaith.
- Cynnal a chryfhau'r trefniadau ar gyfer lleoliadau myfyrwr prifysgol o brifysgolion ar draws y sir.
- Sefydlu cynllun hyfforddeion gwaith cymdeithasol i gymryd lle'r trefniadau presennol.
- Ystyried ffyrdd amgen ac arloesol o hyrwyddo a hysbysebu cyfleoedd cyflogaeth.
- Cyfleu manteision Cyngor Sir Ceredigion fel cyflogwr gan rannu straeon newyddion da.
- Hyrwyddo cyfleoedd recriwtio yn y cyfryngau cymdeithasol ac ar lwyfannau eraill.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Mynychu amrywiaeth o ddigwyddiadau a ffeiriau recriwtio rhithiol a wyneb yn wyneb.
- Penodi Cydlynnydd Prentisiaethau a Phrofiad Gwaith. Creu Cynllun Prentisiaethau. Ystod o gyfleoedd yn cael eu cynnig. 16 o brentisiaethau wedi'u cwblhau. 12 yn cael eu cyflogi gan Gyngor Sir Ceredigion.
- Gwaith wedi'i wneud i ddatblygu prosesau corfforaethol i nodi a chefnogi cyfleoedd profiad gwaith.
- Myfyrwr Prifysgol Aberystwyth yn cynnal modiwlau cyflogadwyedd. 60 o fyfyrwr wedi cael lle.
- Sefydlu Cynllun Hyfforddeion Gwaith Cymdeithasol. 12 Gweithiwr Cymdeithasol dan Hyfforddiant wedi'u recriwtio. 5 Gweithiwr arall yn cael eu noddi ar lwybr annibynnol i gymhwyso fel Gweithwyr Cymdeithasol. 16 yn cael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol gan Gyngor Sir Ceredigion.
- 5 myfyrwr Gwaith Cymdeithasol Prifysgol Abertawe wedi cwblhau lleoliadau a chael eu cyflogi fel Gweithwyr Cymdeithasol Cyngor Sir Ceredigion.
- 80 o leoliadau Gwaith Cymdeithasol wedi'u darparu i fyfyrwr.
- 22 o weithwyr wedi cael cymorth i ddilyn Tystysgrif Addysg Uwch ac mae 9 ohonynt wedi mynd ymlaen i ddilyn gradd mewn Gwaith Cymdeithasol.
- Datblygu a lansio gwefan gyrfaedd newydd i arddangos cyfleoedd gwaith yng Nghyngor Sir Ceredigion a byw yng Ngheredigion.
- Gweithredu amrywiaeth o atebion marchnata amgen gan gynnwys hysbysebu ar y radio, baneri, sesiynau gwybodaeth rhithiol, fideos hyrwyddo.
- Hyrwyddo cyfleoedd a straeon newyddion da ar y tudalennau newydd ar Facebook a LinkedIn. 3.3k o ddilynwyr Facebook ym mis Ebrill 2023.

Gweithlu Hyblyg ac Ystwyth

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Parhau i ad-drefnu gwasanaethau cymorth gan ganoli timau lle bynnag y bo modd.
- Adolygu strwythur staffio'r Cyngor trwy ddull fesul cam i sicrhau bod y capasiti a'r gallu gan swyddogion i fodloni blaenoriaethau'r Cynlluniau Corfforaethol a'r amcanion.
- Cynnig cyfleoedd Hyfforddi'r Hyfforddwr i staff er mwyn defnyddio'r arbenigedd o fewn y gweithlu.
- Datblygu gweithlu sydd â gwybodaeth sefydliadol ehangach a fydd yn cynnig modd ad-leoli staff ar draws gwasanaethau.
- Parhau i ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu arloesol a chost-effeithiol.
- Defnyddio'r modiwl Dysgu a Datblygu ar Ceri ar draws pob gwasanaeth i hyrwyddo, cadw lle a chofnodi hyfforddiant a sicrhau 'un cofnod hyfforddi' ar draws y Cyngor.
- Hyrwyddo uwchsgilio staff mewn technolegau er mwyn hybu a chael mynediad i wasanaethau digidol.
- Hyrwyddo ethos gwasanaeth cwsmeriaid gyda'r holl staff a thimau trwy gynnig hyfforddiant Cwsmer yn Gyntaf i bob maes gwasanaeth.
- Cyflwyno polisi gweithio ystwyth sy'n gwneud y mwyaf o ofod swyddfa ac yn ei resymoli ar draws y Cyngor.
- Cyflwyno rhaglen sefydlu gorfforaethol.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Canoli gwasanaethau cymorth gan gynnwys TGCh, Credydwy, Cyllid a Chaffael, Cymorth Busnes.
- Ad-drefnu uwch arweinwyr a meysydd gwasanaeth. 2 rôl Cyfarwyddwr Corfforaethol, 12 Swyddog Arweiniol Corfforaethol a 39 rôl Rheolwr Corfforaethol wedi'u sefydlu a'u penodi.
- Hyfforddiant 'Hyfforddi'r Hyfforddwr' wedi'i ddarparu. 91 o arbenigwyr pwnc y gweithlu wedi darparu hyfforddiant.
- 2251 o sesiynau hyfforddi amrywiol wedi'u darparu gan ein harbenigwyr pwnc a'n Hyfforddwyr Corfforaethol.
- Sefydlu rhaglenni datblygu corfforaethol sydd wedi cefnogi llwybrau gyrfa a datblygiad proffesiynol traws-sefydliadol.
- Amserlen hyfforddi flynyddol ar gyfer gweithwyr corfforaethol a gofal cymdeithasol gydag amrywiaeth eang o gyfleoedd hyfforddi.
- Modiwl Dysgu a Datblygu ar Ceri wedi'i ddefnyddio a'i ymgorffori ar draws yr holl wasanaethau i hyrwyddo, cadw lle a chofnodi hyfforddiant a sicrhau 'un cofnod hyfforddi' ar draws y Cyngor.
- Uwchsgilio'r gweithlu o ran ddefnyddio technolegau mewn ymateb i bandemig COVID, a chefnogi hyn gyda chyfleoedd hyfforddi.
- Rhaglen dreigl o hyfforddiant Cwsmer yn Gyntaf i bob maes gwasanaeth.
- Digwyddiad sefydlu corfforaethol wedi'i ddatblygu, ei ymgorffori a'i drefnu'n fisol.

Hyrwyddo gweithlu dwyieithog a fydd yn gwasanaethu'r gymuned

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Parhau i ddatblygu gwaith y Grŵp Cymraeg yn y Gweithle.
- Gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd a gynigir gan y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol.
- Darparu amrywiaeth o gyfleoedd hyfforddi Cymraeg sy'n rhoi sylw i'r ystod o alluoedd o fewn y gweithlu.
- Cyflwyno'r cynllun 'ffrindiau iaith – Welsh friend' i helpu dysgwyr Cymraeg.
- Hyrwyddo'r strategaeth 'Mwy na geiriau' a'r ymgyrch cynnig gweithredol i bob gwasanaeth.
- Sicrhau bod dysgwyr Cymraeg yn cael eu cefnogi i wireddu eu nodau ieithyddol.
- Hyrwyddo dealltwriaeth o'r Gymraeg a gwybodaeth ddiwylliannol gyda'r holl staff trwy gwrs e-ddysgu.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Penodi Swyddog Hyfforddiant Cymraeg Gwaith.
- Sefydlu Grŵp Cymraeg yn y Gweithle.
- Dewis o ddsbarthiadau Cymraeg yn cael eu cynnig gan gynnwys dechreuwyr, canolradd, uwch, yn ogystal â Chymraeg ysgrifenedig.
- 287 o ddysgwyr Cymraeg Gwaith.
- Y cynllun 'ffrindiau iaith – Welsh friend' wedi'i gyflwyno i helpu dysgwyr Cymraeg.
- Strategaeth 'Mwy na geiriau' ac ymgyrch y cynnig gweithredol yn cael eu hyrwyddo i bob gwasanaeth trwy ymgyrchoedd hyfforddi a chyfathrebu.
- Cwrs e-ddysgu Ymwybyddiaeth o'r Gymraeg wedi'i ddatblygu ac yn orfodol i'r holl staff.

Derbynfa
Reception



GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Datblygu Arweinyddiaeth a Rheolaeth

Yr hyn roeddem yn bwriadu ei wneud

- Llunio a hyrwyddo Cynllun Datblygu 'Rheolwr Ceredigion' gyda fframwaith craidd o hyfforddiant gorfodol.
- Cynnig amrywiaeth o gyfleoedd rheoli a datblygu ychwanegol a fydd yn bodloni anghenion hyfforddi a datblygu 'Rheolwr Ceredigion'.
- Cyflwyno 'rhaglen ymsefydlu i Reolwyr Newydd'.
- Datblygu proses Rheoli Talent trwy'r pecyn cymorth cynllunio'r gweithlu strategol.
- Sicrhau bod dulliau cynllunio olyniaeth effeithiol yn eu lle er mwyn cadw gwybodaeth sefydliadol.
- Datblygu gwybodaeth sefydliad cyfan ar gyfer arweinwyr a rheolwyr er mwyn gallu gweithredu newidiadau yn effeithiol a gwella prosesau gwneud penderfyniadau.
- Hyrwyddo ymhellach y defnydd o Ceri Net gyda rheolwyr fel ffynhonnell gwybodaeth, cyngor a chymorth.
- Ehangu'r defnydd o weminarau ar gyfer rhannu gwybodaeth gyda rheolwyr.
- Datblygu rhwydwaith rheolwyr corfforaethol a fydd yn cwrdd yn rheolaidd â'r Uwch Arweinwyr.

Yr hyn rydym wedi'i gyflawni

- Rhaglen Rheolwr Ceredigion 6 modiwl wedi'i datblygu, ei gweithredu ac yn orfodol i bob rheolwr.
- Ystod o gyfleoedd datblygu ychwanegol wedi'i darparu i reolwyr gan gynnwys: Sgyrsiau Anodd, Cyllid ar gyfer Staff Eraill, Caffael, Rheoli Prosiectau, Cynnal Iechyd a Llesiant Gweithwyr, Rheoli Newid a mwy.
- Modiwlau 'Darpar Reolwyr' a 'Rheoli am y Tro Cyntaf' wedi'u cyflwyno.
- Cynllunio'r gweithlu ac olyniaeth wedi'i gynnwys yng nghwrs Rhaglen Rheolwr Ceredigion.
- Pecyn cymorth cynhwysfawr i reolwyr wedi'i gyhoeddi ar Ceri Net fel ffynhonnell gwybodaeth, cyngor a chymorth i reolwyr a phenaethiaid.
- Defnyddio gweminarau, sesiynau neuadd y dref a chylchlythyrau i ledaenu gwybodaeth i reolwyr.
- Sefydlu gweithdy rheolwyr corfforaethol ac uwch arweinwyr ac yn cwrdd yn rheolaidd bob chwarter.

Cyflawniadau eraill

Sefydlu Panel Cymwysterau	Gweithredu System Rheoli Dysgu newydd, Pwll Dysgu Ceredigion	Penodi 22 o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl	ILM Lefel 5: 12 rheolwr wedi'u hardystio, gyda 4 rheolwr bron wedi'i gwblhau	Gweithredu system wiriadau DBS ar-lein	Pontio i ddarparu digwyddiadau dysgu yn rhithwir	Datblygu a gweithredu Polisi Gweithio Hybrid Dros Dro
Ad-drefnu gwasanaethau gydol oes a llesiant yn llwyddiannus	Cardinet wedi'i ddisodli gyda safle mewnwydd staff newydd Ceri Net	Datblygu a gweithredu Polisi Gofalwyr	Strategaeth Gweithio Hybrid yn cael ei datblygu a'i gweithredu	Mwy o gydweithio â Phrifysgol Aberystwyth ar amrywiaeth o fentrau gyrfaoedd	Cefnogi'r ymgyrch gofal cymdeithasol cenedlaethol Gofalwn.Cymru	Strategaeth Iechyd a Llesiant yn cael ei datblygu a'i gweithredu
99% o weithwyr cymwys yn gweithio mewn ffordd hybrid	Gweithredu system adrodd digwyddiadau newydd, Alcumus	ILM Lefel 4: 30 o reolwyr wedi'u hardystio, gyda 24 o reolwyr bron wedi'i gwblhau	Proses werthuso flynyddol wedi'i sefydlu'n llwyddiannus	Archwiliad o sgiliau digidol y gweithlu wedi'i gynnal	Cynnal 3 Arolwg Iechyd a Llesiant Gweithwyr	Datblygu a gweithredu fformat newyddion wythnosol newydd
Datblygu plattfform e-ffurflenni prosesau pobl newydd (dodl)	Recriwtio 8 Hyrwyddwr Iechyd a Llesiant	Diwygio Rhaglen Rheolwr Ceredigion	Rhaglen ddatblygu bwrpasol i SAC, RhC a RhT er mwyn gweithredu'r Strategaeth Gydol Oes a Llesiant	Lleoliadau myfyrwyr Gwaith Ieuenctid Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant yn cael eu cynnig	Sianel Teams wedi'i chyflwyno ar gyfer staff Tim Ceredigion	Darparu lleoliadau gwaith cymdeithasol i fyfyrwyr Prifysgol Abertawe a'r Brifysgol Agored

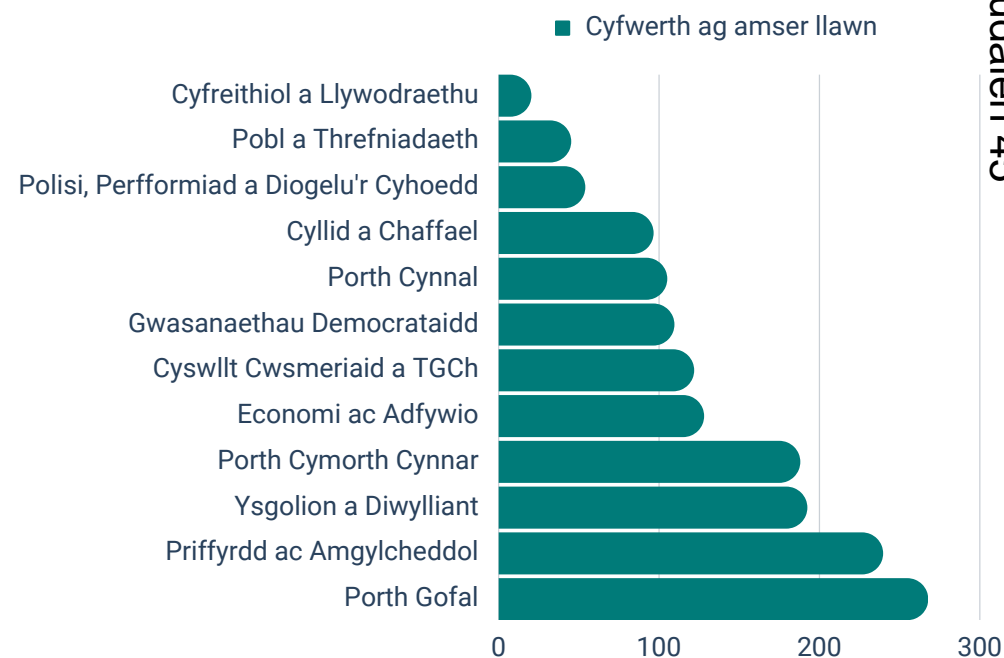
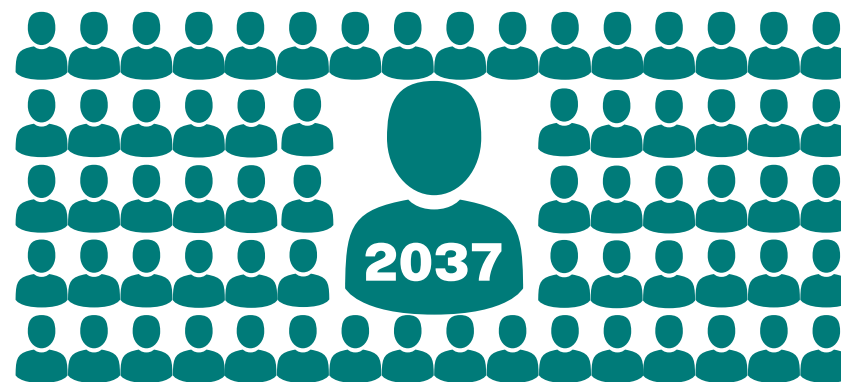
Y Cyd-destun Presennol

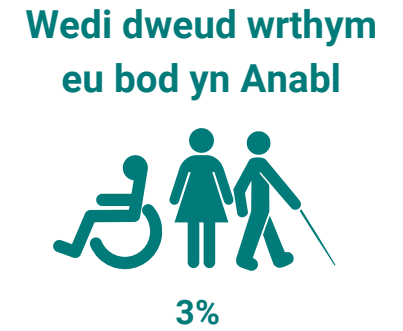
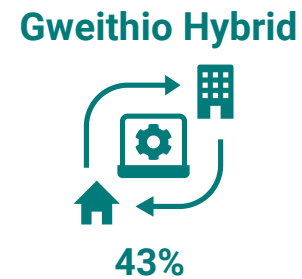
Ein gweithlu

Mae ein gallu i ddarparu gwasanaethau'n llwyddiannus a gwella'n barhaus yn dibynnu ar gael y bobl iawn gyda'r sgiliau iawn yn y lle iawn ar yr amser iawn. Mae cynllunio'r gweithlu yn golygu cael gwybodaeth a dealltwriaeth drylwyr o'r gweithlu presennol, gan ddadansoddi'r wybodaeth honno er mwyn nodi sgiliau, cymwyseddau a chapasiti'r gweithlu y bydd eu hangen yn y dyfodol. Bydd hyn yn sicrhau bod gennym y capasiti a'r gallu i ddarparu gwasanaethau a blaenoriaethau newydd, gwahanol a/neu well a fydd yn cyfateb â'n nodau ac yn gwasanaethu trigolion Ceredigion.

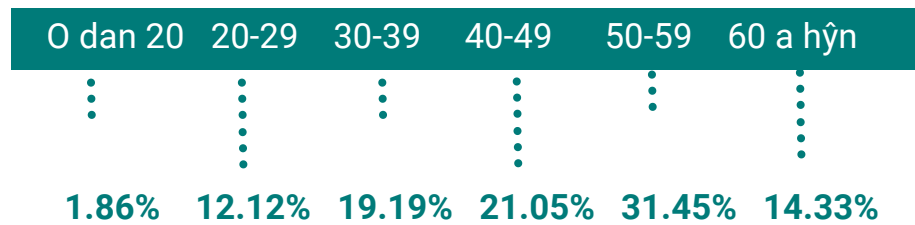
Ym mis Mai 2023 mae ein gweithlu corfforaethol yn cynnwys 2037 o weithwyr (1,567 cyfwerth ag amser llawn). Yn ystod y degawd diwethaf, mae strwythur uwch reolwyr symlach wedi'i gyflawni, gyda gostyngiad o 30% mewn swyddi uwch arweinwyr.

Mae costau gweithwyr yn cyfrif am 45.4% o wariant gros y Cyngor. Mae rhai o'n gwasanaethau rheng flaen allweddol yn gweithredu 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn, ac mae ymgyrch i sicrhau bod yr holl wasanaethau'n cael eu darparu pan fydd pobl yn dymuno eu defnyddio.

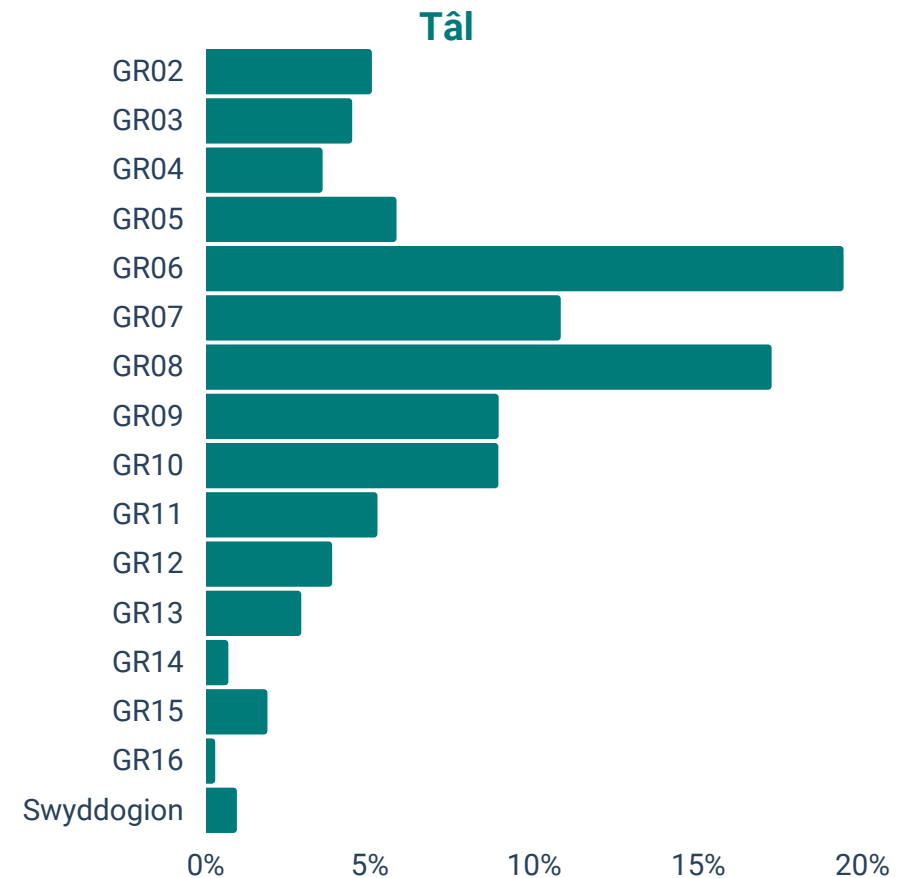
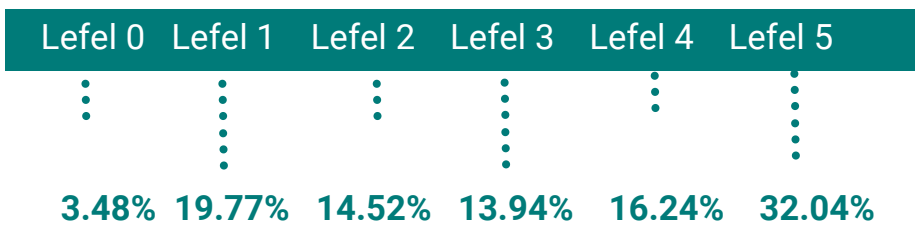




Oedran



Sgiliau Cymraeg

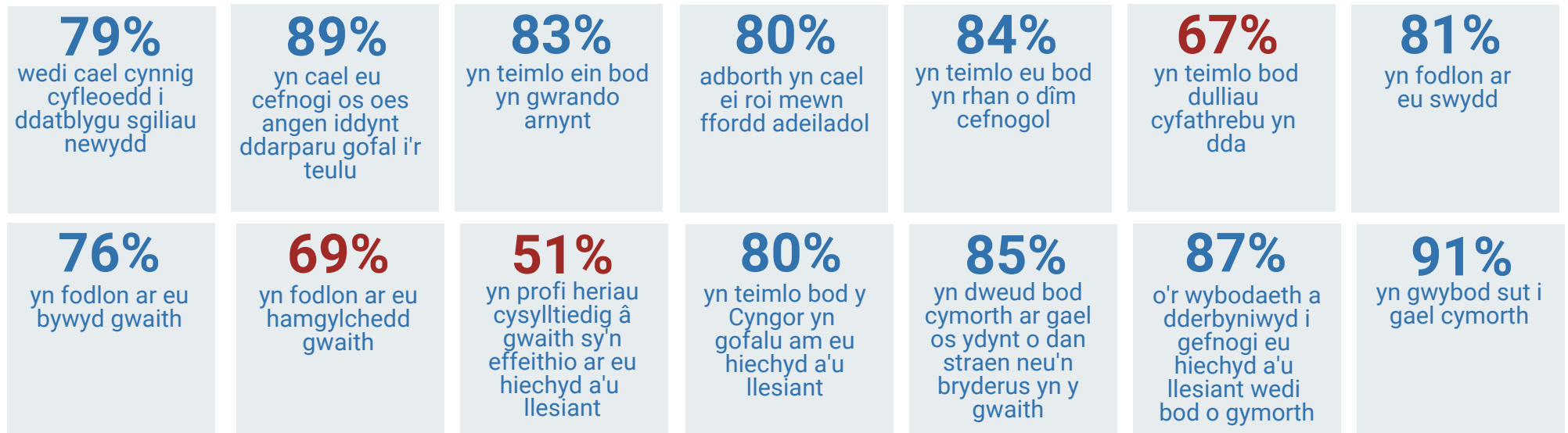


Tudalen 46

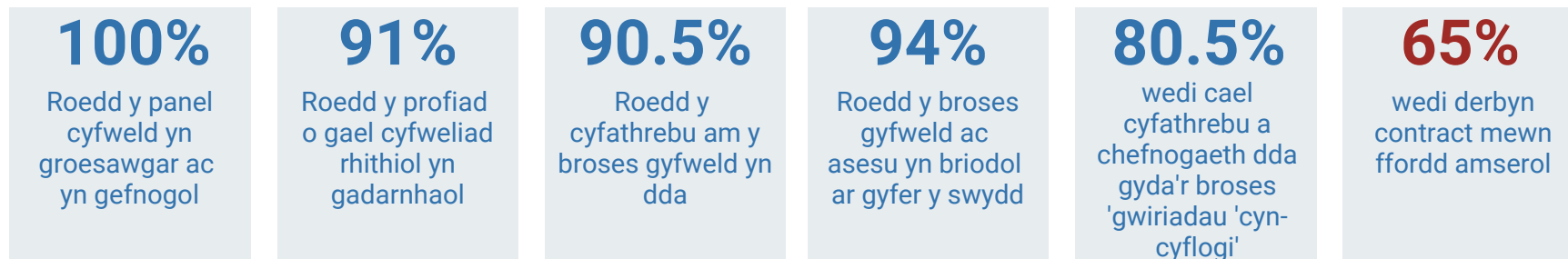
Yr hyn y mae ein gweithlu wedi'i ddweud wrthym

Dros gyfnod cynllun y gweithlu blaenorol rydym wedi gweithio'n galed i gasglu teimladau gweithwyr am eu profiadau er mwyn llywio'r gwaith rydym yn ei wneud a blaenoriaethu ein hadnoddau. Mae'r canlyniadau diweddar o arolygon staff amrywiol i'w gweld isod

Arolwg Iechyd a Llesiant Gweithwyr

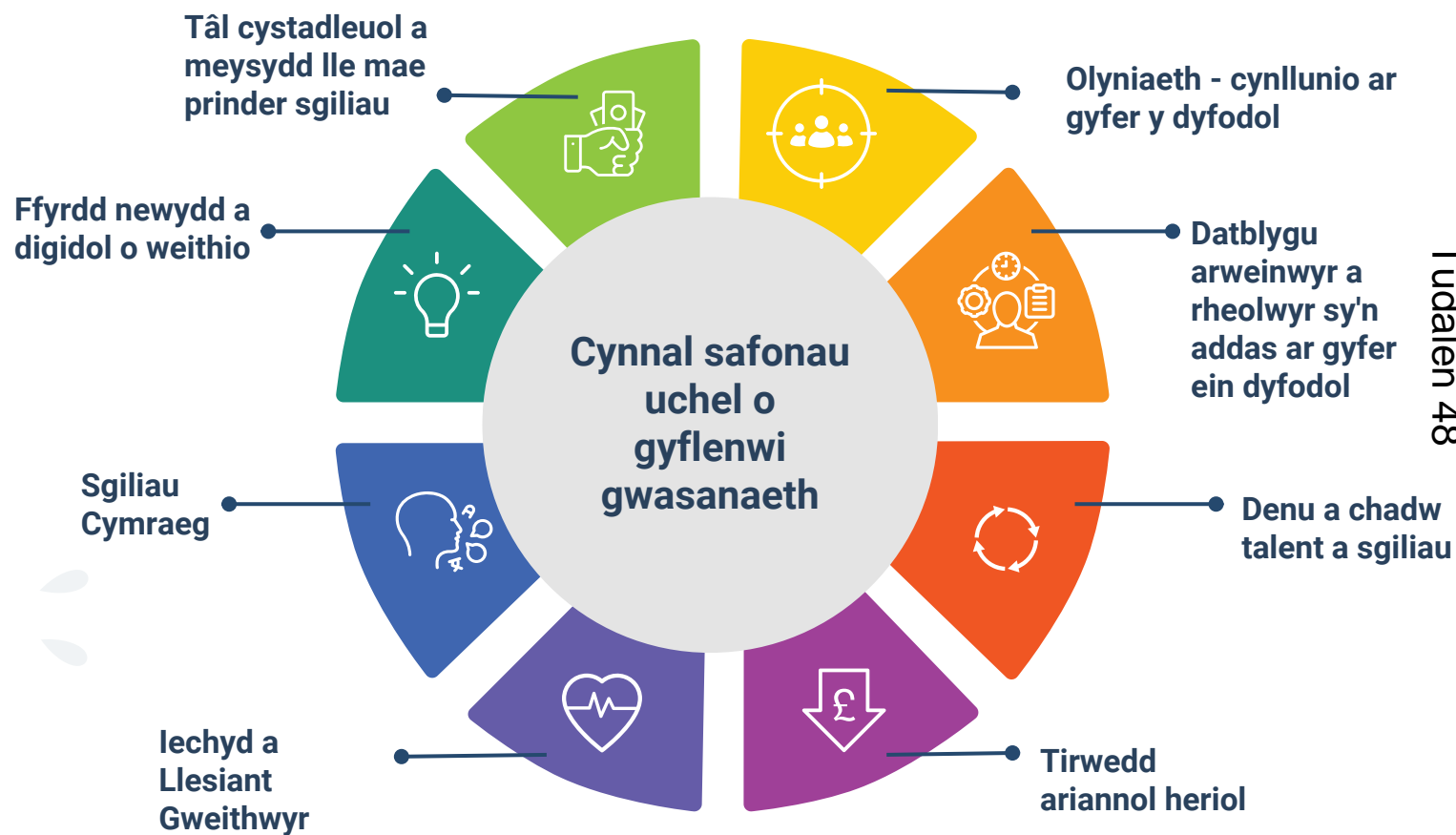


Arolwg Recriwtio Dewis a Phenodi



Heriau presennol

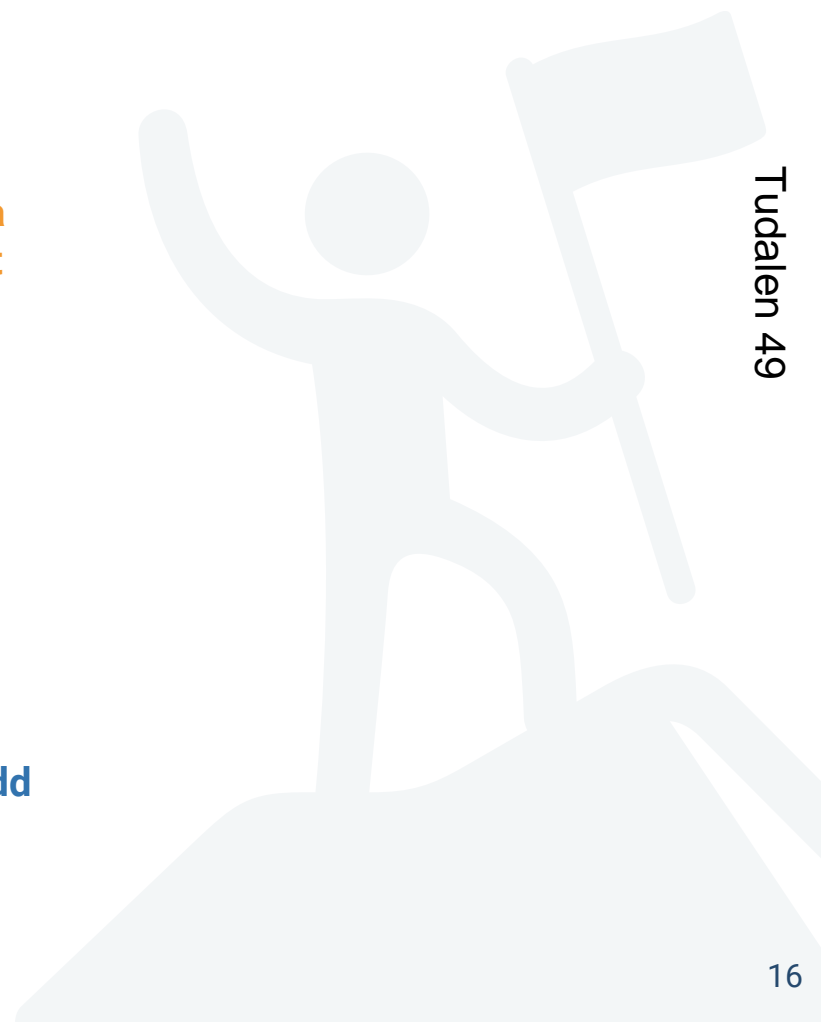
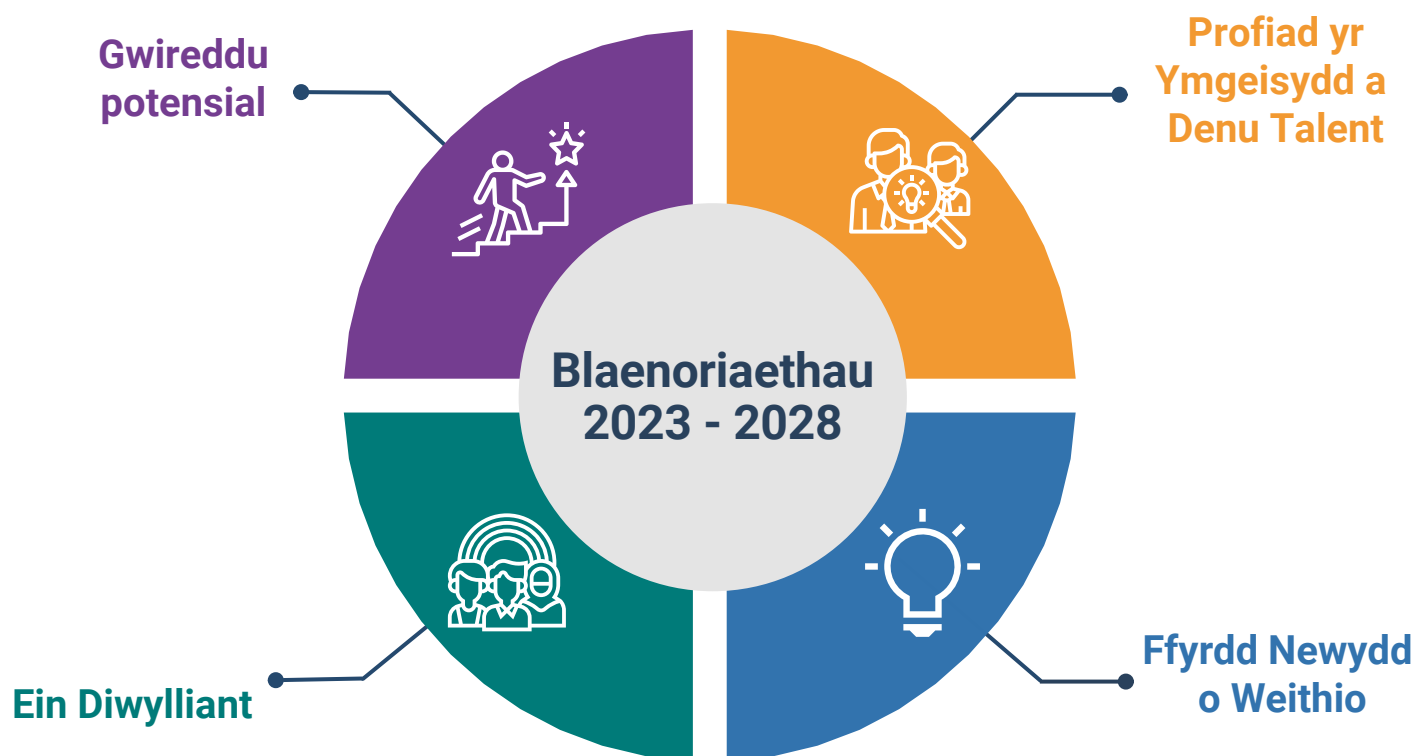
Cynhaliwyd ymarfer cynllunio'r gweithlu cynhwysfawr gan bob maes gwasanaeth ar ddiwedd 2022. Diben yr ymarfer hwn oedd cael dealltwriaeth fanwl o'r gweithlu o ran y sgiliau, y cymwyseddau a'r capasiti y bydd eu hangen i ddarparu gwasanaethau â blaenoriaeth newydd, gwahanol a/neu yn y dyfodol. Fel rhan o'r ymarfer hwn, nodwyd yr heriau allweddol canlynol fel rhai a wynebir gan ein gwasanaethau.



Yr hyn rydym am ei gyflawni

Blaenoriaethau 2023-2028

Ar ôl dadansoddi canlyniadau'r ymarfer cynllunio'r gweithlu a gynhaliwyd yn 2022, yn ogystal â'r wybodaeth a gafwyd trwy arolygon gweithwyr amrywiol, mae'r meysydd gwaith â blaenoriaeth canlynol wedi'u nodi er mwyn i'n gweithlu allu darparu gwasanaethau a blaenoriaethau newydd, gwahanol a/neu well yn y dyfodol.



Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Mae 2022 wedi gweld y lefel uchaf erioed o swyddi gwag yn y DU a'r gyfradd diweithdra isaf ers 1974. Dyw denu'r bobl iawn sydd â'r sgiliau iawn erioed wedi bod yn fwy heriol. Yn 2022, gostyngodd ein nifer cyfartalog o geisiadau fesul ymgyrch recriwtio i 3.81. Yn ogystal, yn ystod y cyfnod hwn roedd gennym nifer o swyddi anodd eu llenwi gan gynnwys, ond heb eu cyfyngu i, weithwyr cymdeithasol cymwys, therapyddion galwedigaethol, datblygwyr, peirianwyr, cynllunwyr, technegwyr fflyd a chynghorwyr hyfforddiant galwedigaethol. Mae recriwtio gweithwyr cymdeithasol wedi'i nodi'n risg gorfforaethol yn ddiweddar.

Mae prinder sgiliau wedi arwain at bwysau digynsail ar rai meysydd gwasanaeth ac wedi golygu bod angen mabwysiadu mesurau eraill i gynnal gwasanaethau statudol a rolau busnes hanfodol eraill, gan gynnwys recriwtio gweithwyr asiantaeth. Mewn ymateb i'r heriau hyn a'r effaith ganlyniadol a welwyd ar draws ein meysydd gwasanaeth, mae'n hanfodol ein bod yn symleiddio'r ffordd y mae ein hymgeiswyr yn cyflwyno ceisiadau am swyddi ac ar yr un pryd cynnal ac yn gwella'r profiad cadarnhaol y mae ein hymgeiswyr yn dweud wrthym ein bod yn ei gynnig. Bydd hefyd yn hollbwysig ein bod yn gallu monitro a dadansoddi ein data recriwtio yn hawdd er mwyn nodi swyddi anodd eu llenwi a blaenoriaethu ein hadnoddau yn unol â hynny.





GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Mewn marchnad lafur hynod o gystadleuol, yn erbyn cefndir o alw cynyddol ar wasanaethau a llai o adnoddau, mae'n hanfodol ein bod yn arddangos buddion unigryw gweithio i ni a sefydlu ein hunain fel cyflogwr o ddewis.

Byddwn yn parhau i ddefnyddio dulliau marchnata amrywiol megis ein gwefan gyrfaedd, y cyfryngau cymdeithasol, byrddau marchnata, diwrnodau agored ymgeiswyr, a gwaith allgymorth cymunedol i hyrwyddo ein brand a denu mwy o dalent. Byddwn hefyd yn ceisio gwobrwyo ein llysgenhadon brand trwy gyflwyno cynllun atgyfeirio gweithwyr. Byddwn yn parhau i adolygu ein dulliau marchnata a recriwtio er mwyn sicrhau bod swyddi gwag yn cyrraedd pobl dalentog sydd â'r sgiliau iawn.

Yn unol â nodau diwylliannol byddwn yn ceisio cynnwys dull recriwtio sy'n seiliedig ar werthoedd er mwyn sicrhau bod ymgeiswyr yn cael eu hasesu ar eu gwerthoedd ymddygiadol yn ogystal â'u gwybodaeth, eu sgiliau a'u dawn.

Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Byddwn yn:

Marchnata:

- Cynnal dadansoddiad o safle brand cyflogwr ac yn datblygu **strategaeth brandio cyflogwr** i sefydlu ac arddangos ein brand
- Datblygu a chyflwyno datrysiad '**Rhybuddion Swyddi**' sy'n hysbysu ymgeiswyr am gyfleoedd o ddiddordeb
- Datblygu ymgyrchoedd marchnata i hyrwyddo ein cyfleoedd **prentisiaeth**
- Datblygu ymgyrchoedd marchnata i hyrwyddo'r **cynllun newydd i raddedigion** a'r cyfleoedd a gynigir
- Gweithio mewn partneriaeth â **Chanolfannau Gwaith** a sefydliadau eraill i hyrwyddo ein brand a chynyddu ein gallu i ddenu talent
- Cyflwyno **Cynllun Atgyfeirio Gweithwyr** a fydd yn gwobrwyo gweithwyr y mae eu hatgyfeiriad wedi arwain at benodi'n llwyddiannus gweithiwr newydd parhaol i'r sefydliad
- Datblygu dull cydgysylltiedig at **leoliadau profiad gwaith** a hyrwyddo cyfleoedd

Prosesau:

- Sicrhau y gallwn ddefnyddio data i nodi'n hawdd **swyddi gwag anodd eu llenwi**
- Dileu'r gofyniad 'meini prawf hanfodol' ar gyfer llunio rhestr fer a mabwysiadu **dull 'cyfweliad ar sail potensial'** lle caiff meini prawf hanfodol eu profi yn y cam cyfweld
- **Lleihau ein ffurflen gais safonol** a chaniatáu ar gyfer lanlwytho CVs
- Byddwn yn creu **ffurflen 'mynegi diddordeb'** ar gyfer rhai swyddi sy'n anodd eu llenwi. Yn seiliedig ar lefel y diddordeb, gall rheolwyr naill ai gynnal ail gam sgrinio neu wahodd yr ymgeiswyr yn uniongyrchol i gyfweliad
- Sicrhau bod ein **Disgrifiadau Swydd** yn ystyriol o ymgeiswyr. Caiff y broses Gwerthuso Swyddi ei hategu gyda ffurflen atodol
- Byddwn yn mabwysiadu dull continwwm at **gyrraedd safonau ieithyddol**. Bydd disgwyl i ymgeiswyr llwyddiannus ddangos gwelliant cyson, parhaus yn eu sgiliau ieithyddol
- Cynnal **adolygiad meincnodi o raddfeydd tâl** awdurdodau lleol yng Nghymru



Ein Diwylliant

Rydym yn teimlo'n angerddol am feithrin diwylliant lle mae ein gweithwyr yn rhannu ymdeimlad o bwrpas, yn cael eu cefnogi a'u harwain yn dda, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u grymuso, ac yn profi amgylchedd diogel a chynhwysol. Rydym am i fywyd gwaith fod yn brofiad cadarnhaol i bawb. Credwn yn gryf fod holl aelodau tîm Ceredigion yn haeddu'r cyfle i ragori a ffynnu mewn amgylchedd sy'n caniatáu iddynt fod yn driw i'w hunain a gwireddu eu potensial.

Ein nod yw hyrwyddo ac adeiladu ar ein hethos 'Tîm Ceredigion', gan hybu ein hymdeimlad o berthyn, cysylltiad a phwrpas cyffredin. Ein huchelgais yw i holl aelodau Tîm Ceredigion fod yn falch o'r gwaith y maent yn ei wneud, a chydabod arwyddocâd eu cyfraniad at lwyddiant cyffredinol ein sefydliad.

Mae ymgysylltu â gweithwyr yn ganolog i'n diwylliant ac rydym am sicrhau bod ein pawb yn teimlo bod ganddynt lais a bod y llais hwnnw'n cael ei glywed. Byddwn yn parhau i ddarparu sianeli ymgysylltu hygyrch sy'n blaenoriaethu llesiant gweithwyr ac yn meithrin diwylliant o dryloywder, ymddiriedaeth a chydweithio. Bydd ymgysylltu'n gyson â gweithwyr, cydnabyddiaeth, a chymorth llesiant cynhwysfawr yn parhau i fod yn hanfodol i'n llwyddiant wrth ddod yn gyflogwr o ddewis.

Rydym am archwilio a nodi ein gwerthoedd sefydliadol a dod â'r rhain yn fyw. Bydd hyn yn ein helpu i ddarparu dull cyson o weithio a gwneud penderfyniadau. Bydd hefyd yn creu cyfres o safonau y gallwn eu cynnal wrth gydweithio â chydweithwyr a gwasanaethu ein cwsmeriaid. Bydd cydnabod a dathlu pan fydd ein gwerthoedd yn cael eu harddangos yn helpu ein gweithwyr i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u hysgogi. Mae hyn yn ffactor pwysig wrth recriwtio a chadw'r bobl iawn.

Cydnabyddwn bwysigrwydd cydnabod a dathlu pan fydd pethau'n mynd yn dda. Mae hefyd yn bwysig ein bod yn darparu amgylchedd diogel i gael sgysiau adeiladol pan nad yw pethau'n gweithio fel yr hoffem. Ein nod yw meithrin diwylliant cydweithredol lle y gallwn weithio gyda'n gilydd, myfyrto a dysgu sut i ddod o hyd i atebion.



Ein Diwylliant

Byddwn yn:

- Nodi **gwerthoedd Tîm Ceredigion** ac ymgorffori ein gwerthoedd yn y ffordd rydym yn gweithio
- Datblygu a chyflwyno **fframwaith cydnabyddiaeth** i sicrhau bod llwyddiant, teyrngarwch ac ymrwymiad yn cael eu datlu
- Adeiladu ar ein gweithgareddau ymgysylltu â gweithwyr a pharhau i sicrhau bod **lleisiau ein holl bobl yn llywio'r broses gwneud penderfyniadau**
- Cynnal arolygon achlysurol i bennu'r ffordd orau o gefnogi **iechyd a llesiant ein gweithlu**, gan sicrhau bod y cymorth a ddarparwn yn ymatebol, wedi'i dargedu ac yn cael ei groesawu
- Parhau i hyrwyddo ein **diwylliant dwyieithog a'n cyfleoeddatblygu Cymraeg**
- Nodi a gweithredu datrysiad er mwyn ein galluogi i ddadansoddi effeithiolrwydd ein sianeli **cyfathrebu mewnol** a sicrhau ein bod yn cyrraedd y gweithlu mwyaf posibl
- Cynnal **cyfarfodydd chwarterol ag uwch reolwyr gwasanaethau** i ddarparu cymorth mewn perthynas â materion pobl a diwylliant



GYRFA GWAITH DYSGU
CAREER WORK LEARN

Ffyrdd Newydd o Weithio

Mae ein sefydliad wedi'i ffurfio o unigolion hynod o dalentog. Roedd eu dyfeisgarwch a'u gallu i addasu i'w weld yn amlwg yn ystod argyfwng Covid-19. Roedden nhw wedi llwyddo i gefnogi ein trigolion a chynnal gwasanaethau, gan gyflwyno a mabwysiadu ffyrdd newydd o weithio mewn llawer o achosion ar yr un pryd. Er mwyn sicrhau llwyddiant parhaus, mae'n hanfodol ein bod yn manteisio ar y dalent hon ac yn datgloi ei photensial.

Rydym yn gweithredu mewn amgylchedd heriol gyda phwysau cyllidebol cynyddol. Er mwyn cyflawni ein hamcanion corfforaethol a chynnal gwasanaethau effeithiol ac effeithlon yr un pryd, rhaid i daith ein gweithlu fod yn un o adolygu a newid parhaus. Mae'n hanfodol ein bod yn cynnal dull arloesol ac ystyryth, yn agored ac yn gallu gwrthsefyll newid, ac yn meddu ar y sgiliau i gefnogi ffyrdd callach o weithio mewn byd digidol.

Gyda digideiddio cynyddol gweithleoedd ar draws pob lleoliad, mae cymhwysedd digidol yn hanfodol. Er mwyn cefnogi ein gweithlu yn well o ran sgiliau digidol, byddwn yn cyflwyno fframwaith cymhwysedd digidol. Bydd y fframwaith yn darparu disgwyliadau sgiliau digidol clir o ran meini prawf recriwtio a dewis, rheoli perfformiad, yn ogystal â nodi anghenion datblygu ar draws y gweithlu.

Mae ein gweithlu yn dweud wrthym fod gweithio hybrid wedi cynnig llawer o fanteision gan gynnwys cynhyrchiant gwell, llai o deithio a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Cydnabyddir yn eang hefyd bod hyblygrwydd gweithio hybrid yn gwella cyfraddau cadw a recriwtio staff. Byddwn yn adolygu ein model gweithio hybrid presennol i gynnwys y buddion hyn fel rhan o bolisi gweithio hybrid parhaol.

Ein nod yw gwella effeithlonrwydd ein prosesau a systemau mewnol gan gynnig modd i ni fesur ein perfformiad yn effeithiol. Bydd hyn yn cyd-fynd â'n cyfrifoldeb moesol a chorfforaethol tuag at gynaliadwyedd ac arferion ecogyfeillgar.



Ffyrdd Newydd o Weithio

Byddwn yn:

- Adolygu ein model **gweithio hybrid** a chynnig dull gweithredu parhaol i'w fabwysiadu
- Penodi **Swyddog Datblygu Systemau ac Integreiddio AD** i ddatblygu ein huchelgeisiau gweithio digidol
- **Datblygu dodl**, ein system e-ffurflenni, fel bod holl brosesau Pobl a Threfniadaeth yn ddi-bapur
- Datblygu **system cofnodion digidol a chreu dogfennau newydd**
- Cyflwyno **fframwaith cymhwysedd digidol** a chynnal dadansoddiad o rôl a sgiliau gweithwyr
- Cyflwyno rhaglen uwchsgilio digidol ar draws y sefydliad
- Adolygu'r holl **bolisiau Pobl a Threfniadaeth** i sicrhau eu bod yn addas i'r diben, yn cydymffurfio, yn hygyrch ac yn adlewyrchu ein diwylliant
- Cefnogi'r gwaith o gyflawni **rhaglenni trawsnewid** trwy ymgysylltu â gweithwyr a chyfleoedd datblygu



Gwireddu potensial

Rydym yn teimlo'n angerddol am ddatblygiad gweithwyr a sicrhau bod pob aelod o Dîm Ceredigion yn cael ei gefnogi ac yn cael y cyfle i wireddu ei botensial a'i ddyheadau gyrfa. Rydym eisoes yn darparu ystod eang o hyfforddiant i gefnogi anghenion dysgu a datblygu ein gweithlu. Rydym hefyd yn cynnig ystod o gymwysterau proffesiynol i helpu ein gweithwyr i ddatblygu eu gyrfaedd. Hoffem adeiladu ar y gwaith hwn trwy ddatblygu llwybrau datblygu gyrfa a sgiliau clir i sicrhau bod datblygiad ein gweithlu yn cyfateb yn llawn ag anghenion cynllunio busnes ac anghenion y sefydliad.

Fel rhan o'r gwaith hwn ac er mwyn rhoi sylw i'r bylchau sgiliau hanfodol yn y gweithlu, rydym yn bwriadu denu talent newydd trwy ein cynllun prentisiaethau yn ogystal â chyflwyno cynllun newydd i raddedigion.



Cydnabyddwn bwysigrwydd a gwerth cynllunio'r gweithlu a'r angen i ddefnyddio'r wybodaeth a'r data sydd ar gael i ragweld capasiti a gallu sefydliadol yn y dyfodol. Yn unol â hyn, byddwn yn adolygu ein proses cynllunio'r gweithlu ac yn datblygu model cynllunio olyniaeth cadarn a symlach.

Mae ein rheolwyr yn allweddol o ran sicrhau ein gallu fel sefydliad i groesawu ac ymgorffori ffyrdd newydd o weithio a chyflawni rhagoriaeth yn y dyfodol. Mae ein rheolwyr yn cael effaith sylweddol ar ein diwylliant a phrofiad cyflogaeth o ddydd i ddydd ein gweithlu. Maent yn chwarae rôl ganolog wrth i ni adeiladu timau sy'n ymgorffori agwedd gydweithredol, yn frwdfrydig ac yn gallu troi heriau yn gyfleoedd ar gyfer arloesi a rhagoriaeth.

Ochr yn ochr â'r rhaglenni datblygu rheolaeth presennol byddwn yn cynnal sesiwn ddiweddarau flynyddol er mwyn i'n rheolwyr gael gwybodaeth am y tueddiadau a'r arferion gorau diweddaraf gan sicrhau eu bod yn gallu llywio'r dirwedd sy'n newid yn barhaus a symud ein sefydliad yn ei flaen.

Gwireddu potensial

Byddwn yn:

Datblygu'r gweithlu:

- Datblygu **model cynllunio olyniaeth** sy'n lleihau risg ac amharu ar barhad busnes
- Adolygu ein **proses werthuso flynyddol** i gasglu dyheadau datblygu gweithwyr, nodi potensial yn y dyfodol ac archwilio sgiliau a chymwyseddau
- Adolygu ein **rhaglenni ymsefydlu corfforaethol a thîm** i sicrhau bod ein recriwtiaid newydd yn cael y cyflwyniad gorau i'w rôl newydd
- Gwneud y defnydd gorau o'n **system rheoli dysgu** 'Pwll Dysgu Ceredigion' i wneud defnydd llawn o'i botensial
- Er mwyn goresgyn heriau recriwtio byddwn yn mabwysiadu dull wedi'i dargedu at ein **cyfleoedd prentisiaeth**
- Datblygu a chyflwyno **cynllun i raddedigion** er mwyn denu a chadw talent yng Ngheredigion
- Parhau i gynnig amrywiaeth o gyfleoedd **datblygu'r Gymraeg** i ddiwallu anghenion darparu gwasanaethau a chefnogi ein diwylliant dwyieithog
- Datblygu ymhellach ac ehangu ein **dysgu cyfunol** i gynnig mwy o fynediad a gwella canlyniadau

Datblygu rheolwyr ac arweinwyr:

- Gan ddefnyddio ein talent a'n profiad mewnol, datblygu a chyflwyno **Cynllun Mentora / Hyfforddi Rheolwyr**
- Datblygu a chyflwyno **sesiwn ddiweddarau flynyddol** i sicrhau bod ein rheolwyr yn cael gwybodaeth am y datblygiadau a'r arferion gorau diweddaraf
- Parhau i gynnig **cyfleoedd ILM** i dyfu ein dewis o arweinwyr y dyfodol

Mesur Llwyddiant

Mae'r strategaeth hon yn ceisio esblygu gydag anghenion ein sefydliad a'n gweithwyr. Bydd y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth yn gweithio gydag uwch reolwyr i adolygu a llywio esblygiad y strategaeth gyda gwelliannau yn cael eu gwneud yn ôl yr angen ar hyd ein taith.

Byddwn yn mesur cynnydd yn barhaus gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau, gan gynnwys arolygon gweithwyr a rhanddeiliaid, gwerthusiadau ac amrywiaeth o ddangosyddion perfformiad allweddol. Bydd y pedair blaenoriaeth yn y strategaeth hon yn cael eu hadrodd arnynt yn flynyddol gan ddefnyddio'r mesurau canlynol:

Profiad yr Ymgeisydd a Denu Talent

Cynnydd yn nifer cyfartalog yr ymgeiswyr fesul ymgyrch

Nifer y cyfleoedd profiad gwaith a gynigir

Nifer y swyddi gwag corfforaethol

Ein Diwylliant

Canran y gweithwyr sy'n teimlo bod y Cyngor yn gofalu am eu hiechyd a'u llesiant

Nifer y gweithwyr sydd wedi gwella eu sgiliau Cymraeg (continwmm)

Trosiant gweithwyr

Absenoldeb salwch

Ffyrdd Newydd o Weithio

Nifer y rolau â lefelau cymhwysedd digidol a nodwyd

Nifer y gweithwyr y cafodd eu lefelau cymhwysedd digidol eu cofnodi

Nifer y ffurflenni ar dodl

Nifer y bobl sydd wedi mynychu hyfforddiant sgiliau digidol

Gwireddu Potensial

Nifer y prentisiaid a gafodd eu recriwtio

Nifer y graddedigion a gafodd eu recriwtio o dan y cynllun i raddedigion

Nifer y rheolwyr sydd â chymhwyster arweinyddiaeth a/neu reoli cydnabyddedig





Ymholiadau cyffredinol

www.ceredigion.gov.uk

01545 570881

clic@ceredigion.gov.uk

Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth

01970 633949

humanresources@ceredigion.gov.uk



Maer' dudalen yn wag yn fwriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol

DYDDIAD: 19^{eg} Gorffennaf 2023

LLEOLIAD: Hybrid/Siambr y Cyngor

TEITL: Diweddariad Clic

PWRPAS YR ADRODDIAD: Mae Aelodau'r Pwyllgor wedi gofyn am adroddiad

**Y RHESWM Y MAE'R
PWYLLGOR CRAFFU WEDI
GOFYN AM Y WYBODAETH:** Cael gwybodaeth wedi'i diweddarau

CEFNDIR:

Diweddariad ar waith cyfredol o fewn Tîm Clic

SEFYLLFA BRESENNOL:[Gwasanaethau i Gwsmeriaid](#)

Mae staff canolfan gyswllt CLIC yn parhau i weithio yn unol â'r Strategaeth Gweithio Hybrid. Rydym wedi cyflwyno 'Diwrnodau Tîm' sydd wedi bod yn hynod fuddiol lle rydym yn annog staff i fynychu swyddfa, mae hyn yn rhoi cyfle i'r tîm rheoli asesu lles a mynd i'r afael ag unrhyw broblemau a allai fod wedi codi.

Ers mis Mehefin 2022, mae'r ganolfan gyswllt bellach yn rheoli'r holl alwadau cyntaf o ran Gofal Cymdeithasol, gan fabwysiadu rôl delio â galwadau'r tîm a elwid gynt yn Borth Gofal. Mae tîm Clic wedi gweithio'n agos gyda chydweithwyr yn Nysgu a Datblygu a chyn dîm Porth Gofal i ddatblygu rhaglen hyfforddi a chyfres o adnoddau gwybodaeth i gynorthwyo'r rheini sy'n delio â galwadau.

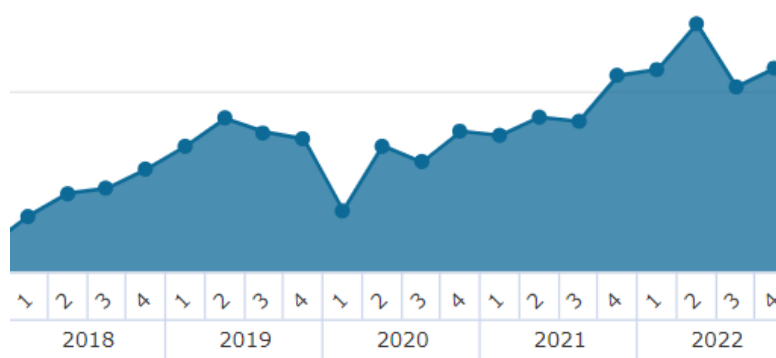
Mae'r system teleffoni sydd gennym yn ein galluogi i recordio galwadau 'byw' a 'chlustfeinio' yn ystod rhyngweithiad byw. Mae hyn wedi bod yn hynod fuddiol yn ystod y cyfnod gweithredu hwn. Rydym wedi gallu defnyddio galwadau wedi'u

Tudalen 78

recordio fel rhan o'r adnodd hyfforddi a thrwy gasglu'r galwadau hyn, mae nid yn unig wedi'n galluogi i Sicrhau Ansawdd ond hefyd i ddangos enghreifftiau o arferion da i'r rheini sy'n delio â galwadau. Mae'r cydweithio hwn bellach wedi arwain at ddarparu, o fewn y tîm, 95% o'r hyfforddiant sydd ei angen i weithredu galwadau ar y llinell hon.

Mae ein gallu hyfforddi gwell yn galluogi ein gwasanaeth i drefnu hyfforddiant ar gyfer dechreuwyr newydd yn gyflym ac mae bellach wedi bod yn rhan o'r pecyn cynefino/hyfforddi rydym yn ei gynnig i'r holl staff newydd. Mae'r newid cyflymach yn golygu bod gennym fwy o staff medrus sy'n gallu cymryd amrywiaeth ehangach o alwadau a rhoi gwell gwasanaeth i gwsmeriaid.

Gan ein bod wedi cymryd mwy o wasanaethau ar draws y cyngor, rydym wedi gallu delio â rhagor o ymholiadau a gallwn weld hyn yn tyfu'n gyson.



Ail-agorodd y ddarpariaeth Wyneb yn Wyneb ym mis Hydref 2022, i ddechrau am dri diwrnod yr wythnos gan gynyddu i bum diwrnod yr wythnos ym mis Ionawr 2022. Ar y dechrau roedd cwsmeriaid yn araf i gael gafael ar y ddarpariaeth hon, ond mae'r misoedd diwethaf wedi dangos cynnydd mewn ymweliadau ac ymholiadau a gofnodwyd ar y system Rheoli Cofnodion Cwsmeriaid. Mae'r gwasanaeth wyneb yn wyneb yn cael ei gynnig o bob un o'n pedair prif lyfrgell - Aberystwyth - Canolfan Alun R Edwards, Aberaeron, Llanbedr Pont Steffan ac Aberteifi. Mae staff yn gweithio ochr yn ochr â chydweithwyr o Staff y Llyfrgell ar bob safle.

Cyfanswm Nifer yr Ymholiadau a gofnodwyd trwy'r ddarpariaeth wyneb yn wyneb	1911
------------------------------------------------------------------------------------	------

Mae'r holl ddata y sonnir amdano ar gyfer y cyfnod 1/4/22 i 31/3/23

Cyfanswm nifer y Galwadau	Galwadau Cymraeg	Galwadau Saesneg	E-byst Clic@	Ymholiadau a gofnodwyd ar y system Rheoli Cofnodion Cwsmeriaid
----------------------------------	-------------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------------------------------------------------------

Tudalen 79

130908	20970	109938	35852	95421
--------	-------	--------	-------	-------

Mae ystafell y post yn parhau i ddelio â'r holl bost sy'n dod i mewn ac sy'n mynd allan. Mae post a geir yn cael ei sganio a'i rannu i'r adrannau perthnasol trwy e-bost i'w brosesu. Mae pob eitem yn cael ei mynegeo gyda cheisiadau am fathodynau glas, asesiadau ariannol ac unrhyw gais am wasanaeth yn cael eu hanfon ymlaen at dimau ynghyd ag unrhyw ddogfennau ategol. Mae dogfennau gwreiddiol yn cael eu dychwelyd i gwsmeriaid o fewn dau ddiwrnod gwaith. Y cyfnod cadw ar gyfer copïau papur yw 6 mis.

Blwyddyn Ariannol 22/23	Post sy'n Dod i Mewn	Post sy'n Mynd Allan
Cyfanswm	34141	178497

Mae ystafell y Post yn parhau i argraffu unrhyw sieciau/hysbysiadau BACS ar gyfer yr Awdurdod ac yn postio'r holl bost sy'n mynd allan ar ran gwasanaethau.

Mae staff ystafell y post hefyd yn delio ag unrhyw arian a geir drwy'r post

Nifer y Sieciau a broseswyd	Gwerth y Sieciau a broseswyd
5167	£3.414.357.42

Mae tîm Clic hefyd yn gyfrifol am asesu a dosbarthu Bathodynau Glas. Mae'r gwasanaeth yn eistedd o dan y tîm Cyswllt Uniongyrchol. Mae Asesydd y Bathodyn Glas yn gweithio o gartref gyda chymorth y tîm Cyswllt Uniongyrchol yn ystod cyfnodau prysur i gynorthwyo gyda gohebiaeth – h.y. llythyrau mwy o wybodaeth, cadarnhad o roi bathodyn ac ati.

DATBLYGIADAU TG

Mae tarfu ar lwybrau biniau bellach yn awtomataidd i'w ddiweddarau drwy'r wefan, tîm Clic a FyNghyfrif i sicrhau bod unrhyw newid neu darfu ar lwybr yn amlwg ar unwaith i holl ddefnyddwyr Fy Nghyfrif (pan yr effeithir arnynt) a staff gwasanaethau i gwsmeriaid trwy Clic.

Mae Fy Nghyfrif wedi'i lansio at ddefnydd cynghorwyr a staff y cyngor. Mae mynediad wrthi'n cael ei gyflwyno i holl glerc cod cynghorau cymuned ac os bydd yn llwyddiannus bydd ar gael i'r cyhoedd yn ddiweddarach yn y flwyddyn.

Mae ei gyflwyno yn dibynnu ar brofi swyddogaethau newydd wedi'u hychwanegu i alluogi defnyddwyr i gyflwyno ymholiadau arbenigol ar gyfer:

Tudalen 80

- Tyllau yn y ffordd
- Goleuadau stryd
- Coed
- Draeniau
- Llwybrau troed cyhoeddus a llwybrau ceffylau
- Neu'r ymholiadau cyffredinol.

Mae mapio gwell yn caniatáu i fanylion ffyrdd gael eu canfod ac mae ffiniau wardiau yn cyfateb yn gywir i fanylion cynghorwyr.

Mae integreiddiad gyda'r system Priffyrdd Symology a'r system Arfordir a Chefn Gwlad CAMMS wedi'u datblygu ac mae ymholiadau'n cael eu cysoni rhwng y ddau.

Mae system atgoffa e-bost staff wedi'i datblygu ac yn cael ei phrofi. Anfonir e-bost atgoffa at staff os bydd ymholiad wedi'i adael ar agor am 2 wythnos a bydd wedyn yn cael ei anfon bob pythefnos nes bod yr ymholiad wedi'i gau. Cynllunnir datblygiad pellach i roi gwell trosolwg i staff a rheolwyr o ymholiadau a chynnydd.

Neges Cau – Bydd Clic nawr yn anfon negeseuon cau yn awtomatig pan fydd wedi'i ffurfweddu. Bydd ymholiadau a gaewyd yn Symology gan ddefnyddio codau technegol yn cyfieithu'r rhain ac yn hysbysu'r cwsmer ar unwaith, gyda diweddariadau ar gael trwy FyNghyfrif.

Mae mwy o wasanaethau ac integreiddio i FyNghyfrif a Clic yn cael eu datblygu'n barhaus gyda diweddariadau misol o leiaf i'r ddwy system.

Bydd gwaith yn cael ei wneud dros yr haf i symud canolfan Alwadau Clic i ateb mwy newydd a reolir gan y cwmwl a chaniatáu mynediad i rai nodweddion newydd i'w hystyried yn y flwyddyn newydd.

[Buddion corfforaetholi a Strategaeth](#)

Rydym yn parhau i gael buddion o gorfforaetholi tîm y gwasanaethau i gwsmeriaid gyda darlun llawer cliriach o'r holl ymholiadau sydd ar gael mewn un system. Mae hyn wedi caniatáu dadansoddiad o'r holl wasanaethau a gynigiwn, eu perfformiad a'u defnydd.

Yn yr un modd mae canoli'r holl bost i un lleoliad ac un tîm yn ein galluogi i ymchwilio i welliannau a moderneiddio gwasanaethau.

Mae adolygiad llawn o holl wasanaethau'r cyngor a'u haeddfedrwydd digidol hefyd yn mynd rhagddo i ganiatáu gwaith datblygu a gynlluniwyd ac i gefnogi datblygiad Strategaeth Ddigidol newydd a lle bo'n bosibl bydd yn bwydo gwelliannau i gefnogi Tîm Clic ac opsiynau FyNghyfrif i wella gwasanaethau i'r cyhoedd.

Mae'r gwaith ymchwilio, dadansoddiad data ac adolygiad digidol hwn yn cael eu hystyried a byddant yn bwydo i mewn i Gynllun Gwasanaethau i Gwsmeriaid newydd 2024-27 a fydd yn cael ei gyflwyno i'r pwyllgor craffu maes o law.

Dangosfwrdd ar gyfer Ebrill, Mai, Mehefin 2023

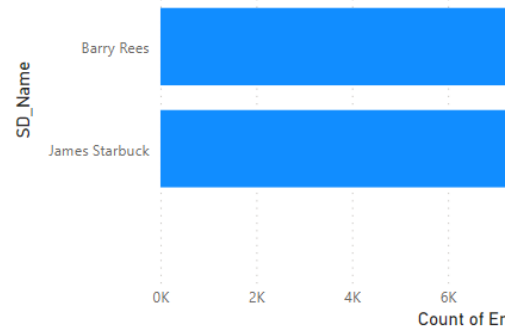
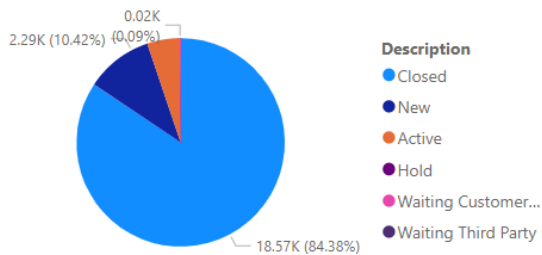
Tudalen 81

Year, Month
Multiple selections

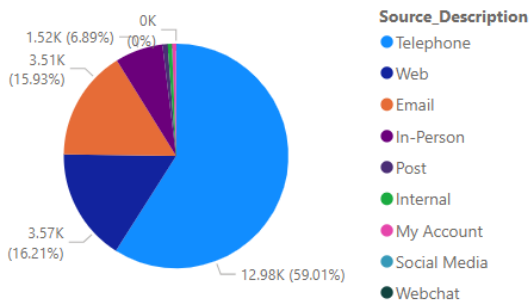
22.00K

Service Breakdown

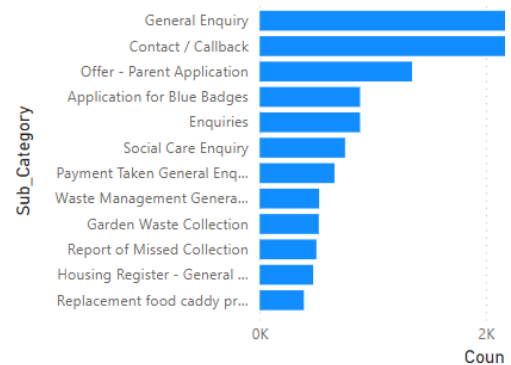
Enquiries by Status



Source



Category Breakdown



A oes Aseiad Effaith Integredig wedi'i gwblhau? Os nad oes, dywedwch pam

Crynodeb: Dim Aseiad Effaith Integredig gan fod yr adroddiad yn ymdrin â busnes fel arfer. Bydd angen Aseiad Effaith Integredig ar gyfer rhyddhau Fy Nghyfrif yn ehangach.

LLESIANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Hirdymor:

Integreiddio:

Cydweithio:

Cynnwys:

Atal:

ARGYMHELLIAD:

Er gwybodaeth yn unig

RHESWM DROS YR ARGYMHELLIAD:

Enw Cyswllt: Alan Morris

**Swydd: Swyddog Arweiniol
Corfforaethol Cyswllt
Cwsmeriaid a TGCh**

**Dyddiad yr
Adroddiad: 29/06/2023**

Acronymau:

CYNGOR SIR CEREDIGION

Adroddiad i'r:	Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol
Dyddiad y cyfarfod:	19/07/23
Teitl:	Y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig
Pwrpas yr adroddiad:	Ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a ddiweddarwyd, cyn i'r Strategaeth gael ei hystyried yn ffurfiol gan y Cabinet a'r Cyngor Llawn.
Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:	Yr Aelod Cabinet dros y Gwasanaethau Cyllid a Chaffael Y Cyngorydd Gareth Davies

Fel arfer caiff Strategaeth Ariannol Tymor Canolig y Cyngor ei diweddarau bob blwyddyn. Yn sgil yr heriau digynsail a wynebwyd yn ystod y broses o bennu'r gyllideb ar gyfer 2023/24, nid oedd yn bosib diweddarau'r Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yn ystod y broses honno a hynny oherwydd bod yr holl ymdrechion wedi mynd tuag at bennu cyllideb gytbwys ar gyfer 2023/24.

Ni ddylid ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig fel cyllideb fanwl ffurfiol na phendant, yn hytrach, mae'n cynnig dull trosfwaol y bydd angen i'r Cyngor ei fabwysiadu er mwyn cyflawni ei flaenoriaethau gan gynnwys ystyried yr amgylchedd deddfwriaethol, economaidd allanol a phwysau gwario a chyllid dangosol a ragwelir yn ystod y cyfnod.

Felly mae'r Strategaeth Ariannol Tymor Canolig wedi cael ei diweddarau ac erbyn hyn mae'n cynnwys y cyfnod o 2023/24 i 2026/27. Mae'n cynnwys Crynodeb Gweithredol sy'n nodi'r prif faterion sydd wedi'u cynnwys yn y Strategaeth fanwl.

Denir sylw'r Aelodau yn benodol at y canlynol:

Crynodeb Gweithredol	Tudalennau 2-3
Blaenoriaethau Cyllideb y Cyngor a'r cysylltiad rhwng y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a Strategaeth Gorfforaethol 2022 – 2027 a'r Amcanion Llesiant Corfforaethol cysylltiedig	Tudalennau 5-10
Y Pwysau Dangosol ar y Gyllideb o ran Costau	Tudalennau 16-18
Senarios Bwlch Cyllido'r Gyllideb sy'n edrych ar lefelau gwahanol o gyllid dangosol o ran Treth y Cyngor a chyllid Llywodraeth Cymru	Tudalen 26
Dadansoddiad sensitifrwydd o'r gwahanol newidynnau o fewn y gyllideb	Tudalen 27
Atodiad 1 - Gwneud Pethau'n Wahanol: Dull Corfforaethol o Weithredu	Tudalen 37

Tudalen 84

Ar ôl i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig a rhoi adborth amdani, y bwriad yw cyflwyno'r Strategaeth i'r Cabinet ar 05/09/23 ac yna i'r Cyngor Llawn ar 14/09/23.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Naddo

Os naddo, nodwch pam

Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:

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

Argymhelliad: 1. Dylid ystyried a rhoi adborth ynghylch fersiwn ddiweddaraf y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig.

Trosolwg a Chraffu: Adnoddau Corfforaethol – 19/07/23

Blaenoriaethau Corfforaethol: Pob un

Goblygiadau Cyllid a Chaffael: Yn unol â'r hyn a nodwyd yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig

Pwerau Statudol:

Atodiadau: Atodiad 1 – Y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig

Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Duncan Hall – Swyddog Arweiniol Corfforaethol: Cyllid a Chaffael

Swyddogion Adrodd: Duncan Hall
Justin Davies
Mark Bridges

Dyddiad: 10/07/23

Cyngor Sir Ceredigion



Strategaeth Ariannol Tymor Canolig 2023/24 – 2026/27

Gorffennaf 2023

CYNNWYS

	Tudalen
1. Crynodeb Gweithredol	2
2. Cyflwyniad	4
2.1 - Pwrpas	4
2.2 - Amcan y Strategaeth	4
3. Blaenoriaethau'r Gyllideb	5
3.1 - Strategaeth Gorfforaethol 2022-27	5
3.2 - Yr Economi	7
3.3 – Addysg	7
3.4 – Llesiant Gydol Oes	8
3.5 – Statws Carbon Sero Net erbyn 2030	8
3.6 – Priffyrdd / Seilwaith	9
3.7 – Strategaeth Ddigidol	9
3.8 – Recriwtio	9
3.9 - Tai	10
4. Cyd-destun Economaidd, Ariannol a Deddfwriaethol Allanol	11
4.1 – Amgylchedd Economaidd	11
4.2 - Chwyddiant	11
4.3 – Cyfraddau Ilog	12
4.4 – Cyflog Byw Gwirioneddol i Weithwyr Gofal	12
4.5 - Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015	12
5. Ffactorau Cyllideb Genedlaethol a Lleol	14
5.1 – Etholiad Cyffredinol Llywodraeth y DU	14
5.2 – Cyllid	14
5.2.1 – Llywodraeth Cymru	14
5.2.2 – Treth y Cyngor	15
5.2.3 – Ffioedd a Thaliadau	16
5.2.4 – Ardoll Ymwelwyr Dewisol	16
5.2.5 – Diwygio Treth y Cyngor	18
5.3 – Pwysau Costau	18
5.4 – Demograffeg a thueddiadau eraill	20
6. Y Bwlch yn y Gyllideb a'r Rhagolwg Ariannol Tymor Canolig ar gyfer 2023/24 i 2025/26	25
7. Strategaeth y Gyllideb	28
7.1 – Rheoli Adnoddau yn Effeithiol	28
7.2 – Gweithio mewn Partneriaeth, Cyllid Allanol a Chydweithio	28
7.3. – Rheoli'r Bwlch yn y Gyllideb	29
7.3.1 - Elfennau allweddol i reoli'r Bwlch yn y Gyllideb	32
7.4 – Cronfeydd wrth gefn a balansau wedi'u clustnodi	33
8. Asesiad Risg a Sensitifrwydd	35
Atodiadau	37

1. Crynodeb Gweithredol

- 1.1 Mae Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027 y Cyngor yn nodi pedwar Amcan Llesiant Corfforaethol clir, gyda phob un o'r rhain yn cael eu hategu gan wahanol flaenoriaethau a'r canlyniadau disgwylidig. Nod y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yw darparu adnoddau a fframwaith ariannol i sicrhau y gellir cyflawni'r canlyniadau hyn cyn belled ag y bo modd, yn ogystal â sicrhau bod cyllideb gytbwys yn cael ei gosod yn flynyddol a bod yr Aelodau'n ymwybodol o'r heriau a'r risgiau ariannol cysylltiedig.
- 1.2 Ar ôl COVID, gyda'r Cyngor mewn sefyllfa ariannol gadarn gyda mantolen gref, mae nifer o flaenoriaethau allweddol bellach yn cael eu cwblhau yn 2023/24. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys cynllun Ysgol Dyffryn Aeron newydd sy'n mynd rhagddo gyda'r gwaith adeiladu yn dechrau ar y safle, cymeradwyo Cynllun Tai Cymunedol newydd i helpu i gefnogi trigolion lleol i brynu eu heiddo eu hunain yng Ngheredigion, agor y Ganolfan Lles gyntaf yn Llanbedr Pont Steffan, mae Cynllun Amddiffyn Arfordir Aberaeron ar fin cael cymeradwyaeth i allu sicrhau bod y contract adeiladu a gwaith ar y safle i gael cyfleuster newydd i blant yn y sir yng nghanol y sir yn mynd rhagddo.
- 1.3 Mae gan Geredigion hanes o osod a chyflawni cyllideb gytbwys yn ogystal â chael sêl bendith gan Archwilio Cymru. Mae cyfrifon diweddaraf 2021/22 wedi'u harchwilio a chyhoeddwyd barn archwilio ddiamod. Yn ogystal, ni adroddwyd unrhyw faterion yng ngwaith Archwilio Grantiau penodol 2021/22 ac ardystiwyd pob grant yn llawn.
- 1.4 £180.1m oedd Cyllideb Net Ceredigion ar gyfer 2023/24 - 72% wedi'i ariannu gan Lywodraeth Cymru a 28% gan drethdalwyr y Cyngor. Roedd Treth y Cyngor Band D (gan gynnwys praeseptau'r Heddlu a Chynghorau Tref a Chymuned) yn £1,908, ychydig yn uwch na chfartaledd Cymru o £1,879.
- 1.5 Gellir crynhoi her ariannol y tymor Canolig (yn seiliedig ar gynnydd o 3.1% gan LC a ragdybir a chynnydd o 5.0% yn Nhreth y Cyngor - fel achos canolog, er ei fod yn geidwadol o bosibl) fel a ganlyn:

	2023/24 <i>Gwirioneddol</i> £m	2024/25 Dangoso l £m	2025/26 Dangoso l £m	2026/27 Dangoso l £m
Pwysau Cyllidebol	23.1	15.1	11.1	10.2
Incwm Treth y Cyngor a dybiwyd	-4.7	-2.6	-2.7	-2.8
Cyllid Setliad Cyllid Allanol Cyfun (AEF) LIC a dybiwyd	-9.6	-4.0	-4.1	-4.3
Bwlch yn y Gyllideb	8.8	8.5	4.3	3.1
Cynilion a nodwyd:				
Gwneud pethau'n wahanol 2023/24 - Cytuno ar gynllun arbedion	-3.0	-2.1	-1.9	-
	-5.8	-	-	-
Cyfanswm yr arbedion a nodwyd	-8.8	-2.1	-1.9	-
Diffyg cyllideb sy'n weddill	-	6.4	2.4	3.1

- Dechreuodd pwysau costau gilio dros y tymor canolig, ond bydd o bosibl yn £15.1 miliwn ar gyfer 24/25 cyn dechrau gostwng yn agosach at £10m yn y blynyddoedd i ddod.

- Bwlch cyllideb dangosol o £8.5m ar gyfer 24/25 a chyfanswm o £15.9m dros y cyfnod o 3 blynedd nesaf (yn seiliedig ar gynnydd o 3.1% gan LC a chynnydd o 5.0% yn Nhreth y Cyngor).
- Rhaglen 'Gwneud Pethau'n Wahanol': Ymagwedd Gorfforaethol sy'n darparu £4m arall, ar ben y £3m a ffactorwyd yng Nghyllideb 2023/24.
- Diffyg Cyllideb ddangosol cyfredol o £6.4m ar gyfer 2024/25 a chyfanswm o £11.9m dros gyfnod y 3 blynedd nesaf.

1.6 Ar gyfer 2024/25 (gan dybio nad yw'r pwysau costau yn newid o £15.1 miliwn), os cymerir safbwynt wyneb i waered (ond bod yn ofalus i beidio â chymryd gormod o ragfarn o ran optimistiaeth) yna:

- Os tybir y bydd Setliad o 5% gan Lywodraeth Cymru a chynnydd o **5%** yn Nhreth y Cyngor, **byddai'r Diffyg Cyllidebol a oedd yn deillio o hynny yn gostwng i £4.0 miliwn.**
- Os tybir y bydd Setliad o 6% gan Lywodraeth Cymru a chynnydd o **6%** yn Nhreth y Cyngor, **byddai'r diffyg cyllidebol sy'n deillio o hynny yn gostwng i £2.2 miliwn.**

Mae'r ffigurau hyn ar ôl gorfod cyflawni rhagdybiaeth Blwyddyn 2 o £2.1m o'r rhaglen Gwneud Pethau yn Wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol ar gyfer 2024/25.

1.7 Er mwyn mynd i'r afael â'r Diffyg Cyllidebol sy'n weddill, bydd y dulliau arfaethedig i'w hystyried yn cynnwys:

- Parhau i gyflawni ac ymgorffori dulliau newydd o weithio yn y rhaglen 'Gwneud Pethau'n Wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol'.
- Rhesymoli asedau yn barhaus gan gynnwys Adeiladau a cherbydau Fflyd gan na all y Cyngor fforddio cynnal y sefyllfa bresennol ac mae angen blaenoriaethu adnoddau cyfyngedig. Gallai rhesymoli amrywio o werthu llwyr i ailbwrpasu at ddibenion amgen (e.e. cynhyrchu incwm) i gydleoli ystod ehangach o Wasanaethau'r Cyngor a/neu gydweithio â Gwasanaethau Cyhoeddus eraill.
- Parhau i dargedu Arbedion Rheoli'r Trysorlys.
- Nodi unrhyw flaenoriaethau is sy'n weddill o ran Gwasanaethau / Penawdau Cyllidebol gan gynnwys cyfleoedd i wneud arbedion trwy dorri gwariant Trydydd Parti.
- Ystyried adolygu a dull newydd o ymdrin â Phremiymau Treth y Cyngor, o ystyried y newid yn neddfwriaeth Llywodraeth Cymru a'r heriau parhaus y mae Eiddo Gwag Hirdymor ac ail Gartrefi yn achosi yng Ngheredigion.
- Archwilio a allai sefydliadau lleol eraill yng Ngheredigion (e.e. y Trydydd Sector a/neu Gynghorau Tref a Chymuned) fod yn fodlon darparu rhai gwasanaethau anstatudol.
- Defnyddio Cyfarwyddiadau Cyfalafu LIC lle bo hynny'n ymarferol.
- Fel dewis olaf os yw'r holl opsiynau eraill wedi cael eu dihybyddu – Ystyried toriadau yn y gyllideb wedi'u targedu, byddai hynny'n golygu gostyngiad yng ngwasanaethau'r Cyngor yn hytrach na pharhau i geisio cyflawni'r un faint o wasanaethau ond gyda llai o adnoddau.

1.8 Mae llawer o sensitifrwydd a newidynnau allweddol sy'n effeithio ar y Gyllideb gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) lefelau ariannu Setliad Llywodraeth Cymru, cyfyngiadau cynnydd yn Nhreth y Cyngor, Demograffeg, dyfarniadau cyflog cenedlaethol a osodir yn ogystal â chwyddiant cyffredinol a chyfraddau llog. Dangosir amrywiant o 1% yn y gwahanol ffactorau yn Adran 8.

1.9 Mae hefyd yr ansicrwydd ynghylch Diwygio Treth y Cyngor gan Lywodraeth Cymru a fydd yn dod i rym o fis Ebrill 2025 a dynamig Etholiad Cyffredinol y DU sydd i fod i ddigwydd cyn Ionawr 2025.

2 Cyflwyniad

2.1 Diben

Diben y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yw rhagweld sefyllfa ariannol bosibl y dyfodol ac wrth wneud hynny darparu fframwaith llywodraethu ariannol i weithredu ynddo, trwy nodi'r materion allweddol y mae angen eu deall a'u hystyried er mwyn paratoi ar gyfer yr her o osod cyllideb gytbwys dros y tymor canolig.

Ni ddylid ystyried y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig fel cyllideb fanwl ffurfiol nac yn bendant, yn hytrach, mae'n cynnig dull trosfwaol y bydd angen i'r Cyngor ei fabwysiadu er mwyn cyflawni ei flaenoriaethau gan gynnwys ystyried yr amgylchedd deddfwriaethol, economaidd allanol a phwysau gwario a chyllid dangosol a ragwelir dros y cyfnod.

2.2 Amcan y Strategaeth

Amcan ariannol y Cyngor yw defnydd gofalus a chyfrifol o adnoddau a chyllideb gytbwys, ac i sicrhau bod gwydnwch ariannol y Cyngor yn cael ei gynnal. Amcan cyffredinol y strategaeth hon yw:

"darparu fframwaith a chyfeiriad a pharamedrau cyffredinol er mwyn i'r Cyngor strwythuro a rheoli ei gyllid, er mwyn sicrhau bod adnoddau ariannol yn cael eu defnyddio mewn modd cyfrifol a gofalus".

Mae'r strategaeth hon yn cyflawni hyn drwy:

- Amlinellu egwyddorion ar gyfer datblygu a phennu'r gyllideb flynyddol.
- Integreiddio a chydabod grymoedd allanol yn y broses gyllidebol.
- Integreiddio cynllunio ariannol a busnes, adlewyrchu blaenoriaethau Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027 a rhagweld pwysau sy'n wynebu'r Awdurdod.
- Nodi'r prif gysylltiadau â phrosesau eraill, ystyriaethau craidd a themâu ariannol i'w hystyried.
- Nodi lefelau amcangyfrifedig o incwm, gwariant a buddsoddiad cyfalaf dros gyfnod treigl o dair blynedd.
- Darparu un ddogfen i gyfleu'r cyd-destun, nodau ac amcanion ariannol i randdeiliaid.
- Caniatáu i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ystyried fforddiadwyedd wrth ddyrannu adnoddau i gyflawni blaenoriaethau.

Mae deall y cyd-destun ariannol cyffredinol yn bwysig er mwyn sicrhau cyllideb gadarn a chytbwys yn ystod y blynyddoedd nesaf, gan y cydnabyddir bod cyllid ar gyfer Llywodraeth Leol yn debygol o fod yn gyfyngedig, er bod hwn yn faes blaenoriaeth i Lywodraeth Cymru.

3 Blaenoriaethau'r Gyllideb

3.1 Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027

Mae Strategaeth Gorfforaethol y Cyngor 2022-2027 yn nodi pedwar Amcan Llesiant Corfforaethol y Cyngor sydd wedi'u cynllunio i wella a hybu lles cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol dinasyddion Ceredigion. Y pedwar **Amcan Strategol Llesiant** y mae angen i'r Strategaeth Ariannol Tymor Canolig eu cefnogi i gyflawni'r canlynol yw:



Yr amcanion cyffredinol hyn yw lle bydd y Cyngor yn cyfeirio ei adnoddau i ailfywiogi'r economi leol a darparu amgylchedd ffyniannus, iach, diogel a fforddiadwy lle gall dinasyddion a chymunedau Ceredigion ffynnu. Mae cronfa wedi'i chlustnodi ar gyfer pob Amcan Llesiant Corfforaethol, fel bod cyllid ar eu cyfer lle bo hynny'n bosibl. Yn ei gyfanrwydd, ar 31/03/23, mae £19.8 miliwn wedi'i glustnodi mewn pedair cronfa wrth gefn.

Nodwyd yr Amcanion Llesiant Corfforaethol trwy ddadansoddiad helaeth o dystiolaeth ac ymgysylltiad â thrigolion y sir, gan gynnwys uchelgeisiau'r weinyddiaeth Wleidyddol bresennol, ymgysylltu ehangach â'r Aelodau, Aseiad Ceredigion o Lesiant Lleol ac ymgynghoriad cyhoeddus ar y Strategaeth Gorfforaethol yn ystod Medi/Hydref 2022.

Mae'r Amcanion Llesiant wedi'u nodi trwy lens Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Roedd hyn yn cynnwys nodi sut y gallai'r Cyngor wneud y mwyaf o'i gyfraniad i'r nodau llesiant cenedlaethol a hefyd sicrhau bod y Cyngor yn defnyddio'r egwyddor datblygu cynaliadwy i sicrhau bod anghenion y presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain.

Diben craidd Strategaeth Gorfforaethol y Cyngor yw dangos sut y bydd yr awdurdod yn cefnogi ac yn hyrwyddo cynaliadwyedd a lles dinasyddion Ceredigion, trwy ei Weledigaeth hirdymor a'i Amcanion Strategol. Mae'r adrannau canlynol yn amlinellu'r risgiau i gyflawni'r Amcanion Llesiant Corfforaethol hyn tra hefyd yn nodi sut y bydd adnoddau'r Cyngor yn cael eu defnyddio i reoli a lliniaru'r risgiau yn ystod y tymor byr i'r tymor canolig.

Ein gweledigaeth

Bod Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwerth am arian, gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy, sy'n cefnogi economi gref ac amgylchedd iach, wrth hyrwyddo llesiant ein pobl a'n cymunedau.

Dyma nodi blaenoriaethau penodol y Strategaeth Gorfforaethol 2022-2027:

HYBU'R ECONOMI, CEFNOGI BUSNESAU A GALLUOGI CYFLOGAETH

- Datblygu Bargen Twf Canolbarth Cymru gwerth £110m
- Cefnogi busnesau lleol wrth wella o COVID-19
- Cefnogi busnesau newydd a busnesau sy'n tyfu yn y Sir
- Creu cyfleoedd gwaith newydd i bobl ifanc medrus
- Hybu cyfle cyfartal mewn cyflogaeth
- Cyflawni twf economaidd cynaliadwy
- Mynd ar drywydd y Cynllun Datblygu Lleol
- Blaenoriaethu cynnyrch o ffynonellau lleol a chadwyni cyflenwi
- Gwella Band eang 4G
- Cyllid teg o fewn rhaglen Arfor
- Gwella cysylltedd digidol, a chysylltedd o ran trafniadaeth ac ynni
- Mynd i'r afael a thlodi yng Ngheredigion
- Cefnogi rhieni sy'n gweithio yng Ngheredigion
- Gwella'r ddarpariaeth sgiliau a chyfleoedd dysgu i bobl 16+ oed
- Datblygu prentisiaethau yn y Sir ymhellach

DARPARU'R DECHRAU GORAU MEWN BYWYD A GALLUOGI POBL O BOB OED I DDYSGU

- Buddsoddi mewn ysgolion ar draws y Sir, gan gynnwys yr estyniad 3 llawr carbon sero net yn Ysgol Uwchradd Aberteifi
- Cyflwyno'r Cynllun Strategol Cymraeg mewn Addysg 2022 i 2032
- Sicrhau bod disgyblion yn gyfathrebwyr hyderus yn y Gymraeg a'r Saesneg erbyn digwydd Cyfnod Allweddol 2 (blwyddyn 6)
- Cefnogi Cyngor Ieuencid Ceredigion fel fforwm i blant a phobl ifanc
- Datblygu sgiliau, gwybodaeth a hyder Plant a Phobl Ifanc i wneud ymarfer corff
- Datblygu sgiliau arwain ein Plant a'n Pobl Ifanc ar y cyfle cyntaf
- Cefnogi'r gwaith o ddarparu Prydau Ysgol am ddim i ddisgyblion ysgolion cynradd
- Cefnogi'r ddarpariaeth gofal plant a ariennir ar gyfer pob plentyn dwy oed
- Gweithio gyda phartneriaid i gyflawni Strategaeth Mamolaeth a Blynyddoedd Cynnar Gorllewin Cymru
- Cefnogi'r gwaith o ddatblygu cyfleusterau Theatr Felinfach
- Sicrhau bod pob dysgwr sydd ag Anghenion Dysgu Ychwanegol yn cael eu cefnogi i fod yn unigolion annibynnol
- Darparu cymorth i ysgolion weithredu'r cwricwlwm newydd i Gymru yn llwyddiannus
- Datblygu Strategaeth Ddiwylliannol a Strategaeth Tegwch i gefnogi llesiant mewn ysgolion a chymunedau

CREU CYMUNEDAU GOFALGAR AC IACH

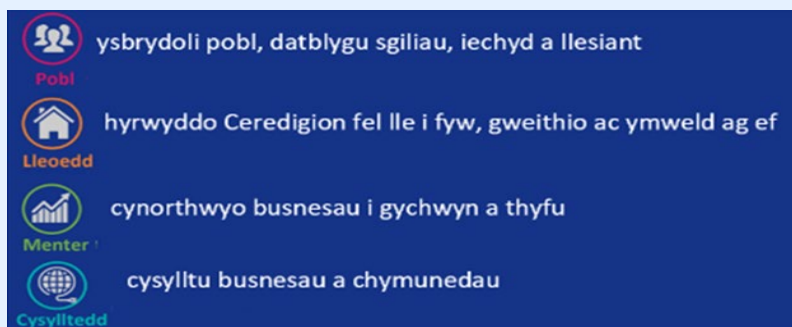
- Darparu ar gyfer anghenion gofal ein poblogaeth
- Cyflwyno'r Rhaglen Gydol Oed a Llesiant
- Hybu'r Gymraeg yng Ngheredigion
- Lansio Canolfannau Llesiant ar draws y Sir
- Mynd ar drywydd mentrau i hyfforddi a recriwtio staff Gofal Plant a gofal cymdeithasol
- Datblygu cyfleuster gofal ychwanegol Cylch Caron yn Nhregaron
- Croesawu a chefnogi ailsefydlu ffoaduriaid
- Datblygu seibiannau/anadliad gofalgwyr a chefnogi'r dyhead o greu Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol i Gymru
- Cefnogi cyfleusterau iechyd meddwl cymunedol
- Annog a galluogi pobl i fod yn gorfforol egniol fel y gallant elwa ar iechyd a lles cadarnhaol
- Datblygu cynllun gwella ar gyfer darpariaeth strategol cyfleusterau i gynyddu lefelau gweithgarwch corfforol yn y sir
- Gwella rôl Cysylltwyr Cymunedol i gefnogi datblygiad cymunedau cydnerth
- Datblygu digwyddiadau cyfranogiad ymhellach i sicrhau bod gan gymunedau lais
- Datblygu a chynyddu nifer y rhaglenni gweithgareddau allgwricwlaidd a gwyliau cyffredinol â ffocws
- Datblygu a chynyddu nifer y grwpiau a rhaglenni cymorth

CREU CYMUNEDAU CYNALIADWY A GWYRDD SYDD WEDI'U CYSYLLTU'N DDA Â'I GILYDD

- Blaenoriaethu lleihau allyriadau carbon a dilyn ein nod o fod yn Garbon Sero Net erbyn 2030
- Adeiladu ar berfformiad gwych Ceredigion ym maes ailgylchu
- Symud tuag at fflyd o gerbydau ag allyriadau isel iawn yn y Cyngor
- Gweithio gyda Chymdeithasau Tai i gynyddu ein stoc tai cymdeithasol
- Byddwn yn parhau i fynd i'r afael a materion ail gartrefi, perchnogaeth tai haf, a throsi cartrefi preswyl i dai gwyliau drwy geisio cefnogaeth Llywodraeth Cymru gyflwyno deddfwriaeth o dan y Ddeddf Cynllunio a'r Gwasanaeth Trethi
- Galluogi mwy o bobl ifanc i adeiladu cartref am oes
- Annog cadw enwau lleoedd Cymraeg
- Rydym wedi cydnabod difrifoldeb y mater sy'n gysylltiedig â lefelau ffoffadau ar hyd Dyffryn Teifi yn y Gofrestr Risg Gorfforaethol. Gwneir pob ymdrech drwy'r Bwrdd Rheoli Maetholion i ddod o hyd i atebion cynnar i'r broblem
- Chwilio am atebion i'r llifogydd a geir yn nyffryn Teifi
- Mynd ar drywydd cyllid ar gyfer amddiffynfeydd i'r arfordir yn Aberaeron ac Aberystwyth a datblygu cynigion ar gyfer cam nesaf yr amddiffynfa arfordirol yn y Borth ac ar gyfer y lan yn Llangrannog
- Atal a dad-wneud y dirywiad mewn bioamrywiaeth gan gynnwys yn ein hamgylchedd morol
- Cefnogi rhagor o ddarpariaeth ar gyfer cerdded a beicio
- Dadlau'n gryf o blaid cyswllt rheilffordd rhwng Aberystwyth a Chaerfyrddin

3.2 Yr Economi

Mae Strategaeth 'Hybu Economi Ceredigion – Strategaeth i Weithredu 2020-35' y Cyngor yn amlinellu pedwar maes blaenoriaeth lle bydd ein gweithgareddau'n cael eu targedu i wneud gwahaniaeth a fydd hefyd yn cefnogi'r Nodau Llesiant Cenedlaethol:



Mae'r Strategaeth hon yn alinio'n agos â'r blaenoriaethau sy'n datblygu o'n partneriaeth â Chyngor Sir Powys a phartneriaid ehangach fel rhan o Dyfu Canolbarth Cymru – a bydd yn helpu i lywio'r Fframwaith Economaidd Rhanbarthol datblygol er mwyn ei gyflawni'n lleol.

Cyrhaeddodd Bargaen Twf Canolbarth Cymru, a ddatblygodd o'r Weledigaeth ar gyfer Tyfu Canolbarth Cymru, garreg filltir arwyddocaol yn 2022 pan lofnodwyd Cytundeb y Fargen Derfynol gan Lywodraeth Cymru, Llywodraeth y DU a Chynghorau Ceredigion a Phowys, yn seiliedig ar ddatblygu a chyflwyno Portffolio yr Achos Busnes. Cytunodd y ddwy lywodraeth i ddarparu £55m, sef cyfanswm o £110m dros gyfnod o hyd at 15 mlynedd. Cyflwynwyd Portffolio Strategol o'r Achos Busnes wedi'i ddiweddarau'n ffurfiol ym mis Mawrth 2023 i Lywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU ac mae disgwyl rhyddhau cyfran gyntaf cyllid y Fargen Dwf yn ystod 2023/24 trwy ddyfarniad grant ffurfiol.

Ar hyn o bryd mae gan Portffolio yr Achos Busnes gyfres o raglenni a phrosiectau sy'n ymdrin ag ystod o gynigion buddsoddi ar draws nifer o themâu - digidol, twristiaeth, bwyd a diod amaethyddol, ymchwil ac arloesi a chefnogi mentrau.

Y Cyngor yw'r awdurdod arweiniol ar gyfer Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU (CFFRDU) yn Rhanbarth Canolbarth Cymru. Y cyllid dangosol ar gyfer Ceredigion yw £12.4m ar gyfer y blynyddoedd 2022/23 i 2024/25. Mae £2.9m yn gyllid ar gyfer prosiectau cyfalaf gyda £9.5m ar gyfer prosiectau refeniw. Mae Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU yn Rhanbarth Canolbarth Cymru yn rhan o gyfres o gyllid gan Lywodraeth y DU fel rhan o'i Pholisi Ffyniant Bro. Er ei fod yn goroesi cyllid Ewropeaidd, nid yw'n disodliad pendant i unrhyw gronfa benodol. Mae Cronfa Ffyniant Gyffredin y DU yn Rhanbarth Canolbarth Cymru wedi'i gynllunio i adeiladu balchder mewn lleoedd a grymuso cymunedau lleol.

Mae'r Cyngor wedi llwyddo i wneud cais am £10.9m o gyllid Ffyniant Bro ar gyfer Aberystwyth - mae angen gwario'r cyllid erbyn mis Mawrth 2025. Bydd yn helpu trawsnewid 'Yr Hen Goleg' yn Aberystwyth, adfywio'r promenâd a chreu 'harbwr byw'. Bydd Hybu Economi Ceredigion hefyd angen buddsoddiad gan y Cyngor a'r gronfa wrth gefn a glustnodwyd i'w gefnogi, oedd bellach yn £8 miliwn ar 31/3/23.

3.3 Addysg

Parhau i foderneiddio sefydliadau addysg, er enghraifft, gan ddefnyddio cyllid rhaglen Band B o Ysgolion yr 21ain Ganrif i adeiladu ysgol ardal ar gyfer Dyffryn Aeron yn ogystal â gwelliannau i Ysgol Uwchradd Aberteifi, Ysgol Gynradd Aberteifi a Chanolfan y Môr yn Ysgol Uwchradd Aberaeron. Disgwylir i gyfanswm cyllid Band B gan Lywodraeth Cymru ddod i gyfanswm o dros £16m. Yn 2022 dyfarnwyd cyllid o £5.7m i'r Cyngor tuag at Ganolfan Trochi Iaith a fydd yn cael ei lleoli yn yr Ysgol Gymraeg ac adeiladau ystafell ddosbarth newydd yn yr ysgol.

Mae contract Menter Cyllid Preifat (PFI) y Cyngor ar Ysgol Penweddig yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2030. Mae prosiect wedi dechrau cael ei gynllunio ac mae yn y camau cynnar ar hyn o bryd, gan gynnwys cael adolygiad cyntaf gan Lywodraeth Cymru o'r Archwiliad Iechyd terfynol. Bydd angen dyrannu rhagor o adnoddau i'r prosiect hwn yn ystod y 7 mlynedd nesaf.

3.4 Llesiant Gydol Oes

Mae'r Cyngor bellach yn gweithredu model Llesiant Gydol Oes ar gyfer cyflawni'r hyn a fyddai'n draddodiadol yn cael ei ystyried yn Wasanaeth Gofal Cymdeithasol. Felly, nid yw'r dadansoddiad traddodiadol o wasanaethau Oedolion a Phlant yn bodoli mwyach.

Mae gweithredu a chyflwyno'r Rhaglen Llesiant Gydol Oes yn parhau wrth i drawsnewid gwasanaethau fynd yn ei flaen yn dda wrth integreiddio Gofal Cymdeithasol a Dysgu Gydol Oes i Dri Gwasanaeth - Porth Cymorth Cynnar, Porth Gofal a Porth Cynnal sydd, ynghyd â Chyswllt Cwsmeriaid, yn ffurfio'r pedwar prif faes sy'n dod o fewn y Rhaglen Newid o ran Llesiant Gydol Oes. Mae'r Strategaeth yn cwmpasu'r cyfnod 2021 i 2027 a chytunwyd arni gan y Cabinet ym mis Hydref 2021 sy'n nodi sut y bydd y Cyngor yn:

- Sefydlu Model cyflenwi newydd o ran Llesiant Gydol Oes
- Lleihau'r galw ar ofal a chymorth a reolir a chanolbwyntio adnoddau ar y rhai sydd fwyaf eu hangen
- Cefnogi ein Gweithlu i ddatblygu dull newydd o gefnogi unigolion yng Ngheredigion
- Canolbwyntio ar wasanaethau ataliol sy'n helpu pobl i barhau yn annibynnol neu adennill yr annibyniaeth y maent ei heisiau ac yn ei werthfawrogi
- Gweithio gyda Phartneriaid i ddarparu system Iechyd, Llesiant a Gofal Cymdeithasol fwy cydgyssylltiedig

Yn ystod 2020/21 fe welwyd alinio sylweddol i Gyllideb y Cyngor drwy strwythur newydd y Pyrth. Mae buddsoddiad referniw eisoes wedi'i wneud i Strwythur Staffio Llesiant Gydol Oes dros ddwy flynedd ac mae buddsoddiad cyfalaf yn cael ei wneud i feysydd allweddol megis Cyfleusterau i Blant o fewn y sir, Cartrefi Gofal yr Awdurdod Lleol, sefydlu Canolfannau Lles a pheilota technoleg ym maes galluogi gofal.

Fodd bynnag, mae Gofal Cymdeithasol yn parhau i weld mwy o alw ar wasanaethau sy'n rhoi pwysau costau sylweddol ar draws y model Llesiant Gydol Oes. Mae'r rhain yn arbennig o gyffredin ym meysydd megis Plant sy'n Derbyn Gofal (o fewn y sir), lleoliadau y tu allan i'r Sir, lleoliadau Pobl Hŷn a lleoliadau Anableddau Dysgu. Mae'r Cyngor hefyd yn gweld cymhlethdod cynyddol o achosion ar draws y gwasanaethau hyn gan ychwanegu dynamig pellach i'r galw cynyddol.

3.5 Statws carbon sero net erbyn 2030

Mae gan y Cyngor gydnabyddiaeth hirsefydlog o bwysigrwydd newid yn yr hinsawdd a'i effaith hirdymor ar gymunedau ac ar yr amgylchedd. Mae ganddo ymrwymiad parhaus i leihau ei ôl troed carbon, a fydd o fudd i'r Awdurdod a'r gymuned ehangach drwy leihau allyriadau carbon a hefyd arbedion cost ynni.

Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, mae'r Cyngor wrthi'n datblygu cynllun tri cham i symud tuag at y nod o gyflawni statws allyriadau carbon sero-net erbyn 2030. Mae hon yn flaenoriaeth allweddol i'r Cyngor ac mae'n gyson â nod datganedig LIC o ddatgarboneiddio sector cyhoeddus Cymru erbyn 2030 a chynnig ffurfiol y Cyngor Llawn.

Wrth i'r cynllun ddatblygu, bydd cynlluniau penodol sydd â'r achosion busnes cefnogol cywir yn cael blaenoriaeth uchel o fewn amlen ariannu'r rhaglen gyfalaf a cheisir cyllid grant sylweddol

gan LC. Mae hyn eisoes yn cael ei weld ar ffurf cyllid ULEV (Cerbyd Allyriadau Isel lawn), ond nid yw hyn yn ddigon a bydd angen cyllid allanol pellach e.e. i gefnogi trawsnewid y Fflyd Cerbydau. Bydd cyfleoedd Buddsoddi i Arbed yn cael eu harchwilio lle bynnag y bo modd ac mae £1m o gyllid cyfalaf wedi'i glustnodi ar draws 2023/24 a 2024/25 i ddarparu cynlluniau Effeithlonrwydd Ynni o'r fath.

3.6 Priffyrdd a Seilwaith

Rhagwelir y bydd tua £30m yn cael ei wario ar y cynllun amddiffyn arfordirol yn Aberaeron ac mae disgwyl i'r cynllun hwn sicrhau cymeradwyaeth Achos Busnes Llawn a chyllid gan Lywodraeth Cymru a gosod contractau yn ystod haf 2023. Bydd y cynllun yn cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru yn bennaf, sef 85% drwy'r Fenter Benthycia Llywodraeth Leol gyda gofyniad cyllid cyfatebol gan y Cyngor o 15%. Mae gofyniad cyllid cyfatebol y Cyngor o hyd at £4.5m wedi'i nodi mewn Cronfa Wrth Gefn wedi'i chlustnodi.

Er bod cynllun amddiffyn Aberystwyth ar hyn o bryd yn y cam Achos Busnes Amlinellol sy'n golygu nad yw'r gofyniad cyllido ar gyfer y cynllun hwn wedi'i sefydlu eto.

Mae'r Gwasanaeth Gwastraff wedi wynebu heriau gweithredol yn ystod y gaeaf diwethaf, ond mae dulliau newydd eisoes wedi'u treialu i oresgyn rhai o'r rhain (e.e. dod â chasgliadau Gŵyl y Banc ymlaen) ac mae perfformiad ailgylchu yn parhau'n gryf. Bydd Strategaeth Rheoli Gwastraff newydd yn cael ei chyflwyno a fydd yn gyfle i adolygu gwahanol agweddau ar y gwasanaeth a blaenoriaethu lle sydd orau i ddyrannu adnoddau.

Bydd y Cynllun Rheoli Asedau Priffyrdd bob amser yn dangos ôl-groniad o waith. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf bu cyllid sylweddol ar gyfer adnewyddu priffyrdd/ail osod wyneb newydd iddynt. Fodd bynnag, gyda newid mewn dull polisi Llywodraeth Cymru mewn perthynas â chynlluniau ffyrdd, mae llai o gyllid yn dod drwyddo sy'n niweidiol i sir wledig. Bydd angen i'r buddsoddi barhau os yw cyflwr ffyrdd Ceredigion am aros yn uwch na'r targed a osodwyd ar gyfer ffyrdd B ac yn agos at y targedau a osodwyd ar gyfer ffyrdd A a C. Bydd ceisiadau am gyllid yn parhau i gael eu cyflwyno ar gyfer cynlluniau sy'n gysylltiedig â theithio llesol sy'n cael eu cefnogi gan LC, er nad yw pa mor wledig yw Ceredigion yn cael ei ystyried yn llawn yn ystod y broses gymeradwyo. Mae'r rhwydwaith Bysiau Cyhoeddus yn parhau i fod yn heriol i'w gynnal ac mae angen cyllid Llywodraeth Cymru i wneud hyn.

3.7 Strategaeth Ddigidol

Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn datblygu Strategaeth Ddigidol newydd a fydd yn amlinellu'r cyfeiriad strategol lefel uchel a'r cynlluniau ar gyfer Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu i'w gyflwyno i gwsmeriaid. Ar 31 Mawrth 2023 roedd £1m wedi'i neilltuo mewn cronfa 'Buddsoddiad Digidol a TGCh' sydd wedi'i chlustnodi i helpu i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r strategaeth hon.

3.8 Recriwtio

Nid yw Ceredigion yn wahanol i lawer o sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a phreifat, gyda rhannau o'r gweithlu wedi dewis ymddeol a/neu adael ac mae lefel uwch na'r arfer o swyddi gwag yn cael ei gweld ar draws llawer o Wasanaethau, nid yn unig y gwasanaethau Porth o fewn Llesiant Gydol Oes. Mae'n flaenoriaeth allweddol i'r Gyllideb i oresgyn yr her recriwtio hon, gan gynnwys lleihau'r defnydd o staff Asiantaeth drwy ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau gwahanol ac arloesol. Mae Ceredigion yn Gyngor uchelgeisiol ac mae ganddo set ddeniadol o Delerau ac Amodau cyflogaeth ac mae'n lleoliad gwych i fyw a gweithio ynddo. Mae'n eithaf amlwg nawr bod hon yn her tymor canolig a bydd llawer o'r datrysiadau yn cymryd sawl blwyddyn i ddwyn ffrwyth.

3.9 Tai

Defnyddir ystod o fesurau gan y gwasanaeth Tai i wneud y mwyaf o'r argaeledd Tai sydd ar gael yn y sir. Mae hyn bellach yn cynnwys Cynllun Tai Cymunedol sydd newydd ei lansio (a gymeradwywyd ym mis Mehefin 2023) gan ddefnyddio arian Premiwm Treth y Cyngor presennol yn ogystal â bod y Cyngor yn rhan o'r Cynllun Cartrefi Gwag Cenedlaethol. Mae angen mesurau pellach i gynorthwyo gyda'r her o ran eiddo gwag hirdymor ac ail gartrefi.

4 Cyd-destun Economaidd, Ariannol a Deddfwriaethol Allanol

4.1 Amgylchedd Economaidd

Gosodir rhagolwg ariannol tymor canolig y Cyngor yng nghyd-destun yr economi genedlaethol, cynlluniau gwariant cyhoeddus Llywodraeth Cymru a Llywodraeth y DU a deddfwriaeth a rheoliadau cenedlaethol. Mae'n cael ei lunio o fewn cyd-destun cyfnod heriol i'r economi genedlaethol wrth iddi ddod allan o uchelfannau pandemig Covid-19, Brexit, argyfwng costau byw, cadwyni cyflenwi deunydd cyfyngedig, y rhyfel yn yr Wcrain ac ar adeg pan fu mesurau llymder sylweddol ar waith am y degawd blaenorol.

Mae'r Trysorlys a'r rhagolygon allanol yn rhagweld cyfnod anwastad ar gyfer twf economaidd oherwydd y ffactorau a ddisgrifir eisoes ac mae hyn yn darparu cefndir heriol i gyllideb y Cyngor. Mae gwasanaethau sy'n ymateb i alw, fel Llesiant Gydol Oes, Addysg a'r gwasanaeth Digartref yn gweld pwysau cynyddol o ganlyniad i'r argyfwng costau byw parhaus.

4.2 Chwyddiant

Mae Adroddiad Pwyllgor Polisi Ariannol Banc Lloegr ar gyfer mis Mehefin 2023 yn cynnwys y sylwebaeth a'r rhagamcanion canlynol ar gyfer chwyddiant:

“Twelve-month CPI inflation fell from 10.1% in March to 8.7% in April and remained at that rate in May. This is 0.3% higher than expected in the May Report. Services CPI inflation rose to 7.4% in May, 0.5% stronger than expected at the time of the May Report, while core goods price inflation has also been much stronger than projected. In general, news in the latter component is less likely to imply persistent inflationary pressures.

CPI inflation is expected to fall significantly further during the course of the year, in the main reflecting developments in energy prices. Services CPI inflation is projected to remain broadly unchanged in the near term. Core goods CPI inflation is expected to decline later this year, supported by developments in cost and price indicators earlier in the supply chain. In particular, annual producer output price inflation has fallen very sharply in recent months. Food price inflation is projected to fall further in coming months....

... The MPC recognises that the second-round effects in domestic price and wage developments generated by external cost shocks are likely to take longer to unwind than they did to emerge. There has been significant upside news in recent data that indicates more persistence in the inflation process, against the background of a tight labour market and continued resilience in demand.”

Tabl 1: Rhagolwg Blynyddol o Fynegai Prisiau'r Defnyddwyr yn Adroddiad Pwyllgor Polisi Ariannol Banc Lloegr

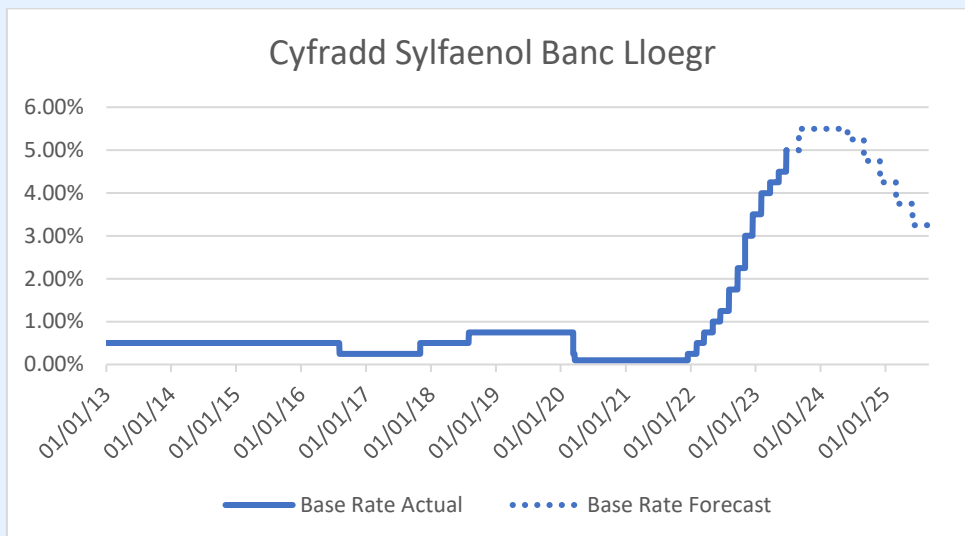
	Mehefin 2023	Mehefin 2024	Mehefin 2025	Mehefin 2026
	Gwirioneddol	Rhagolwg	Rhagolwg	Rhagolwg
Rhagolwg Blynyddol Chwyddiant y Pwyllgor Polisi Ariannol	8.7%	3.4%	1.1%	1.2%

Mae'r lefelau uchel parhaus o chwyddiant a welir o fewn yr economi yn erydu pŵer gwario'r Cyngor, hyd yn oed yn fwy felly pan nad yw setliadau cyllid gan Lywodraeth Cymru yn bodloni'r chwyddiant a brofir. Teimlir hyn yn fwyaf amlwg trwy lefelau uwch o ddyfarniadau cyflog i staff wrth i'r Undebau lobïo am gyflogau uwch i helpu staff i dalu'r costau byw uwch, costau ynni sylweddol uwch a chwyddiant mewn prisiau contractau wrth gyrraedd dyddiadau diwedd cyfnod ar gyfer contractau mwy sy'n pennu codiadau blynyddol yn unol â Mynegai Prisiau Defnyddwyr/Mynegai Prisiau Manwerthu ac ati. Mae chwyddiant prisiau sylweddol hefyd yn

cael ei weld mewn dyfynbrisiau tendrau i gontractau a dderbynnir wrth i gontractwyr drosglwyddo eu costau cynyddol eu hunain.

4.3 Cyfraddau Ilog

Mewn ymateb i lefelau uchel parhaus o chwyddiant, mae Banc Lloegr wedi cynyddu'r gyfradd llog sylfaenol yn olynol ym mhob un o dri chyfarfod ar ddeg olaf y Pwyllgor Polisi Ariannol. Ym mis Mehefin 2023 roedd y gyfradd sylfaenol yn 5%, i fyny o'i chyfradd hanesyddol isel o 0.1% mor ddiweddar â mis Rhagfyr 2021. Mae cynghorwyr Trysorlys y Cyngor yn rhagweld y bydd y gyfradd sylfaenol ar ei huchaf ar 5.5% ac y bydd yn raddol yn cilio yn ôl i 3.25% erbyn Mehefin 2025. Caiff rhagolygon cyfraddau llog eu hadrodd i'r Cyngor yn rheolaidd drwy Adroddiadau Rheoli'r Trysorlys.



4.4 Cyflog Byw Gwirioneddol i Weithwyr Gofal

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno polisi cenedlaethol y bydd gweithwyr Gofal yng Nghymru o leiaf yn cael eu talu y Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'r Cyflog Byw Gwirioneddol yn cael ei gyfrifo'n annibynnol gan y 'Resolution Foundation' a'i oruchwylio gan y Comisiwn Cyflog Byw ac ar hyn o bryd mae'n £10.90 yr awr. Mae'n berthnasol i weithwyr cofrestredig mewn cartrefi gofal a gofal cartref ac mae hefyd yn cynnwys cynorthwywyr personol sy'n darparu gofal a chymorth sy'n cael ei ariannu drwy daliad uniongyrchol. Bydd angen i ystyriaethau codi ffioedd blynyddol ar gyfer Darparwyr Gofal Cymdeithasol ystyried unrhyw newidiadau gan y Cyflog Byw Gwirioneddol, ar yr amod bod digon o gyllid LIC yn cael ei dderbyn.

Er i Lywodraeth Cymru gyhoeddi cyllid blynyddol rheolaidd o tua £70m i gyflawni'r ymrwymiad hwn, mae risg sylweddol na fydd yr arian a dderbynnir (trwy'r Grant Cynnal Refeniw - RSG) yn cael ei gynnal ar lefel ddigonol wrth weld y Cyflog Byw Gwirioneddol yn cynyddu yn y blynyddoedd i ddod.

4.5 Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn bodoli i wneud i gyrrff cyhoeddus feddwl mwy am y tymor hir, gweithio'n well gyda phobl, gyda chymunedau a gyda ei gilydd, ceisio atal problemau a defnyddio dull mwy cydgysylltiedig o weithio. Mae'r ddyletswydd llesiant o dan y Ddeddf yn golygu bod yn rhaid i ni gymhwyso'r Egwyddor Datblygu Cynaliadwy pum ffordd o weithio i bopeth a wnawn ac alinio ein gwaith â'r saith Nod Llesiant Cenedlaethol. Mae'n ofynnol i bob gwasanaeth weithredu'r Ddeddf, gan sicrhau bod y cynlluniau trawsnewid ac arbedion effeithlonrwydd yn cydymffurfio â'r ddyletswydd llesiant.

Dyma'r pum Ffordd o Weithio:



Hirdymor

Osgoi tymor byr ac ystyried sut y bydd penderfyniadau'n effeithio ar les cenedlaethau'r dyfodol yn ogystal â'r cenedlaethau presennol



Atal

Gweithredu'n gynnar - mynd i'r afael ag achos sylfaenol problemau cyn iddo gynyddu neu waethygu. Bydd hyn yn arwain at ganlyniadau gwell i unigolion, cyrff cyhoeddus a'r gymdeithas gyfan.



Integreiddio

Sicrhau bod yr ystod lawn o ganlyniadau gweithred yn cael eu hystyried fel bod gweithgaredd yn un maes gwaith y gellir ei lunio i ategu, yn hytrach na thanseilio'r gweithgareddau mewn eraill.



Cydweithio

Gweithio gydag eraill, y tu mewn neu'r tu allan i'ch tîm neu'ch sefydliad, fel y gellir bodloni cymaint o amcanion â phosibl gyda'r adnoddau a'r arbenigedd sydd ar gael.



Cynnwys

Deall manteision cynnwys ystod mor eang â phosibl o bobl wrth helpu i lunio'r penderfyniadau a'r gwasanaethau a fydd yn effeithio ar eu bywydau.

5 Ffactorau Cenedlaethol a Lleol

5.1 Etholiad Cyffredinol Llywodraeth y DU

Bydd etholiad cyffredinol nesaf y DU yn cael ei gynnal ddim hwyrach na 28 Ionawr 2025, er yr adroddwyd ym mhapur newydd y Telegraph yn ystod mis Ebrill 2023 mai Hydref 2024 oedd y dyddiad a ffefrir gan y Prif Weinidog ar gyfer cynnal yr etholiad, felly mae mis Hydref 2024 yn llinell amser bosib.

Gallai canlyniad yr etholiad newid yn sylweddol y cyllid sydd ar gael i Lywodraeth Cymru (er gwell neu er gwaeth) drwy fformiwla Barnett, yn dibynnu ar flaenoriaethau gwario'r weinyddiaeth newydd ar ôl yr etholiad.

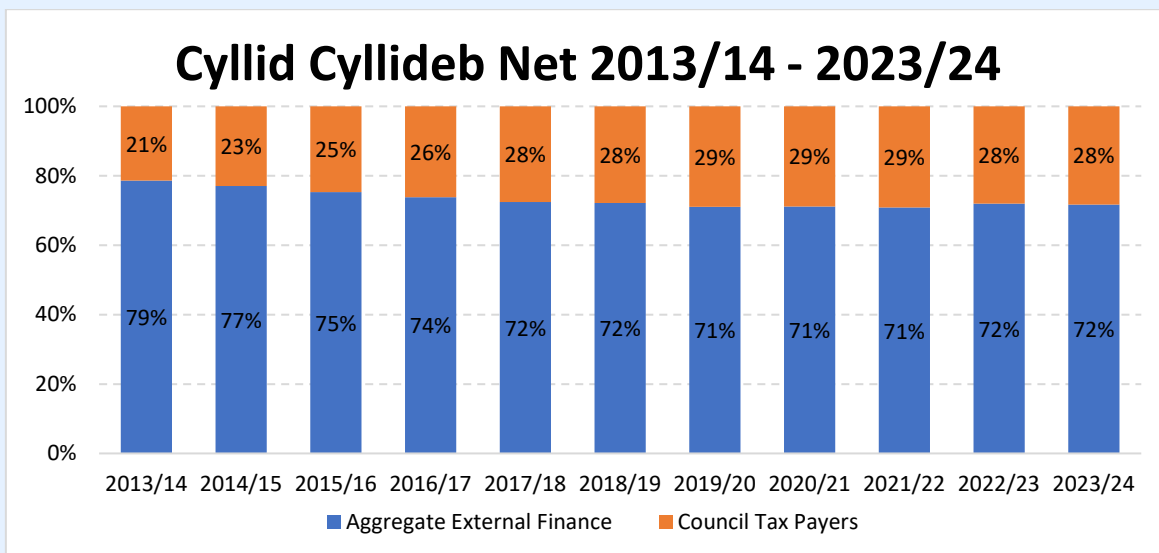
5.2 Cyllid

Mae gan y Cyngor nifer o ffrydiau ariannu allweddol fel y disgrifir yn adrannau 5.2.1 i 5.2.4 isod.

5.2.1 Llywodraeth Cymru

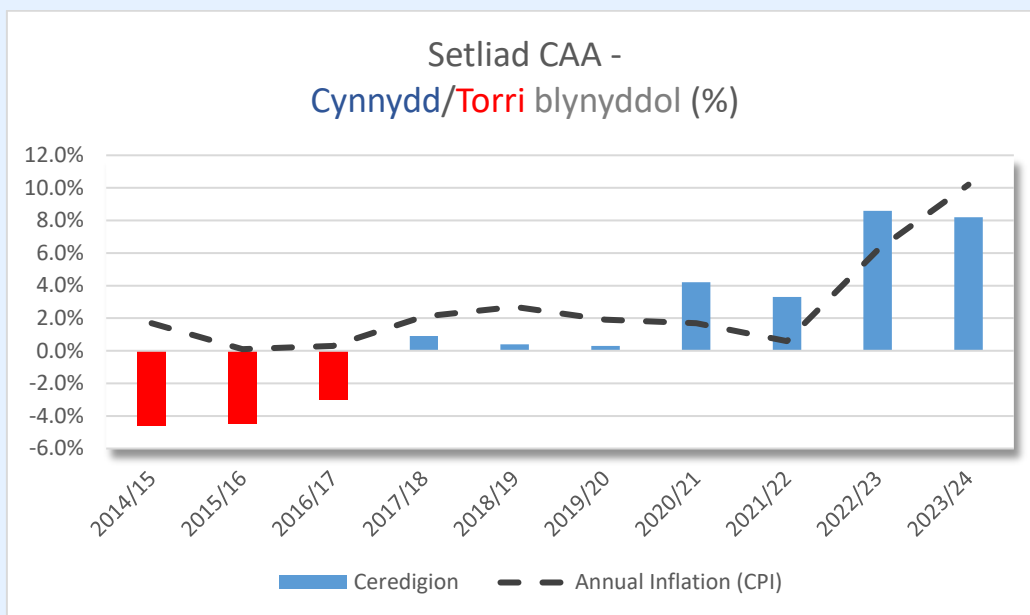
Asesiadau Gwariant Safonol (AGS) yw'r mecanwaith a ddefnyddir gan Lywodraeth Cymru ar gyfer dosbarthu adnoddau i awdurdodau lleol yn seiliedig ar gyfrifiad o'r hyn y mae angen i bob Awdurdod Lleol ei wario i ddarparu lefel safonol o wasanaethau ar gyfradd gyffredin o dreth y cyngor. Mae fformiwla'r Asesiadau Gwariant Safonol yn cael eu hadolygu drwy'r Is-Grŵp Dosbarthu. Mae'r dyraniad yr Asesiadau Gwariant Safonol yn defnyddio tua hanner cant o fformiwla'u sy'n adlewyrchu nodweddion demograffig, ffisegol, economaidd a chymdeithasol. Mae hefyd yn adlewyrchu costau cymharol darparu gwasanaethau tebyg rhwng awdurdodau. O ganlyniad, mae'r fformiwla'u yn ystyried ffactorau megis poblogaeth, nifer y plant ac oedolion hŷn, hyd y ffyrdd, a yw'r ardal yn wledig a pha mor wasgaredig yw'r boblogaeth. Mae'r Llyfr Gwyrdd yn gydymaith ystadegol i Adroddiad Cyllid Llywodraeth Leol. Mae'n darparu gwybodaeth gefndirol ar gyfer cyfrifo Asesiadau Gwariant Safonol ar gyfer setliad referniw blyneddol llywodraeth leol.

Mae tua 72% o'r gyllideb net yn cael ei hariannu gan Lywodraeth Cymru drwy gyfuniad o Grant Cynnal Referniw ac aildosbarthu Ardrethi Annomestig Cenedlaethol y cyfeirir atynt gyda'i gilydd fel Cyllid Allanol Agregau (AEF). Gall Awdurdodau Lleol wneud cais am gyllid penodol ychwanegol drwy raglen grant LIC. Fel arfer, mae tua £4.4 miliwn arall o gyllid grant ar gyfer gwasanaethau penodol yn cael ei dderbyn bob blwyddyn i ddarparu a chefnogi llawer o wasanaethau referniw a chynlluniau / prosiectau cyfalaf y Cyngor.



Mae'r setliad CAA ar gyfer 2023/24 wedi cynyddu 8.1% a arweiniodd at ddiffyg cyllideb o £12m i'w ganfod o gyfuniad o Arbedion Cyllideb a chynnydd yn Nhreth y Cyngor.

Mae'r graff isod yn dangos setliad CAA y Cyngor am y 10 mlynedd diwethaf ac yn dangos bod setliad Ceredigion wedi bod yn is na chwyddiant (MPC) am y rhan fwyaf o'r cyfnod hwnnw.



5.2.2 Treth y Cyngor

Mae data cymharol ar lefelau Treth y Cyngor Awdurdodau Cymru ar gael ar wefan Ystadegau Cymru gan ddefnyddio'r ddolen ganlynol:-

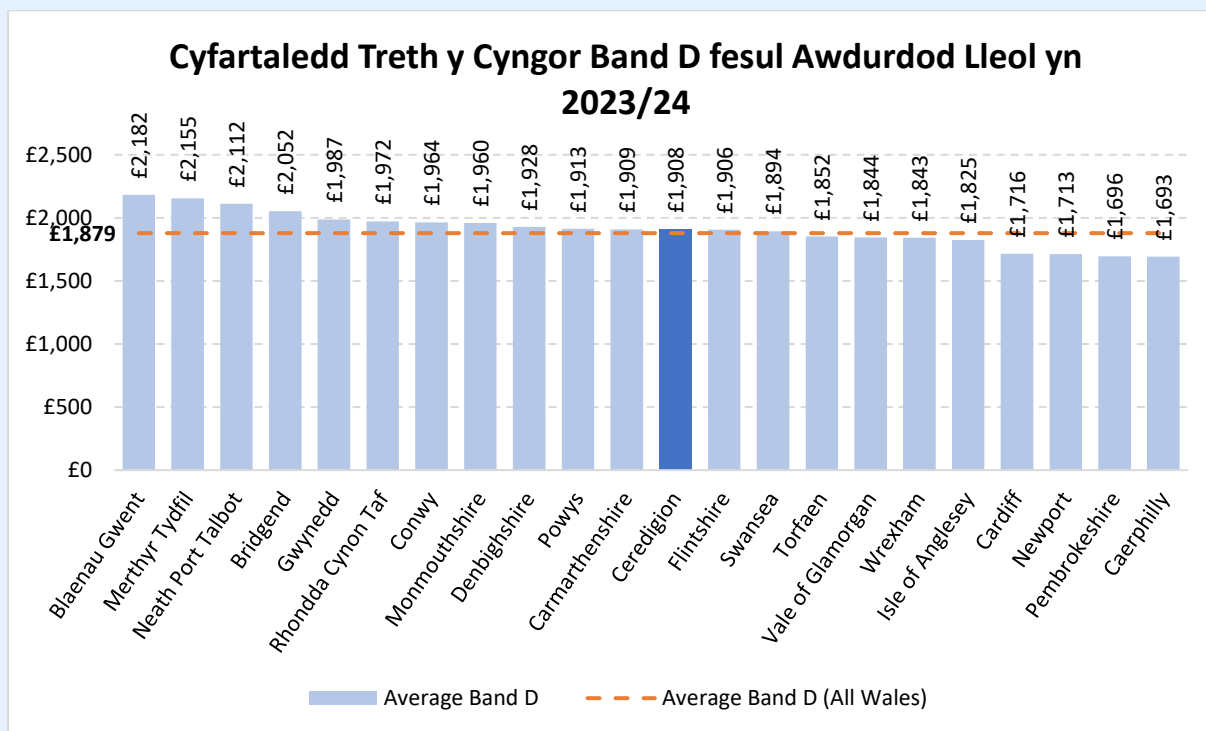
<https://llyw.cymru/lefelau-dreth-gyngor>

Yn hanesyddol mae Band D wedi cael ei ddefnyddio fel y safon ar gyfer cymharu lefelau Treth y Cyngor rhwng ac ar draws awdurdodau lleol. Nid yw'r mesur hwn yn cael ei effeithio gan y dosbarthiad amrywiol o eiddo mewn bandiau sydd i'w gweld ar draws awdurdodau.

Ar gyfer 2023/24 bil blynyddol Treth y Cyngor ar gyfer eiddo Band D yng Ngheredigion o ganlyniad i godiad o 7.3% yw £1,908, sydd hefyd yn cynnwys praecept y cynghorau cymuned

ac awdurdod yr heddlu. £1,879 yw cyfartaledd Treth y Cyngor ar gyfer eiddo Band D yng Nghymru.

Mae'r siart ganlynol yn dangos cyfartaledd Band D ar gyfer pob Cyngor yng Nghymru.



Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn codi premiwm Treth y Cyngor o 25% ar Eiddo Gwag Tymor Hir ac Ail Gartrefi. Ar hyn o bryd mae'r arian a godir o'r premiwm hwn ar y lefel hon o 25% wedi'i neilltuo i ariannu'r cynllun Tai Cymunedol, a gymeradwywyd ym mis Mehefin 2023, i gynorthwyo trigolion lleol i brynu cartrefi yn y Sir, trwy ddarparu benthyciadau rhannu ecwiti di-log. Cafodd y penderfyniad i glustnodi'r cyllid o'r ddau Breimiwm 25% ar gyfer y Cynllun Tai Cymunedol ei ddiwygio gan y Cyngor Llawn yn ystod 2022. Mae'n amserol i'r Aelodau ystyried adolygu'r sefyllfa ar Breimiwm Treth y Cyngor, yn dilyn cyflwyno deddfwriaeth bellach gan gynyddu'r canran hyd at 300%.

5.2.3 Ffioedd a Thaliadau

Mae swm sylweddol o incwm (£32 miliwn) yn cael ei dderbyn bob blwyddyn drwy Ffioedd a Thaliadau a ddefnyddir i gynorthwyo gwasanaethau ariannu. Mae'r ffioedd hyn yn cael eu hadolygu'n flynyddol yng nghyd-destun sefyllfa ariannol y Cyngor a chan gyfeirio at Bolisi Rheoli Incwm ac Adfer Costau Gwasanaethau'r Cyngor. Dylid nodi bod rhai o'r ffioedd wedi'u gosod ar sail statudol gan gyrrff eraill, felly nid oes gan y Cyngor unrhyw reolaeth ar lefel y ffioedd hyn.

5.2.4 Ardoll Ymwelwyr Dewisol

Mae'r Ardoll Ymwelwyr Dewisol yn ymrwymiad gan LC fel rhan o'u Rhaglen Lywodraethu. Ym mis Mai 2023 cadarnhaodd Llywodraeth Cymru bod y cynlluniau'n mynd rhagddynt a bod y bwriad i gyflwyno'r ddeddfwriaeth o fewn tymor presennol y llywodraeth yn parhau (2021-2026).

Byddai'r ardoll i ymwelwyr yn ardoll hunanasesu ar arosiadau dros nos mewn llety i ymwelwyr a osodir yn fasnachol. Bydd y penderfyniad a ddyldid codi'r ardoll ymwelwyr o fewn ardal yr awdurdod lleol yn parhau i fod yn fater i'r awdurdod lleol unwaith y bydd y ddeddfwriaeth i alluogi hyn wedi'i gymeradwyo. Bydd y Cyngor yn ceisio sefydlu ei safbwynt ynghylch a ddyldid codi'r

ardoll ai peidio, unwaith y bydd rhagor o fanylion ar gael. Mae LIC wedi dweud y bydd Awdurdod Cyllid Cymru yn casglu ac yn gweinyddu'r ardoll ar ran awdurdodau lleol felly mae disgwyl y bydd y baich gweinyddol ar y Cyngor yn fach iawn.

5.2.4 Diwygio Treth y Cyngor

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwmo i ddiwygio Treth y Cyngor a Threthi Annomestig o fewn eu tymor presennol. Gall cynigion arwain at fandiau datblygol a fydd yn adlewyrchu'r data diweddaraf, ailbrisiadau rheolaidd ac adolygiad o'r holl ostyngiadau a gostyngiadau. Er bod LIC wedi dweud nad yw hyn yn ymwneud â chodi mwy o refeniw, mae risg y bydd Cyngorau unigol ar eu colled - er enghraifft mae gan Geredigion fandio cyfartalog uwch o'i eiddo na nifer o awdurdodau De Cymru. Y llinell amser gyfredol ar gyfer diwygio Treth y Cyngor yw Ebrill 2025, efallai bod y llinell amser hon yn uchelgeisiol o ystyried bod hwn yn faes gwaith cymhleth a thechnegol.

5.3 Pwysau Costau

Mae'r Cyngor yn wynebu costau uwch i gynnal yr un lefelau o wasanaeth, yn ogystal â phwysau costau sy'n codi o ofynion ychwanegol sy'n cael eu gyrru gan ddemograffig ac sy'n statudol eu natur ac felly ni ellir eu hosgoi. Ystyrir bod y canlynol yn bwysau dangosol lefel uchel sy'n wynebu'r Cyngor yn y tymor byr i'r tymor canolig ynghyd â manylion ynghylch rhagdybiaethau a ddefnyddir wrth gynllunio ariannol.

Tabl 2: Amcangyfrif o bwysau costau dros y tymor canolig

	Nodyn	2023/24 £m	2024/25 £m	2025/26 £m	2026/27 £m
Dyfarniad Cyflog APT&C	1	7.7	4.5	3.1	2.3
Dyfarniad Cyflog Athrawon gan gynnwys Soulbury	2	1.8	2.0	1.8	1.5
Yswiriant Gwladol		(0.7)	-	-	-
Cynllun Gostyngiadau Treth y Cyngor		0.5	0.3	0.4	0.4
Cyllid Cyfalaf		0.2	0.2	0.2	0.2
Ardoll Tân	3	0.5	0.2	0.1	0.1
Ynni	4	1.8	0.3	-	-
Yn ymwneud â Llesiant Gydol Oes	5	8.3	5.8	4.0	4.2
Yn ymwneud ag Addysg		0.8	0.1	0.2	0.2
Yn ymwneud â Phrifyrdd a gwasanaethau amgylcheddol	6	1.1	1.0	1.0	1.0
Arall		0.4	0.5	0.3	0.3
Cyfanswm		22.4	15.1	11.1	10.2

Nodyn 1 - Dyfarniad Cyflog APT&C (bob mis Ebrill)

Mae rhagdybiaethau ynghylch dyfarniadau cyflog yn arbennig o ansicr mewn amgylchedd chwyddiant uchel. Gan ystyried yr amodau economaidd cyffredinol a chan gyfeirio at y Cyflog Byw Cenedlaethol a'r Cyflog Byw Gwirioneddol mae'r rhagdybiaethau canlynol wedi'u defnyddio.

2023/24	+ £1,925 i bob Pwynt Graddfa
2024/25	+ £1,600 i bob Pwynt Graddfa
2025/26	+ 3.5% i bob Pwynt Graddfa
2026/27	+ 2.5% i bob Pwynt Graddfa

Nodyn 2 - Dyfarniad Cyflog Athrawon (bob mis Medi) / Pensiwn Athrawon

Mae rhagweld dyfarniadau cyflog yn y dyfodol yn anodd. Gan ystyried yr amodau economaidd presennol, defnyddiwyd y rhagdybiaethau canlynol ar gyfer Cyflogau Athrawon.

2023/24	+ 5% i bob Pwynt Graddfa
2024/25	+ 4% i bob Pwynt Graddfa
2025/26	+ 3.5% i bob Pwynt Graddfa
2026/27	+ 2.5% i bob Pwynt Graddfa

Mae cyfraddau cyfraniadau Pensiwn Athrawon cyflogwyr yn debygol iawn o gynyddu'n sylweddol naill ai ym mis Ebrill 2024 neu fis Medi 2024. Ar hyn o bryd disgwylir y bydd unrhyw gynydd yn cael ei ariannu'n llawn gan Lywodraeth y DU ac yn ei dro gan Lywodraeth Cymru, er bod risg y bydd diffyg. Roedd hyn yn wir y tro diwethaf i'r cyfradd Pensiwn Athrawon gynyddu.

Tybir y bydd swyddogion Soulbury yn derbyn dyfarniad cyflog yn unol â dyfarniad cyflog APT&C.

Nodyn 3 Ardoll Tân

Disgwylir cynnydd blynyddol. Mae'r rhagdybiaethau a ddefnyddir yn unol â'r chwyddiant CPI blynyddol a ragwelir gyda llawr o 2% lle rhagwelir chwyddiant yn is na 2%. Mae risg bod ardoll 2024/25 yn dal i fod ar lefel uwch.

Nodyn 4 Ynni

Oherwydd bod y Cyngor yn prynu ei ynni ymlaen llaw disgwylir y bydd prisiau trydan yn dal i fod yn uchel ar gyfer 2024/25. Wedi hynny disgwylir y bydd prisiau trydan a nwy yn aros ar y lefel honno neu'n gostwng.

Nodyn 5 Llesiant Gydol Oes

Mae Gofal Cymdeithasol yn parhau i fod yn faes lle mae pwysau cyllidebol sylweddol. Yn ystod y tymor canolig bydd hyn i'w weld yn fwyaf arwyddocaol mewn Gwasanaethau a Gomisynnir, wedi'i yrru i raddau helaeth gan weithredu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ar gyfer pob gweithiwr gofal (gweler adran 4.4). Mae pwysau ychwanegol yn cynnwys ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros gartref preswyl Hafan y Waun, cynnydd i gyfradd Cymdeithas Gofal Cartref Cymru ar gyfer Gofal Cartref ac ail-dendro contractau Byw â Chymorth.

Nodyn 6 Priffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol

Mae nifer o fentrau rheoli gwastraff LIC dros y tymor canolig, megis y cynnig Cyfrifoldeb Estynedig Cynhyrchwyr a'r Cynllun Dychwelyd Ernes, efallai y bydd y rhain yn arwain at bwysau cyllidebol i'r Cyngor os na chânt eu hariannu'n llawn. Mae disgwyl i nifer o gontractau rheoli gwastraff a chlodiant ysgolion gael eu hadnewyddu a allai hefyd arwain at gostau uwch.

Nodyn 7 Arall

Mae pwysau costau eraill yn cynnwys eitemau megis seilwaith TGCh a chwyddiant yng nghostau meddalwedd, a phwysau ar y gyllideb yswiriant corfforaethol oherwydd premiymau cysylltiedig â chwyddiant a chynnydd disgwylidig yng ngwerth symiau yswirio (eiddo).

5.4 Demograffeg a thueddiadau eraill

Mae llawer o wasanaethau a ddarperir gan y Cyngor yn cael eu harwain gan alw sy'n cael eu gyrru gan newidiadau a thueddiadau demograffig ehangach. Gall y rhain fod yn anodd eu rhagweld ac mae'n anodd mesur eu heffaith ar y cyllidebau dros y tymor hwy. Mae'r prif heriau a thueddiadau demograffig wedi'u nodi isod.

Demograffeg

Amcangyfrifodd Cyfrifiad 2021 mai 71,500 oedd poblogaeth Ceredigion ar 21 Mawrth 2021. Yn ôl yr amcangyfrifon canol blwyddyn, roedd poblogaeth Ceredigion dri mis yn ddiweddarach ychydig yn llai (70,700), sef tua 800 o drigolion yn llai/-1.1% nag ym mis Mawrth. Gellir priodoli'r newid yn y boblogaeth ar gyfer y cyfnod rhwng Diwrnod Cyfrifiad 2021 a chanol blwyddyn 2021 i amgylchiadau unigryw'r pandemig a'r llif mudo tymhorol (e.e., efallai bod llawer o fyfyrwyr wedi dychwelyd i'w cyfeiriad cartref erbyn diwedd mis Mehefin).

Mae gan boblogaeth Ceredigion gyfran uchel o fyfyrwyr, ac mae hyn yn cyflwyno heriau wrth amcangyfrif y boblogaeth ar adeg benodol. Amcangyfrifodd y Cyfrifiad fod 6,500 o fyfyrwyr yn y Sir yn 2021. Mae'n debygol bod nifer y myfyrwyr yng Ngheredigion yn llawer uwch na ffigwr y Cyfrifiad, gan fod cyfyngiadau Covid-19 yn dal i fod ar waith a gafodd effaith ar ble roedd myfyrwyr yn byw adeg y Cyfrifiad.

Rhagwelir y bydd poblogaeth Cymru yn cynyddu 2.2% hyd at 2042, gan godi o 3.18 miliwn yn 2022 i 3.25 miliwn yn 2042. Dros y cyfnod hwn o ugain mlynedd mae disgwyl i ganran y rhai dros 65 oed yng Nghymru gynyddu o tua 22% i 26% o'r boblogaeth, a rhagwelir y bydd y gyfran sy'n 75 oed ac yn hŷn yn cynyddu 44%. Rhagwelir y bydd disgwyliad oes yn parhau i gynyddu yn ystod yr ugain mlynedd nesaf ond ar gyflymder arafach.

I'r gwrthwyneb yn ystod y cyfnod hwn, rhagwelir y bydd nifer y plant 15 oed ac iau yn gostwng o tua 18% i 16% o'r boblogaeth. Rhagwelir hefyd y bydd nifer yr aelwydydd yng Nghymru yn tyfu'n gyflymach na'r boblogaeth gyffredinol, gan arwain at aelwydydd llai o faint a'r angen am fwy o gartrefi.

Mae Ceredigion yn un o bedair sir y disgwylir i'w phoblogaeth ostwng dros y cyfnod hwn o 71,150 yn 2022 i 68,800 yn 2042. Rhagwelir y bydd nifer y plant yng Ngheredigion yn gostwng tua 13%, gostyngiad o 1,400 erbyn 2042. Gellir priodoli'r dirywiad hwn i'r oedi disgwylidiedig mewn cyfraddau ffrwythlondeb yng Ngheredigion, sy'n duedd a welir yn genedlaethol hefyd.

Yn ogystal, mae disgwyl i boblogaeth oedran gweithio Ceredigion ostwng 10% hyd at 2042, gan ostwng o 41,300 i 37,000. Gellir priodoli'r gostyngiad hwn i allfudiad pobl i wahanol rannau o'r DU. Mae hyn yn cynnwys cyfran uchel o fyfyrwyr yng Ngheredigion rhwng 21 a 24 oed sy'n tueddu i adael yr ardal ar ôl graddio i chwilio am gyfleoedd cyflogaeth ac addysg mewn mannau eraill.

Ar y llaw arall, mae disgwyl twf yn y rhai dros 65 oed yng Ngheredigion, mae'r gyfran yn debygol o gynyddu o tua 27% i 33% o'r boblogaeth, sef 3,400 o bobl ychwanegol dros y cyfnod o ugain mlynedd. Yn ogystal â disgwyliad oes hirach, priodolir y cynnydd yn y grŵp oedran 65+ i'r ffaith fod y garfan a gafodd eu geni yn ystod y twf sylweddol yn nifer y babanod yn y 1950au a'r 1960au yn heneiddio, a fydd yn 65 oed o leiaf neu'n hŷn yn 2030.

Bydd y duedd o ostyngiad yn y boblogaeth yn y Sir yn cael effaith negyddol ar Gyllid Allanol Cyfun y Cyngor gan Lywodraeth Cymru gan fod hwn yn ffactor allweddol yn fformiwla'r Aseidiadau o Wariant Safonol (SSA) fel y disgrifir yn adran 5.2.1. Mae poblogaeth sy'n heneiddio hefyd yn anochel ac, yn y pen draw, bydd yn rhoi pwysau ychwanegol ar wasanaethau Gofal Cymdeithasol gan greu pwysau cost ychwanegol, ni waeth pa mor llwyddiannus yw mesurau ymyrraeth gynnar.

Mae amryw o gynlluniau a gweithgareddau ar y gweill i helpu i wrthdroi'r duedd hon o ran y boblogaeth yn gostwng, megis y Cynllun Tai Cymunedol (gyda'r nod o ddarparu cyfleoedd tai fforddiadwy i bobl iau a phrynwyr tro cyntaf), Strategaeth Economaidd Cyngor Sir Ceredigion (sy'n ceisio hyrwyddo'r ystod o lwybrau gyrfa gwerth chweil a rhoi Ceredigion ar y map fel lle gwych i ddechrau a thyfu busnes a chynyddu cyflogau cyfartalog), Tyfu Canolbarth Cymru a Phartneriaeth Sgiliau Rhanbarthol Canolbarth Cymru (sy'n gweithio i ysgogi buddsoddiad mewn sgiliau yn unol â'r angen lleol) a'r cynnig Gofal Plant (a fydd yn cefnogi teuluoedd â phlant rhwng 3 a 4 oed yng Ngheredigion yn ariannol).

Cyflogaeth / Diweithdra

Mae'r gyfradd gweithgarwch economaidd a'r gyfradd gyflogaeth yng Ngheredigion wedi gweld cynnydd sylweddol ers diwedd 2019. Y gyfradd gweithgarwch economaidd ym mis Mehefin 2022 oedd 75.2% (llawer uwch na'r 67.0% ym mis Rhagfyr 2019) ac mae'n cyfateb i 3,700 o bobl ychwanegol yn y gweithlu. Yn yr un modd, cyrhaeddodd y gyfradd gyflogaeth yn y sir 73.0% erbyn mis Mehefin 2022 (gan gynyddu o 65.1% ym mis Rhagfyr 2019).

Mae'r rhain yn arwyddion cadarnhaol, ac mae'r sbardunau ar gyfer cynnydd yn debygol o fod yn gyfuniad o ffactorau. Mae'r rhain yn cynnwys yr angen i aelwydydd gynyddu eu gwydnwch ariannol oherwydd y pandemig a'r argyfwng costau byw ar hyn o bryd, ond hefyd y prinder llafur presennol sy'n cael ei brofi ledled Cymru a'r DU ehangach. Er enghraifft, ym mis Mawrth 2022 roedd nifer y swyddi gwag yn y DU yn fwy na'r nifer sy'n ddi-waith am y tro cyntaf.

Yn draddodiadol, mae hunangyflogaeth nid yn unig wedi bod yn rhan bwysig o'r gweithlu lleol, ond hefyd yn un arwyddocaol sy'n cyflawni rolau mewn sectorau megis adeiladu ac amaethyddiaeth. Ar ddechrau'r pandemig ym mis Mawrth 2020, roedd y nifer a oedd yn hunangyflogedig yn cyfrif am 19.0% o'r gweithlu, sef yr uchaf ledled Cymru. Fodd bynnag, dros y 2½ flynedd nesaf gostyngodd y gyfran a oedd yn hunangyflogedig yn sylweddol i 13.7% erbyn mis Mehefin 2022, sef gostyngiad o 2,400 o bobl. Ar yr un pryd roedd cynnydd cyfatebol yn nifer y gweithwyr, gan awgrymu bod y pandemig wedi arwain at rai yn chwilio am gyflogaeth 'fwy diogel' fel gweithwyr. Bu cynnydd hefyd yn nifer y gweithwyr hunangyflogedig a newidiodd eu statws yn y farchnad lafur i "cyflogai" rhwng mis Ebrill a mis Medi 2020 ar yr un pryd â'r Cynllun Ffyrlo.

Mae'r Cyngor yn parhau i gymryd camau rhagweithiol tuag at fonitro a chefnogi twf yr economi leol. Yn ei Strategaeth Gorfforaethol ar gyfer 2022-27, un o'r pedwar Amcan Llesiant Corfforaethol yw "Hybu'r economi, cefnogi busnesau a galluogi cyflogaeth".

Y gyfradd ddiweithdra yng Ngheredigion am y deuddeg mis a ddaeth i ben ym mis Mehefin 2022 oedd 3.0%. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf roedd diweithdra yn y sir wedi dangos tuedd gadarnhaol - gan ostwng o uchafbwynt o 4.2% ym mis Mawrth 2018, i isafbwynt o 2.6% ym mis Mawrth 2020, ychydig cyn y cyflwynwyd cyfnod clo cenedlaethol o ganlyniad i COVID-19. Bryd hynny, roedd cyfradd diweithdra Ceredigion yn is na'r 3.7% ledled Cymru gyfan.

Mae cyfraddau casglu Treth y Cyngor a Chynllun Gostyngiadau'r Dreth Gyngor (CTRS) yn cael eu heffeithio'n uniongyrchol gan dueddiadau cyflogaeth sy'n effeithio ar allu preswylwyr i dalu biliau Treth y Cyngor.

Incwm ac enillion

Mae enillion yn cyfeirio at arian a enillir drwy gyflogaeth, tra bod incwm yn golygu cyfanswm yr arian a dderbynnir, gan gynnwys o enillion, budd-daliadau a phensiynau. Mae enillion ac incwm yng Ngheredigion yn is nag ar draws Cymru ac yn is na'r DU gyfan. Mae hon yn duedd gyffredin ymhlith siroedd gwledig yn bennaf.

Mae'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion 2021 yn dangos bod enillion blynyddol cyfartalog yn parhau i fod yn is yng Ngheredigion nag ar draws Cymru ac eithrio Powys, sydd hefyd yn is na gweddill Canolbarth a De-orllewin Cymru. Yr enillion blynyddol cyfartalog (canolrifol) ar gyfer y rhai sy'n byw yng Ngheredigion oedd £23,576, sy'n is na'r £23,996 ledled Cymru.

Mae'r duedd yn debyg gydag incwm aelwydydd. Incwm canolrifol aelwydydd Ceredigion yn 2021 oedd £31,162 o'i gymharu â £31,348 ledled Cymru a £36,440 ledled y DU. Mae gan dros draean o aelwydydd Ceredigion (39%) incwm aelwyd o £25,000 neu lai, ac mae gan dros chwarter (29%) incwm o £20,000 neu lai.

Gofal Cymdeithasol

Diolch i ddatblygiadau arloesol mewn technoleg a gofal iechyd, mae'r boblogaeth fyd-eang o bobl dros 60 oed yn tyfu'n gyflymach nag unrhyw grŵp oedran arall. Erbyn 2033, bydd un o bob pedwar o boblogaeth Cymru dros 65 oed.

Yng Ngheredigion, mae nifer y bobl sy'n 65 oed ac yn hŷn eisoes yn uwch nag un o bob pedwar ac amcangyfrifir y bydd yn cynyddu i un o bob tri erbyn 2039. Amcangyfrifir mai 11.8% oedd y gyfran o boblogaeth Ceredigion sy'n 75 oed ac yn hŷn yn 2021, ac amcangyfrifir y bydd hyn yn tyfu i 15.2% erbyn 2031 ac i 18.0% erbyn 2041, sef cynnydd o 47% yn y grŵp oedran hwn.

Amcangyfrifir mai 3.3% oedd y gyfran o boblogaeth Ceredigion sy'n 85 oed ac yn hŷn yn 2021, a disgwylir i hyn dyfu i 4.7% erbyn 2031 a 6.0% erbyn 2041, sef cynnydd o 76% yn y nifer yn y grŵp oedran hwn.

Rhagwelir y bydd Cymhareb Dibyniaeth Henaint Ceredigion yn gweld cynnydd o 415 o ddibynyddion fesul 1,000 yn 2021 i 529 o ddibynyddion fesul 1,000 yn 2041. (Y gymhareb yw nifer y bobl oedran Pensiwn y Wladwriaeth fesul 1,000 o bobl o oedran gweithio). Er gwaethaf y cynnydd yn oedran pensiwn y wladwriaeth i 67 yn 2028, mae'r Gymhareb Dibyniaeth Henaint yn parhau i gynyddu. Mae hyn yn arwyddocaol, oherwydd mae'r cynnydd yn y boblogaeth sy'n heneiddio yn her fawr i bob Awdurdod Lleol gan y bydd yn anochel yn arwain at fwy o alw am wasanaethau'r cyngor.

Addysg

Yng Nghyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion 2023 roedd 4,631 o ddisgyblion yng Ngheredigion o oedran ysgol gynradd ym mlynnyddoedd Derbyn i Flwyddyn 6, gyda 3,624 o ddisgyblion o oedran ysgol uwchradd (Blynyddoedd 7-11) a 712 arall ym Mlwyddyn 12 a 13. Mae'r cyfrifiad (CYBLD) yn digwydd ym mis Ionawr bob blwyddyn. Mae maint bach rhai o ysgolion Ceredigion yn golygu ei bod yn anoddach iddyn nhw ddelio â gostyngiadau mewn refeniw nag ydyw i ysgolion mwy mewn mannau eraill yng Nghymru.

Mae dosraniad y Grant Cynnal Refeniw hefyd yn dibynnu ar y symudiad cymharol yn nifer y disgyblion ar draws Awdurdodau Cymru. Mae cyfanswm y cyllid sydd i'w ddosrannu drwy'r Grant Cynnal Refeniw hefyd yn newid o flwyddyn i flwyddyn. Mae'n anodd mesur effaith y ddau ffactor hyn ar gyfran y Grant Cynnal Refeniw, er ei bod yn rhesymol tybio bod y ddau ffactor yn debygol o leihau cyllid Ceredigion.

Mae nifer o ysgolion Ceredigion wedi'u lleoli'n agos at ffiniau â siroedd eraill a gall nifer y disgyblion yn yr ysgolion hynny gael eu dylanwadu gan ffactorau lleol sy'n effeithio ar boblogrwydd ysgolion y naill ochr i'r ffin.

Mae dadansoddiad o'r ddarpariaeth ôl-16 ar draws y Sir yn cael ei gynnal ar hyn o bryd i sicrhau:

- Bod cyfleoedd addysgol i bobl ifanc 14-19 oed yn y Sir yn cael eu hehangu.

- Bod cwricwlwm galwedigaethol cyfoethog yn cael ei ddarparu, a fydd yn briodol i bob dysgwr gyflawni ei botensial llawn ac a fydd yn diwallu anghenion yr holl randdeiliaid a'r economi leol yng Ngheredigion.
- Bod mynediad cyfartal a theg at ystod eang o lwybrau dysgu effeithlon ar wahanol lefelau gyda'r nod bod Ceredigion yn parhau i fod â'r nifer isaf o ymadawyr ysgol NEET yng Nghymru.

Yn dilyn newidiadau i ddeddfwriaeth, cyflwynodd y Cyngor Llawlyfr Trefniadaeth Ysgolion a fabwysiadwyd gan y Cabinet ar 15 Mehefin 2021, mae'r ddogfen hon yn rhoi crynodeb o'r gweithdrefnau y mae angen eu dilyn wrth gynnal adolygiad ysgol. Ar 02/05/23, cymeradwyodd y Cabinet Egwyddorion ar gyfer Sicrhau Polisi Seilwaith Addysg Gynaliadwy, a fydd yn sail i unrhyw benderfyniad ar gynigion ad-drefnu ysgolion yn y dyfodol.

Mabwysiadwyd Cynllun Strategol y Gymraeg mewn Addysg Ceredigion (WESP) ym mis Chwefror 2022. Mae'r strategaeth 10 mlynedd (2022–2032) yn ceisio atgyfnerthu a chryfhau'r ddarpariaeth Gymraeg a chyrraedd y targedau a osodwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer miliwn o siaradwyr Cymraeg ledled Cymru erbyn 2050. Un nod cyffredinol yw sicrhau bod disgyblion yng Ngheredigion yn gyfathrebwyr hyderus yn y Gymraeg a'r Saesneg erbyn diwedd Blwyddyn 6 pan fyddant yn symud o addysg gynradd i addysg uwchradd.

Rhwydwaith Priffyrdd

Cyfanswm hyd ffyrdd Ceredigion yw un o'r mwyaf yng Nghymru, sef cyfanswm o 2,265km. Mae tua 51.5% o ffyrdd Ceredigion yn ffyrdd dosbarth B ac C (1,167km) a elwir yn 'isffyrdd'.

Mae canran y ffyrdd dosbarth A, B ac C yng Ngheredigion mewn cyflwr gwael wedi gostwng ychydig dros y ddwy flynedd ddiwethaf, er bod cyflwr ffyrdd dosbarth A ac C yn parhau i fod uwchlaw'r targed. Gostyngodd ffyrdd mewn cyflwr gwael o 3.2% yn 2021/22 i 3.1% yn 2022/23, ond maent yn parhau i fod yn uwch na'r targed o 3%, mae canran y ffyrdd dosbarth B mewn cyflwr gwael yn parhau i fod ar 2.0% yn 2022/23 ar ôl bod ar y lefel honno hefyd yn 2021/22 sydd o fewn y targed o 6%, a gostyngodd canran y ffyrdd dosbarth C mewn cyflwr gwael o 14.7% i 13.2% sy'n dal i fod yn uwch na'r targed o 12%.

Seiberdroseddu

Mae seiberdroseddu yn parhau i fod yn risg wirioneddol i gyrrff cyhoeddus, ac mae risgiau ariannol posibl yn gysylltiedig ag Ymosodiadau Seiber.

Yr Economi Twristiaeth ac Ymwelwyr yng Ngheredigion

Yn yr un modd â'r rhan fwyaf o ardaloedd arfordirol, mae'r diwydiant twristiaeth yn chwarae rhan sylweddol yn economi Ceredigion, gan gyfrif am 13% o swyddi, a dyma'r ail ddiwydiant mwyaf yn y sir y tu ôl i addysg.

Amcangyfrifwyd mai cyfanswm effaith economaidd y diwydiant twristiaeth yng Ngheredigion yn 2021 oedd £295m, sef cynnydd o 58.7% ar y flwyddyn flaenorol. Mae'r cynnydd sylweddol hwn o ganlyniad i ailagor busnesau sy'n gysylltiedig â thwristiaeth yn dilyn pandemig COVID-19 a arweiniodd at gyfyngiadau symud cenedlaethol a chau'r diwydiant twristiaeth ledled Cymru yn ystod 2020. Yn ystod 2021, nid yw'r effaith economaidd ar nifer yr ymwelwyr â Cheredigion wedi dychwelyd i'r lefelau yr oeddent cyn y pandemig, fodd bynnag, dylid nodi bod y ffigurau diweddaraf ar gyfer 2021 yn cynnwys cyfyngiadau o ran teithio ac agor busnesau ymhell i mewn i haf y flwyddyn honno. Mae'r diwydiant twristiaeth yn cefnogi 4,121 o swyddi ledled y sir, sydd 1,700 yn is na chyn y pandemig yn 2019. Ym mis Gorffennaf 2023 nid yw'r data ar gyfer 2022 wedi'i gyhoeddi eto, felly nid yw'n hysbys ar hyn o bryd a yw'r diwydiant wedi adfer yn llawn i'r lefelau cyn y pandemig.

Bydd y diwydiant twristiaeth yn parhau i fod yn agwedd allweddol ar amcan allweddol y Cyngor sef 'Hybu'r Economi' fel y nodir yn y Strategaeth Gorfforaethol.

6 Y Bwlch yn y Gyllideb a'r Rhagolwg Ariannol Tymor Canolig ar gyfer 2023/24 i 2025/26

Mae Setliad Llywodraeth Cymru (LIC) i Lywodraeth Leol ar gyfer 2023/24 wedi darparu dyraniadau cyllid refeniw craidd dangosol ar gyfer 2024/25 o £5.7 biliwn – sy'n cyfateb i godiad o £170 miliwn (3.1%), ni ddarparwyd unrhyw arwydd ar gyfer 2025/26. Mae aneddiadau diweddar wedi gweld y Cyngor yn derbyn yn agos iawn at gyfartaledd Cymru gyfan, felly mae'r 3.1% wedi cael ei ddefnyddio at ddibenion cynllunio ar gyfer 2024/25, a heb unrhyw ddangosydd arall rhagdybir bod yr un ffigur wedi'i gymryd ar gyfer 2025/26 a 2026/27.

Mae Tabl 3 isod yn defnyddio cynnydd Treth y Cyngor o 5% at ddibenion modelu a chynllunio. Bydd setliad gwirioneddol LIC yn wahanol i'r amcanestyniad a allai fod yn well neu'n waeth. Yn yr un modd bydd codiadau Treth y Cyngor yn amrywio ac yn y pen draw maent yn ystyriaeth ffurfiol ar gyfer y Cyngor Llawn fel rhan o broses Pennu'r Gyllideb bob blwyddyn.

Mae'r tabl isod yn nodi'r amcanestyniad o ran incwm a gwariant amcangyfrifedig ac felly'r Bwlch Cyllideb amcangyfrifedig dros y tair blynedd nesaf. Mae pwysau costau manwl eisoes wedi'u dangos yn adran 5.3 uchod.

Tabl 3 – Amcanestyniadau Bwlch y Gyllideb

	Cyllideb Gwirioneddol		Dangosol		Dangosol		Dangosol	
	2023/24		2024/25		2025/26		2026/27	
	Cynyddu	£m	Cynyddu	£m	Cynyddu	£m	Cynyddu	£m
Treth y Cyngor	7.3%	50.9	5.0%	53.5	5.0%	56.1	5.0%	58.9
Cyllid Llywodraeth Cymru (AEF)	8.2%	129.2	3.1%	133.2	3.1%	137.3	3.1%	141.6
Cyfanswm Incwm		180.1		186.7		193.5		200.5
Pwysau'r Gyllideb		23.1		15.1		11.1		10.2
Gwariant disgwyledig		188.9		195.2		197.8		203.6
Bwlch yn y Gyllideb		8.8		8.5		4.3		3.1

Yn seiliedig ar y rhagamcanion hyn, byddai'n ofynnol i'r Cyngor gau'r Bwlch yn y Gyllideb o £15.9 miliwn o leiaf erbyn mis Mawrth 2027. Mae hyn ar ben yr arbedion a gyflawnwyd eisoes rhwng Ebrill 2012 a Mawrth 2023 o £52m a'r £8.8m arall sydd ei angen ym mhroses Cyllideb 2023/24 – mae hyn yn golygu y bydd dros £60m o arbedion wedi'u canfod ers 2012.

Mae gan y Cyngor nifer o fesurau a chynlluniau ar waith i reoli'r bwlch disgwyledig yn y Gyllideb - nodir y rhain yn Adran 7.

Mae gan ostyngiad yn nifer y boblogaeth yng Ngheredigion, fel y disgrifir yn 5.4 uchod, y potensial i effeithio'n negyddol ymhellach ar Setliad Cyllideb AEF y Cyngor.

Mae'r ystod bosibl o Fwlch yn y Gyllideb yn y tymor canolig, o ganlyniad i'r ansicrwydd ynghylch Setliadau Cyllideb blyneddol AEF, yn cael ei ddangos yn y tablau isod sy'n dangos yr effaith ar wahanol lefelau o Dreth y Cyngor a chyllid LIC.

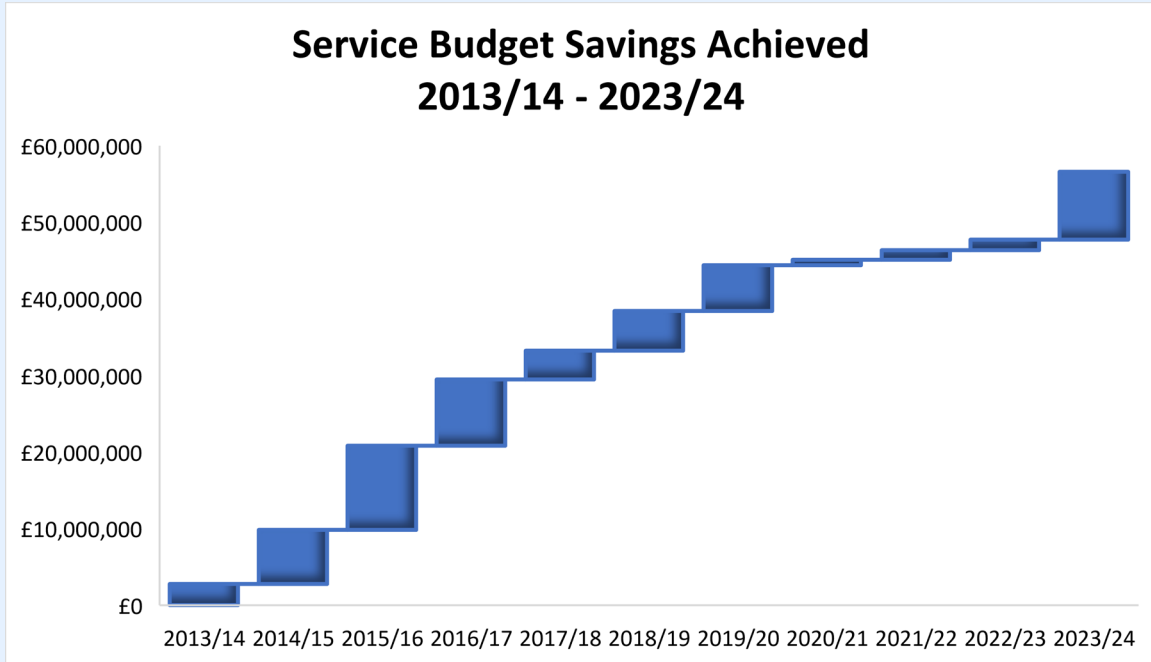
Tabl 4: Dadansoddiad o'r senarios o ran bwloch cyllido'r gyllideb - 2024/25
(£15.1miliwn Pwysau Costau)

		<u>Council Tax Increase</u>							
		0.0%	1.0%	2.0%	3.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
<u>Aggregate External Finance Settlement (AEF)</u>	0.0%	£13.0m	£12.5m	£11.9m	£11.4m	£10.9m	£10.4m	£9.9m	£9.4m
	1.0%	£11.7m	£11.2m	£10.7m	£10.1m	£9.6m	£9.1m	£8.6m	£8.1m
	2.0%	£10.4m	£9.9m	£9.4m	£8.8m	£8.3m	£7.8m	£7.3m	£6.8m
	3.0%	£9.1m	£8.6m	£8.1m	£7.6m	£7.0m	£6.5m	£6.0m	£5.5m
	4.0%	£7.8m	£7.3m	£6.8m	£6.3m	£5.8m	£5.2m	£4.7m	£4.2m
	5.0%	£6.5m	£6.0m	£5.5m	£5.0m	£4.5m	£4.0m	£3.4m	£2.9m
	6.0%	£5.2m	£4.7m	£4.2m	£3.7m	£3.2m	£2.7m	£2.2m	£1.6m
	7.0%	£3.9m	£3.4m	£2.9m	£2.4m	£1.9m	£1.4m	£0.9m	£0.4m

Tabl 5: Dadansoddiad o'r senarios o ran bwloch cyllido'r gyllideb - 2025/26
(£11.1miliwn Pwysau Costau)

		<u>Council Tax Increase</u>							
		0.0%	1.0%	2.0%	3.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
<u>Aggregate External Finance Settlement (AEF)</u>	0.0%	£9.3m	£8.7m	£8.2m	£7.7m	£7.1m	£6.6m	£6.1m	£5.5m
	1.0%	£7.9m	£7.4m	£6.9m	£6.3m	£5.8m	£5.3m	£4.7m	£4.2m
	2.0%	£6.6m	£6.1m	£5.5m	£5.0m	£4.5m	£3.9m	£3.4m	£2.9m
	3.0%	£5.3m	£4.7m	£4.2m	£3.7m	£3.1m	£2.6m	£2.1m	£1.5m
	4.0%	£3.9m	£3.4m	£2.9m	£2.3m	£1.8m	£1.3m	£0.7m	£0.2m
	5.0%	£2.6m	£2.1m	£1.5m	£1.0m	£0.5m	-£0.1m	-£0.6m	-£1.1m
	6.0%	£1.3m	£0.7m	£0.2m	-£0.3m	-£0.9m	-£1.4m	-£1.9m	-£2.5m
	7.0%	-£0.1m	-£0.6m	-£1.1m	-£1.7m	-£2.2m	-£2.7m	-£3.3m	-£3.8m

Mae'r rhagolygon ariannol tymor canolig anffafriol a fodelwyd wedi'i osod yn erbyn cefndir o dros ddegawd o gynt sydd wedi arwain at gyfnod sylweddol o ostyngiadau mewn cyllid yn y tymor real. Dangosir yr arbedion cronus o dros £60m a gyflawnwyd yn ystod y cyfnod hwn er mwyn cyflawni cyllidebau cytbwys, yn y siart isod.



7 Strategaeth y Gyllideb

7.1 Rheoli adnoddau'n effeithiol

Mae dull Rheoli Ariannol y Cyngor yn cynnwys;

- Cydymffurfio â rheoliadau ariannol ffurfiol er mwyn sicrhau bod cyllidebau'n cael eu rheoli'n effeithiol yn ystod y flwyddyn;
- bod rolau a chyfrifoldebau'r rheoli ariannol yn dryloyw ac wedi'u hymgorffori ar draws gwasanaethau'r Cyngor.
- bod llythrennedd ariannol yn cael ei hyrwyddo'n weithredol ledled y sefydliad.
- bod rheolaethau ariannol effeithiol ar waith a'u bod yn cwmpasu pob maes rheoli ariannol, rheoli risg a rheoli asedau.
- Sicrhau bod gwerth am arian yn cael ei gyflawni wrth ddarparu gwasanaethau.

Mae'r egwyddorion cyffredinol sy'n darparu'r fframwaith ar gyfer defnyddio adnoddau'r Cyngor yn effeithiol yn cynnwys:

- Bod ceisiadau i gario tanwariant refeniw ymlaen yn cael eu hystyried ar ddiwedd y flwyddyn ac yn gyffredinol dim ond pan fyddant yn bodloni'r Amcanion Llesiant Corfforaethol y cânt eu cefnogi.
- Bydd cronfeydd wrth gefn yn cael eu cynnal yn unol â pholisi cymeradwy'r Cyngor. Bydd unrhyw incwm annisgwyl a dderbynnir yn cael ei drin yn gorfforaethol.
- Bydd cronfeydd wrth gefn yn cael eu cadw at ddibenion penodol yn unig ac yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.
- Bydd cyllid grant ar gyfer refeniw a chyfalaf yn cael ei uchafu gan y Gwasanaethau lle bynnag y bo modd ac o fewn cyfyngiadau telerau ac amodau'r grant.
- Lle mae angen ceisiadau am grant, mae angen cysylltu'r rhain ag Amcanion Llesiant y Cyngor.
- Bod angen ystyried strategaethau ymadael ar gyfer ceisiadau grant a chyllid grant perthnasol.
- Bod adnoddau'n cael eu targedu i gyflawni'r effaith gadarnhaol fwyaf e.e. defnyddio Cyfathrebu a Thechnoleg Gwybodaeth i gefnogi prosesau a gwell llif gwaith.
- Ymdrechu i wneud y defnydd gorau o asedau'r Cyngor, h.y. arian, tir, adeiladau, fflyd, staff a thechnoleg gwybodaeth. Er enghraifft, rhesymoli asedau ymhellach i leihau costau refeniw, cynhyrchu ffrydiau incwm neu gydleoli Gwasanaethau'r Cyngor / Gwasanaethau Cyhoeddus.
- Ystyried y tymor hirach wrth gynllunio ar gyfer gwasanaethau a chyllidebau cynaliadwy a chynnal safonau gwasanaeth priodol ar gyfer y gwasanaethau rheng flaen craidd.

7.2 Gweithio mewn Partneriaeth, Cyllid Allanol a Chydweithio

Mae'r Cyngor yn gweithio'n rhagweithiol ac ar y cyd ag amrywiaeth o bartneriaid i sicrhau'r canlyniadau gorau er budd ei ddinasyddion ac mae'n ymchwilio i gyfleoedd ar gyfer cydweithio ag asiantaethau / awdurdodau lleol eraill. Mae'r strategaeth ariannol yn cymryd ymagwedd realistig ond darbodus tuag at gyllid partneriaeth posibl nad yw'n sicr nac wedi'i gadarnhau eto. Yn gyffredinol, ni thbyr bod cyllid partner penodol neu incwm grant yn y rhagolygo oni bai bod ei ddyraniad wedi'i gadarnhau.

Fel rhan o strategaeth Hybu Economi Ceredigion bydd y Cyngor yn gweithio gydag amryw o bartneriaid gan gynnwys:

• LLC	• Darparwyr sgiliau a hyfforddiant
• Llywodraeth y DU	• Cyrff sy'n cynrychioli busnesau
• Partneriaeth Tyfu Canolbarth Cymru	• Cyllidwyr preifat a chyhoeddus
• Sefydliadau Addysg Bellach ac Uwch	• Sefydliadau'r trydydd sector

Mae'r Cyngor yn gweithio mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru ar lawer o brosiectau refeniw a chyfalaf sylweddol megis cynlluniau Amddiffyn Arfordir Aberaeron ac Aberystwyth.

Mae gan y Cyngor gyllid grant sylweddol ar gyfer cyflawni ei gyllideb refeniw gros. Mae grantiau penodol wedi cael eu trosglwyddo i'r grant cynnal refeniw a dylai'r duedd bresennol hon barhau. Mae hyn yn golygu y bydd y Cyngor yn gallu penderfynu ar y ffordd orau o wario'r cyllid fel rhan o'i Strategaeth Gorfforaethol ei hun, yn hytrach na bod yn rhan o un cenedlaethol. Mae LIC wedi ymrwmo i leihau baich gweinyddol grantiau ac wedi cychwyn ar raglen waith i adolygu hyn. Rydym dal ddim yn gwybod sawl grant a ddyfernir, sydd yn y pen draw, heb eu neilltuo trwy RSG yn hytrach na thrwy dyfarniadau grant LIC penodol unigol.

Rhaid i gyllidebau adlewyrchu'n glir sylwedd unrhyw waith cydweithredol y mae'r Cyngor yn rhan ohono. Mae egwyddor gwariant gros cyllidebu yn ei gwneud yn ofynnol bod cyllidebau'n dangos gwariant ac incwm yr holl drafodion ar wahân. Pan mae Cyd-bwyllgorau a Chyd-bwyllgorau Corfforaethol yn bodoli, mae angen i'r rhain gytuno, yn ddigon cynnar, ar gyllideb ar gyfer gwaith y Cyd-bwyllgor er mwyn i gyfran y Cyngor gael ei adlewyrchu yn y gyllideb. Wrth i unrhyw Gyd-bwyllgor ddod yn fwy sefydledig, mae hyn yn debygol o olygu y bydd angen i gyfraniadau gan y partneriaid ffurfio rhan o'r gyllideb sylfaenol.

Mae Ceredigion yn bartner i Gyngor Sir Powys (a Pharc Cenedlaethol Bannau Brycheiniog ar gyfer Cynllunio Strategol yn unig) sy'n ffurfio Cyd-bwyllgor Corfforaethol Canolbarth Cymru. Mae Cyd-bwyllgor Corfforaethol Canolbarth Cymru yn gyfrifol am gynhyrchu Cynllun Datblygu Strategol ar gyfer y rhanbarth a Chynllun Trafnidiaeth Rhanbarthol. Yn ogystal, mae'r Cyd-bwyllgor Corfforaethol yn gyfrifol am Lesiant Economaidd.

7.3 Rheoli'r Bwlch yn y Gyllideb

Yn seiliedig ar y tybiaethau cyllido a ddisgrifir yn adran 6 uchod a'r pwysau costau a nodir yn adran 5.3, mae'r modelu ariannol yn dangos y bydd gan y Cyngor fwllch o £15.9 miliwn dros y cyfnod o 3 blynedd rhwng 2024/25 a 2026/27.

Mae cyfleoedd posib ar gyfer blwyddyn 2 a blwyddyn 3 gwerth cyfanswm o tua £4m eisoes wedi'u nodi drwy'r rhaglen 'Gwneud Pethau'n Wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol'. Mae hyn ar ben y £3m a nodwyd ac a dybir ym mhroses Gosod Cyllideb 2023/24. **Byddai hyn wedyn yn gadael Diffyg yn y Gyllideb o £6.4m yn 2024/25 a chyfanswm o ddiffyg o £11.9m dros y 3 blynedd nesaf.**

	2023/24 Gwirioneddol £m	2024/25 Dangosol £m	2025/26 Dangosol £m	2026/27 Dangosol £m
Amcangyfrif o'r Bwlch yn y Gyllideb	8.8	8.5	4.3	3.1
<u>Nodwyd cynilion:</u> Gwneud pethau'n wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol	3.0	2.1	1.9	-
2023/24- Cynllun arbed	5.8	-	-	-
Cyfanswm yr arbedion a nodwyd	8.8	2.1	1.9	-
Diffyg cyllideb sy'n weddill	-	6.4	2.4	3.1

Tabl 6: Amcangyfrif o'r Bwlch yn y Gyllideb yn y Tymor Canolig

Gellir gweld cynlluniau manwl ar gyfer 'Gwneud Pethau'n wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol' a chynllun arbedion 2023/24 yn Atodiad 1 a 2.

Ar ôl cynnwys y rhagdybiaethau gan y rhaglen 'Gwneud Pethau'n wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol' ar gyfer 2024/25 a 2025/26, dangosir yr ystod o ddiffygion cyllidebol sy'n deillio o hyn yn y tabl ganlynol, gan ddangos yr effaith ar lefelau gwahanol o gyllid trwy Dreth y Cyngor a Llywodraeth Cymru.

Tabl 7: Dadansoddiad o'r Sefyllfa ynghylch Bwlch Cyllido'r Gyllideb - 2024/25 (£14.7m Pwysau Costau)

		Council Tax Increase							
		0.0%	1.0%	2.0%	3.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
Aggregate External Finance Settlement (AEF)	0.0%	£13.0m	£12.5m	£11.9m	£11.4m	£10.9m	£10.4m	£9.9m	£9.4m
	1.0%	£11.7m	£11.2m	£10.7m	£10.1m	£9.6m	£9.1m	£8.6m	£8.1m
	2.0%	£10.4m	£9.9m	£9.4m	£8.8m	£8.3m	£7.8m	£7.3m	£6.8m
	3.0%	£9.1m	£8.6m	£8.1m	£7.6m	£7.0m	£6.5m	£6.0m	£5.5m
	4.0%	£7.8m	£7.3m	£6.8m	£6.3m	£5.8m	£5.2m	£4.7m	£4.2m
	5.0%	£6.5m	£6.0m	£5.5m	£5.0m	£4.5m	£4.0m	£3.4m	£2.9m
	6.0%	£5.2m	£4.7m	£4.2m	£3.7m	£3.2m	£2.7m	£2.2m	£1.6m
	7.0%	£3.9m	£3.4m	£2.9m	£2.4m	£1.9m	£1.4m	£0.9m	£0.4m

Tabl 8: Dadansoddiad o'r Sefyllfa ynghylch Bwlch Cyllidebol 2025/26 (£10.8m Pwysau Costau)

		Council Tax Increase							
		0.0%	1.0%	2.0%	3.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
Aggregate External Finance Settlement (AEF)	0.0%	£9.3m	£8.7m	£8.2m	£7.7m	£7.1m	£6.6m	£6.1m	£5.5m
	1.0%	£7.9m	£7.4m	£6.9m	£6.3m	£5.8m	£5.3m	£4.7m	£4.2m
	2.0%	£6.6m	£6.1m	£5.5m	£5.0m	£4.5m	£3.9m	£3.4m	£2.9m
	3.0%	£5.3m	£4.7m	£4.2m	£3.7m	£3.1m	£2.6m	£2.1m	£1.5m
	4.0%	£3.9m	£3.4m	£2.9m	£2.3m	£1.8m	£1.3m	£0.7m	£0.2m
	5.0%	£2.6m	£2.1m	£1.5m	£1.0m	£0.5m	-£0.1m	-£0.6m	-£1.1m
	6.0%	£1.3m	£0.7m	£0.2m	-£0.3m	-£0.9m	-£1.4m	-£1.9m	-£2.5m
	7.0%	-£0.1m	-£0.6m	-£1.1m	-£1.7m	-£2.2m	-£2.7m	-£3.3m	-£3.8m

7.3.1 Elfennau allweddol i reoli'r Bwlch yn y Gyllideb

Er mai sefyllfa gyllidebol sylfaenol y Cyngor yw bod chwyddiant a thwf arall yn y galw am ei wasanaethau yn debygol o godi a bod yn fwy na'r incwm a ragwelir, prif amcanion gosod y gyllideb flynyddol yw:

- Sicrhau bod cyllideb gytbwys yn cael ei gosod bob blwyddyn, a bod gwasanaethau gwerth am arian yn cael eu darparu.
- Edrych yn y tymor hirach er mwyn helpu i gynllunio gwasanaethau a chyllidebau cynaliadwy a helpu i sicrhau bod adnoddau ariannol y Cyngor yn ddigonol i gefnogi cyflawni blaenoriaethau'r Cyngor, gan gynnal gweithrediadau craidd y gwasanaethau ar yr un pryd.

Elfennau allweddol strategaeth y gyllideb a fydd yn helpu i gyfrannu at gyllideb gytbwys yw:

- Defnyddio'r ymagwedd 'Tîm Ceredigion' at her y gyllideb yn y Grŵp Arweiniol drwy edrych ar arbedion a chyfluoedd incwm yn gorfforaethol a thrawsbynciol fel bod newid trawsnewidiol allweddol yn parhau i gael ei gyflawni.
- Cynllunio yn gyffredinol i ddarparu dyraniadau cyllideb gwastad i Wasanaethau, oni bai bod cydnabyddiaeth gorfforaethol yn cael ei wneud am bwysau costau. Felly, mae angen i wasanaethau gwrdd â'u costau uwch sydd heb eu cyllido, drwy effeithlonrwydd pellach o'r gwasanaeth, incwm ac adennill costau, a newid o fewn y maes gwasanaeth yn gyffredinol. Mewn rhai achosion, bydd hyn yn golygu bod angen 'torri'r brethyn' yn unol â hynny a blaenoriaethu gweithgaredd a ffocws.
- Targedu gostyngiadau mewn Cyflenwadau a Gwasanaethau a Thaliadau Trydydd Parti lle bynnag y bo hynny'n bosibl, gan gynnwys unrhyw feysydd lle bernir bod Gwasanaethau a Phenawdau Cyllidebau yn flaenoriaeth is.
- Bydd cynnydd yn Nhreth y Cyngor yn ystyried yr angen i sicrhau bod digon o arian i ddiogelu gwasanaethau allweddol a gweithrediadau craidd.
- Yn gyffredinol, bydd y gyllideb yn cael ei gosod fel na wneir unrhyw alw gan Falansau'r Gronfa Gyffredinol i gefnogi'r gyllideb sylfaenol, ac eithrio ar gyfer ariannu eitemau untro unigryw sy'n flaenoriaeth ac y cytunwyd yn eu cylch.
- Bydd incwm yn cael ei gynyddu i'r eithaf drwy gymhwyso'r Polisi Rheoli Incwm ac Adfer Costau.
- Bydd arbedion effeithlonrwydd (gan gynnwys buddsoddi i arbed cynlluniau ac arbedion caffael) yn parhau i gael eu ceisio fel rhan naturiol o ddarparu gwell gwasanaethau. Bydd buddsoddiad yn parhau i gael ei ystyried i hwyluso ac ysgogi mentrau, ar yr amod bod achosion busnes yn gwneud synnwyr.
- Bydd cyfluoedd yn parhau i gael eu ceisio drwy gyflawni Gwasanaethau, lle bo hynny'n bosibl, ond yn gyffredinol bydd arbedion yn cael eu ceisio mewn dull wedi'i dargedu ac nid trwy doriadau tameidiog. Wrth gynnal adolygiadau sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau yn y dyfodol, bydd y Cyngor yn ymgysylltu â'r cyhoedd ac yn trefnu ymgynghori â staff, undebau, rhanddeiliaid a'r cyhoedd fel y bo'n briodol.
- Bydd unrhyw geisiadau a gyflawnir cyn y gofyniad cyllidebol blynyddol yn cael eu cymhwyso i gronfeydd wrth gefn wedi'u clustnodi, yn enwedig i gefnogi'r Amcanion Llesiant Corfforaethol neu i ysgogi prif fentrau eraill, yn ogystal â chymhwyso'r arbedion parhaus i'r gyllideb sylfaenol mewn blwyddyn diweddarach briodol pan fydd angen.
- Lle mae cyllid grant penodol yn cael ei drosglwyddo i RSG yna bydd yr adnoddau hyn yn cael eu dyrannu'n uniongyrchol i gyllideb y gwasanaeth perthnasol, ar yr amod bod cydberthynas glir â darparu gwasanaethau parhaus.

- Pan ddaw cyllid grant penodol i ben (naill ai'n naturiol neu fel arall), y disgwyliad arferol yw y bydd angen adolygu a rhoi'r gorau i'r gweithgaredd gwasanaeth cysylltiedig hyd yn oed os yw hynny'n creu'r sefyllfa o ddiswyddo.
- Bydd rhai eitemau yn cael eu cydnabod sef Eitemau Corfforaethol sydd angen dyraniadau blynyddol yn y model cyllidebol. Mae hyn yn cynnwys Cynllun Cymorth Treth y Cyngor, Ariannu'r Rhaglen Gyfalaf, unrhyw drefniadau neilltuo ynghylch Premiwm Treth y Cyngor, Ffioedd Archwilio Allanol, Costau Democrataidd (Lwfansau Aelodau) ac Ardoll yr Awdurdod Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru.
- Gwneud Pethau'n Wahanol – Ymagwedd Gorfforaethol. Mae'r Cyngor wedi mabwysiadu dull gweithredu sy'n cynnwys adolygu'r asedau a'r adnoddau presennol i gynhyrchu incwm ychwanegol a lleihau costau i gwrdd â phwysau'r gyllideb. Y nod cyffredinol yw cynnal yr un safon, yn fras, o ran darparu gwasanaethau, cyn belled ag y bo modd, o fewn yr adnoddau sydd ar gael.
- Bydd y gronfa wrth gefn costau a chwyddiant a glustnodwyd yn cael ei defnyddio i liniaru dros dro lle bo angen tra bod chwyddiant yn parhau i fod ar lefelau uchel.
- Bydd y Gronfa Wrth Gefn a Rheoli'r Gyllideb a glustnodwyd yn cael ei defnyddio i helpu i reoli pwysau o ran y gyllideb a fydd yn dod i'r amlwg yn ystod y flwyddyn lle bydd y pwysau hyn yn ymddangos y tu allan i'r broses Gyllideb arferol.
- Fel dewis olaf os yw'r holl opsiynau eraill wedi cael eu disbyddu – Ystyried toriadau yn y gyllideb wedi'u targedu, byddai hynny'n golygu gostyngiad yng ngwasanaethau'r Cyngor yn hytrach na pharhau i geisio cyflawni'r un faint o wasanaethau ond gyda llai o adnoddau.

Mae'r canlynol yn nodau strategol allweddol o ran gosod cyllideb gyfalaf:

- Bydd Cynllunio Rheoli Asedau ynghyd â'r Rhaglen Rheoli Carbon yn llywio, pennu a blaenoriaethu rhaglen gyfalaf aml-flwyddyn a'r gwariant angenrheidiol ar asedau presennol a newydd y Cyngor.
- Mae nodi gwariant a all ddenu cyllid grant allanol, gan ddarparu'r effaith refeniw barhaus, yn gynaliadwy.
- Mae cynlluniau buddsoddi i arbed, sy'n dangos enillion ar fuddsoddiad a/neu gyfnod ad-dalu rhesymol, yn cael eu hystyried yn flaenoriaeth uchel gan eu bod yn darparu cyfraniad cadarnhaol i sefyllfa'r gyllideb tymor canolig.
- Fel arfer, bydd cyllideb y rhaglen Gyfalaf yn cael ei gosod fel nad oes galw am fenthyca darbodus heblaw am ariannu prosiectau cyfalaf penodol. Rhoddir ystyriaeth hefyd i ddefnyddio benthyca darbodus pan nodir arbedion refeniw y gellir eu defnyddio i ariannu'r costau cyllido cyfalaf.
- Bydd defnyddio cyllid, a neilltuir mewn cronfeydd wrth gefn wedi'u clustnodi, yn cefnogi'r rhaglen Gyfalaf, yn enwedig y Gronfa Gyfalaf Gorfforaethol yn ogystal â chronfa'r pedwar Amcan Llesiant Corfforaethol e.e. ar gyfer Ysgolion yr unfed ganrif ar hugain a Chynlluniau Amddiffyn yr Arfordir.
- Ystyrir derbyniadau cyfalaf yn gyfraniad cadarnhaol i'r rhaglen gyfalaf gyffredinol a chânt eu dyrannu yn unol â'r balans sydd ar gael ar ddechrau'r flwyddyn. Bydd ymatebion priodol yn digwydd i warediadau mawr pryd bynnag y bydd hyn yn codi.
- Mae gwariant a buddsoddiad o ran unrhyw asedau i wneud cyfraniad cadarnhaol i'r Amcanion Llesiant Corfforaethol ac i'w cefnogi.
- Datblygu strategaeth ariannu i gefnogi prosiectau mawr arfaethedig yn y dyfodol wrth i'r angen godi.

7.4 Cronfeydd wrth gefn a balansau wedi'u clustnodi

Mae datganiad o Gronfeydd Wrth Gefn wedi'u clustnodi a Chronfeydd Cyffredinol y Cyngor yn cael eu diweddarau o leiaf ddwywaith y flwyddyn a'u cyflwyno i'r Aelodau yn ystod gosod y gyllideb a pharatoi'r cyfrifon terfynol. Ceir crynodeb o'r sefyllfa wrth gefn isod:

Tabl 9: Amcanestyniadau wrth gefn a balansau

	31.03.23 Gwirioneddol	31.03.24 Cynllunio	31.03.25 Cynllunio	31.03.26 Cynllunio
Balansau Cyffredinol - Swm	£6.7m	£6.7m	£6.7miliwn	£6.7miliwn
Balansau Cyffredinol - Canran	3.7%	3.5%	3.4%	3.3%
Cronfeydd wrth gefn wedi'u clustnodi (gan gynnwys ysgolion)	£48.8m	£41.3m	£34.8m	£34.2m

Targed cymeradwy'r Cyngor yw bod balansau cyffredinol i'w cynnal rhwng 3% a 5% o'r gwariant net, ac mae hyn yn cael ei gyflawni ar hyn o bryd.

Mae risg gyda chyfanswm Cyllideb Net cynyddol, bod y canran yn cael ei wanhau dros amser. Felly, efallai y daw pwynt lle byddai angen cyllidebu/gwneud cyfraniad ychwanegol ar ddiwedd y flwyddyn er mwyn peidio â disgyn yn is na 3%.

Mae'r Cyngor wedi cynnal lefel o oddeutu £20m o 'fenthyciadau mewnol' drwy ddefnyddio arian a ddelir mewn cronfeydd wrth gefn, sydd wedi'u clustnodi sydd wedi lleihau'r angen i fenthyca. Amcangyfrifir bod y dull hwn wedi arbed £800k i'r trethdalwr bob blwyddyn, sy'n cyfateb i arbediad o bron i 2% mewn taliadau Treth y Cyngor bob blwyddyn.

8 Asesiad Risg a Sensitifrwydd

Mae'r rhagdybiaethau a nodir yn y Strategaeth Ariannol Tymor Canolig yn seiliedig ar y wybodaeth sydd ar gael ar y pryd. Mae risg sylweddol y bydd y rhain yn newid, yn enwedig yn ystod yr amseroedd ansicr a chyfnewidiol diweddar – rydym yn dal i fod mewn amgylchedd chwyddiant uchel, mae cyfraddau llog yn llawer uwch nag ar unrhyw adeg ers 2008 ac mae dyfarniadau cyflog staff ar lefelau na chlywyd amdanynt o'r blaen.

Mae'r tabl isod yn crynhoi effaith amcangyfrifedig newid o 1% (+/-) o rai o'r ffactorau allweddol sy'n effeithio ar y Cyngor. Yn y cyfnod presennol, mae'n eithaf posibl bod yn fwy nag 1% allan ar unrhyw un o'r newidynnau hyn gan fod rhagweld, gydag unrhyw faint o sicrwydd, yn heriol.

Tabl 10: Dadansoddiad o ran Sensitifrwydd

Rhagdybiaethau		Effeithiau amrywiad 1% i gyfraddau tybiedig (+/-) £'000
Incwm	Setliad AEF Llywodraeth Cymru	1,290
	Treth y Cyngor (Cynllun Gostyngiadau Treth y Cyngor)	500
	Treth y Cyngor (Net Cynllun Gostyngiadau Treth y Cyngor)	430
	Cyfraddau llog (Incwm Buddsoddi)	500
	Grantiau Allanol	440
	Ffioedd a Thaliadau (gan nodi nad yw pob un yn cael eu pennu gan y Cyngor)	320
Gwariant	Dyfarnu Cyflog – Cyffredinol	850
	Dyfarnu Cyflog – Athrawon	450
	Yswiriant Gwladol Cyflogwyr	440
	Cyfradd Cyfraniad Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol	690
	Cyfradd Cyfraniad Pensiwn Athrawon	300
	Contractau Darparwyr Gofal Cymdeithasol	450

Cofrestr risg

Mae'r disgrifiad risg canlynol wedi'i gynnwys yng Nghofrestr Risg Gorfforaethol y Cyngor, sy'n cael ei graffu gan y Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio:

- Bydd lleihau cyllid craidd ac allanol yn arwain at ostyngiad o ran darparu gwasanaethau mewn rhai meysydd. Bydd methu addasu, gweithredu arbedion a nodwyd ac ystyried modelau amgen o ddarparu gwasanaethau yn unol â'r Cynllun Ariannol Tymor Canolig yn effeithio ar ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol ac ar gyfrifoldebau ariannol y Cyngor.

Canlyniadau posib i'r risg hon yw:

- Y perygl o fethu â chwrrd â therfynau amser pennu cyllideb statudol.
- Y risg yr effeithir ar ddarparu gwasanaethau oherwydd lleihad mewn adnoddau, cyfnod byr i wneud newid i wasanaethau neu fethu â blaenoriaethu gwariant yn effeithiol yn unol â blaenoriaethau corfforaethol.
- Y risg na chyflawnir cynlluniau arbedion a nodwyd fel y cynlluniwyd.

- Y risg bod gosod cyllideb flynyddol yn creu rhwystredigaeth o ran cynllunio yn y tymor hirach.

Mae'r Cyngor yn parhau i fonitro ac adolygu ei Strategaeth Ariannol Tymor Canolig. Mae'r Cyngor yn monitro'r cyllidebau a bennwyd, yr arbedion a gynllunnir, ac mae wedi bod yn mynd trwy broses ailadroddol helaeth o ystyried opsiynau yn y dyfodol i nodi arbedion yn y dyfodol.

Atodiad 1: Gwneud Pethau'n Wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol

Cyf	Ffrwd waith	Disgrifiad	2023/24 £'000	2024/25 £'000	2025/26 £'000	2026/27 £'000
1	Rheoli'r Trysorlys	Enillion Incwm Buddsoddi	1,000	-	-	-
2	Datrysiadau digidol	Datrysiadau digidol o ran Gofal yn y Cartref	-	i'w gadarnhau	i'w gadarnhau	-
3	Asedau	Adeiladau Swyddfa Gweithredol	150	150	-	-
		Adeiladau Masnachol Gweithredol	-	50	-	-
		Adeiladau Ystadau Corfforaethol Eraill	50	100	150	-
		Defnydd o Ofod ac Uchafu Incwm Ehangach	-	100	200	-
		Adolygu safleoedd Asedau Gweithredol eraill	50	i'w gadarnhau	i'w gadarnhau	-
4	Ynni	Buddsoddi mewn cynlluniau ynni	125	250	250	-
5	Cyfleusterau Lleoliad	Datblygu darpariaeth yn y sir ar gyfer Plant	-	500	475	-
6	Costau Byw	Cyfleoedd maethu	50	100	150	-
7	Cludiant	Adolygiad o'r holl Drafnidiaeth sy'n gysylltiedig â Dysgwyr	400	300	-	-
8	Ysgolion Cynradd	Adolygiad strategol o ysgolion cynradd	100	200	400	-
9	Dysgu Ôl-16	Adolygiad strategol o'r ddarpariaeth addysg Ôl-16	-	-	i'w gadarnhau	-
10	Parcio	Cynhyrchu incwm ychwanegol o gyfleusterau parcio ceir	360	100	-	-
11	Ffioedd a Thaliadau	Adolygu'r holl ffioedd a thaliadau	250	250	250	-
12	Gwariant Trydydd Parti	Adolygiad o'r cyfleoedd ar gyfer gostyngiadau gwariant	-	i'w gadarnhau	i'w gadarnhau	-
13	Refeniw yn erbyn Cyfalaf	Manteisio i'r eithaf ar y Rhaglen Gyfalaf	500	-	-	-
CYFANSWM - Gwneud pethau'n wahanol - Arbedion			3,035	2,100	1,875	-

Atodiad 2: Cynlluniau Cynilo 2023/24 (yn ogystal â Gwneud Pethau'n Wahanol: Ymagwedd Gorfforaethol)

Disgrifiad	2023/24 £'000
Cyfyngu ar y cynnydd sydd i'w gymhwyso i Ysgolion Dirprwyedig i 5.8%	2,065
Dileu Cyfraniad i'r Gronfa Hybu'r Economi	2,440
Dileu'r cyllideb sylfaen gorfforaethol ar gyfer COVID	500
Gostyngiad yng nghyfradd Cyfraniad Cyflogwyr i Gronfa Bensiwn Dyfed (o 15.8% i 14.6%)	782
CYFANSWM	5,787



Tudalen 123

Maer' dudalen yn wag yn fwriadol

**Cofnodion Cyfarfod y PWYLLGOR TROSOLWIG A CHRAFFU ADNODDAU
CORFFORAETHOL**

**a gynhaliwyd yn Hybrid - Neuadd Cyngor Ceredigion, Penmorfa, Aberaeron /
o bell trwy gynhadledd fideo ddydd Llun, 12 Mehefin 2023**

YN BRESENNOL; Y Cynghorydd Rhodri Evans (Cadeirydd) y Cynghorwyr Euros Davies, Ifan Davies, Endaf Edwards, Elaine Evans, Eryl Evans, Paul Hinge, Hugh R M Hughes, Ann Bowen Morgan, Ceris Jones

Hefyd yn bresennol: Y Cynghorwyr Clive Davies a Matthew Vaux (Aelodau o'r Cabinet) ynghyd â'r Cynghorwyr Amanda Edwards ac Elizabeth Evans

Swyddogion yn bresennol: Mr Arwyn Davies, Rheolwr Corfforaethol – Twf a Menter, Mr Alun Williams- Swyddog Arweiniol Corfforaethol, Polisi a Pherfformiad, Mrs Diana Davies, Rheolwr Corfforaethol- Partneriaethau a Pherfformiad, Ms Cathryn Morgan, Rheolwr Cydraddoldeb a Chynhwysiant, Mrs Dwynwen Jones- Swyddog Cymorth Craffu, Mrs Nia Jones, Rheolwr Corfforaethol- Gwasanaethau Democraidd a Mrs Dana Jones, Swyddog Gwasanaethau Democraidd

(10:00am-12:30pm)

1 Ymddiheuriadau

Ymddiheurodd y Cynghorwyr Caryl Roberts a Carl Worrall am na allent fynychu'r cyfarfod.

Diolchodd y Cadeirydd a'r holl Aelodau i'r cyn Gynghorydd Geraint Hughes am ei holl waith yn ystod ei gyfnod ar y pwyllgor a gwnaethant ddymuno'n dda iddo i'r dyfodol.

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.

Dim.

3 Ethol is-Gadeirydd dros dro (hyd ddiwedd Gorffennaf 2023)

CYTUNWYD i ethol y Cynghorydd Elaine Evans yn is-gadeirydd tan ddiwedd Gorffennaf 2023.

4 Adroddiad Blynyddol y Polisi Ymgysylltu a Chyfranogiad 2022-2023

Cafodd Polisi Ymgysylltu a Chyfranogi Ceredigion 'Siarad, Gwrando a Gweithio Gyda'n Gilydd' ei gymeradwyo gan y Cabinet ar 04/10/2022 a'i gyhoeddi ar 18/10/2022. Hwn oedd yr Adroddiad Blynyddol cyntaf sy'n amlinellu ein cynnydd wrth gyflawni'r Polisi.

Mae'r adroddiad yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd y Cynllun Gweithredu sydd wedi'i gynnwys yn y Polisi, ynghyd â'r Dulliau Ymgysylltu a ddefnyddir gan y Cyngor, rhai enghreifftiau o Ymgysylltu'n Barhaus a chrynodeb o'r ymarferion Ymgysylltu, Ymgynghori a 'Hysbysu' a gynhaliwyd yn ystod 2022-23.

Ar ddiwedd yr adroddiad mae adran casgliad wedi'i chynnwys i asesu'r gwelliannau a wnaed dros y flwyddyn ddiwethaf ac i nodi lle mae angen cynnydd pellach wrth symud ymlaen.

Yn dilyn cwestiwn o'r llawr, CYTUNWYD ar gynnwys Adroddiad Blynyddol Polisi Ymgysylltu a Chyfranogi 2022-2023 yn amodol ar:-

- (i) mewn perthynas â Nod 2: Sicrhau ein bod yn ymgysylltu â phobl Ceredigion yn y ffordd orau, Gweithred: Gwella'r ffordd yr ydym yn rhoi adborth i'r rhai sydd wedi cymryd rhan yn ein hymarferion ymgysylltu, Cynnydd: Roedd dull cyson yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd a byddai'n cael ei gyflwyno ar draws holl wasanaethau'r Cyngor yn ystod 2023-2024, Cyfrifoldeb: Pob Rheolwr Corfforaethol – roedd statws RAG yn Goch dim cynnydd wedi'i wneud,
- (ii) y dylai cyfranogwyr yr holl ymarferion ymgysylltu gael canlyniadau'r canlyniad, a
- (iii) cyflwynwyd adroddiad diweddarau monitro 6 mis i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn ei gyfarfod ym mis Rhagfyr

5 Cysylltedd Digidol

Rhodddwyd ystyriaeth i'r Diweddariad ar Gysylltedd Digidol. Roedd yr adroddiad wedi'i gyflwyno er mwyn rhoi trosolwg o'r mentrau a'r prosiectau yr oedd Cyngor Sir Ceredigion yn eu cynnal ar hyn o bryd i gefnogi lefelau cysylltedd digidol ar draws y Sir.

Rhodddwyd diweddariad ar Fand Eang i gynnwys Prosiectau Ffibr, Prosiect Gigabit, Hysbysiad Gwybodaeth Ymlaen Llaw Llywodraeth Cymru a Gwasanaeth Ffonau Symudol i gynnwys y Rhwydwaith Gwledig a Rennir, Prosiectau Bargen Twf Canolbarth Cymru.

Roedd mynediad at gysylltedd digidol gwell a dibynadwy, a chyflymu ei ddefnydd yn hanfodol i drawsnewid economi Ceredigion a galluogi gwelliannau mewn lles. Roedd technolegau digidol yn trawsnewid cyfathrebu, gwasanaethau, dysgu a chyfluoedd busnes ar gyflymder bythol gynyddol. Mae gan dechnoleg ddigidol newydd fel rhwydwaith LoRaWAN a mynediad at ddadansoddeg data y potensial i agor busnesau newydd yn ogystal â gwella bywydau ein cymunedau.

Er bod Ceredigion wedi gweld gwelliannau mewn seilwaith digidol dros y 12 mis diwethaf a rhai ardaloedd yn profi rhai o'r cyflymderau band eang cyflymaf yn y DU, mae ardaloedd o'r Sir sy'n dal i fod yn is na lefelau ardaloedd eraill yng Nghymru a'r DU ar gyfer band eang cyflym iawn a chysylltedd symudol. Fel y dywedwyd o'r blaen, roedd y ddwy i dair blynedd diwethaf wedi gweld ymdrechion sylweddol i ysgogi galw ac i godi ymwybyddiaeth i ddangos y cyfluoedd masnachol oedd ar gael i gyflenwyr, gyda'r gwaith hwn

bellach yn dwyn ffrwyth trwy gyflenwyr yn dechrau defnyddio'r seilwaith a chreu cysylltiadau, a fyddai'n gweld cynnydd mewn cysylltedd a mynediad at fand eang ffibr.

Roedd y Cyngor wedi ymrwymo i ddatblygiadau o fewn y sector hwn ac roedd camau'n cael eu cymryd, gyda chefnogaeth a chyllid ar gael trwy sawl ffrwd. Y gobaith oedd, drwy dechnolegau fel LoRaWAN a mentrau fel prosiect Trefi SMART y byddai Ceredigion yn cael ei hystyried yn lle ar gyfer arloesi a byddai'n denu busnesau a chyflenwyr i'r rhanbarth i gefnogi'r economi ymhellach a lle bo'n briodol i Geredigion gael ei hystyried yn wely prawf i archwilio'r manteision sydd ar gael drwy ddefnyddio mwy o dechnoleg ddigidol.

Yn dilyn trafodaeth, cytunodd yr Aelodau y byddai'n fuddiol gwahodd cynrychiolwyr o Ddarparwyr y Gwasanaethau i gyfarfod/gweithdy o'r Cyngor Llawn yn y dyfodol ac argymhellwyd bod hyn yn cael ei ystyried gan y Cabinet.

6 Trefi SMART yng Ngheredigion

Mae tref SMART, fel y'i diffinnir gan Lywodraeth Cymru, yn ardal drefol sy'n defnyddio gwahanol fathau o ddulliau electronig a synwryddion i gasglu data. Defnyddir mewnwelediadau a gafwyd o'r data hwnnw i reoli asedau, adnoddau a gwasanaethau yn effeithlon; Yn gyfnewid am hyn, defnyddir y data hwnnw i wella gweithrediadau a ffyniant yn y dyfodol ar draws y dref. Dywedwyd bod saith tref yng Ngheredigion yn cymryd camau i gynyddu'r defnydd o dechnoleg i gefnogi datblygiad a thwf y trefi. Byddai'r defnydd cynyddol o dechnoleg yn galluogi Cynghorau Tref a'r Cyngor Sir i gael mynediad at ddata a dadansoddeg a fyddai'n cefnogi cynllunio trefi yn y dyfodol a helpu busnesau i weithredu yn fwy effeithlon, a thyfu. Mae'r data hefyd yn rhoi'r posibilrwydd o ddarparu profiadau gwell i ymwelwyr. Amlygwyd y galw i fanteisio ar dechnoleg yn y modd yma drwy'r gwaith datblygu cynllun Creu Lleuedd a wnaed ar draws chwech o drefi Ceredigion dros y flwyddyn ddiwethaf (Aberystwyth, Aberaeron, Tregaron, Llanbedr Pont Steffan, Llandysul ac Aberteifi).

Gwelwyd y bydd y dechnoleg hon yn cefnogi busnesau ac yn elwa'n gadarnhaol ar adfywio. Byddai hyn yn galluogi busnesau i gynllunio prosiectau sy'n arwain at dwf economaidd yn ogystal â'u helpu i wneud y defnydd gorau o dechnoleg ddigidol. Mae hyn yn cynnwys defnyddio data i helpu busnesau i ddeall eu sylfaen cwsmeriaid a'u tueddiadau yn well a fyddai'n cefnogi busnesau yn eu gweithgareddau cynllunio a marchnata yn y dyfodol.

Dywedwyd bod rhaglen gymorth Trefi Wi-Fi Ceredigion ar hyn o bryd, mewn cydweithrediad â Chyngor Sir Powys, wedi llwyddo i gael cyllid gan Gyngor Sir Ceredigion i ddatblygu prosiect i alluogi 'Trefi SMART' yng Ngheredigion. Roedd y prosiect wedi cynnwys gosod pwyntiau mynediad wi-fi yn Aberaeron, Llandysul, Llanbedr Pont Steffan, Ceinewydd a Thregaron, gydag Aberystwyth ac Aberteifi eisoes â systemau ar waith. Yn ogystal â darparu 'Wi-fi Trefi' ar draws pob un o'r Trefi, byddai'r offer yn darparu'r gallu i gasglu data dienw ar nifer yr ymwelwyr, y defnydd o'r gofod a'r cyfnod ymweld, a byddai'n galluogi Cynghorau Tref a'r Cyngor Sir i gynnal

dadansoddiadau cyn ac ar ôl gweithgaredd neu ymgyrch, gan helpu trefi i nodi pa ddulliau sydd orau er mwyn denu mwy o ymwelwyr i'r trefi.

Yn ogystal â dadansoddiad canol y dref byddai'r prosiect yn rhoi'r gallu i hyrwyddo busnesau lleol drwy ymgyrchoedd marchnata wedi'u targedu a thrwy 'Ap Canol y Dref', gan ailadrodd llawer o'r gwaith cadarnhaol a wnaed yn Aberteifi o amgylch hyn. Fel rhan o'r prosiect hwn byddai Cyngorau Tref a busnesau yn cael y cymorth canlynol i sicrhau ei lwyddiant

- Adnoddau digidol ar sut i wneud defnydd effeithiol o'r offer ar gyfer Cyngorau Tref a busnesau a byddent ar gael ar-lein.
- Byddai penodi 'Hyrwyddwr Tref SMART' yn sicrhau bod y data o'r system yn cael ei gasglu a'i rannu'n rheolaidd â busnesau perthnasol ym mhob tref.
- Bydd pecyn cymorth marchnata digidol ar gael.
- Byddai busnesau a threfi yn cael cymorth drwy fenter Llywodraeth Cymru gyda Chyngorau Tref yn ymgysylltu â'r prosiect ar hyn o bryd.
- Cymorth unigol i fusnesau i gynorthwyo i ddefnyddio data a thechnolegau digidol yn effeithiol a fyddai'n gweithredu fel astudiaethau achos i ysgogi eraill.
- Hyd yn hyn roedd yr offer wedi'u gosod ac yn weithredol yn Nhregaron, Llandysul a Cheinewydd, gyda systemau Aberaeron a Llanbedr Pont Steffan bron â chael eu cwblhau a disgwylir iddynt fod yn 'fyw' erbyn diwedd Mehefin 2023.
-

Roedd offer Wi-Fi Tref eisoes wedi'u gosod yn Aberteifi ac Aberystwyth, ac mae gwelliannau pellach i'r gwasanaeth wedi'u gwneud yn y trefi hynny gan ddefnyddio cyllid Cynnal y Cardi yn ddiweddar. Mae hyn yn golygu y byddai gan 7 tref yng Ngheredigion fynediad at offer Wi-Fi y Dref.

Roedd LoRaWAN (Long Range Wide Area Network, neu Rwydwaith Ardal Eang Ystod Hir) yn Rhwydwaith Ardal Gyfan Pŵer Isel (Low Power Wide Area Network - LPWAN) a wnaed ar gyfer y Rhyngryd Pethau (Internet of Things - IoT). Fe'i cynlluniwyd i ganiatáu i ddyfeisiau a synwryddion pŵer isel gyfathrebu â chymwysiaidau Rhyngryd-gysylltiedig dros gysylltiadau diwifr amrediad hir. Mae'r synwryddion neu'r dyfeisiau hyn yn gofyn am ddefnydd pŵer isel iawn ac yn gweithio oddi ar fatris neu ddyfeisiau cynaeafu ynni (solar fel arfer), sy'n golygu y gallant fod ar waith mewn ardaloedd anghysbell am hyd at 10 mlynedd heb fod angen eu newid.

Gallai'r defnydd o LoRaWAN helpu mewn nifer o feysydd, yn cynnwys o fewn trafndiaeth, amaethyddiaeth, twristiaeth, rheolaeth amgylcheddol, gofal cymdeithasol a thai. Bellach mae gan Gyngor Sir Ceredigion un o'r rhwydweithiau mwyaf helaeth ar draws unrhyw Awdurdod Lleol arall yng Nghymru a'r Awdurdod Lleol cyntaf i fedru darparu gwasanaeth LoRaWAN ar draws y rhan helaeth o'r Sir. Yn ogystal â bod ar gael at ddefnydd y Cyngor, byddai'r rhwydwaith hefyd ar gael ac yn hygyrch i bob busnes, sefydliad a phreswlydd, gyda'r rhyddid i'r rhwydwaith gael ei ddefnyddio yn y modd y maent yn teimlo fwyaf effeithiol.

Mae caniatáu defnydd cyhoeddus o byrth yn sicrhau y byddai'r plattform yn tyfu'n fwy parod (sy'n golygu ei fod yn fwy tebygol o gael ei gefnogi i'r

dyfodol) ac fel plattform poblogaidd sy'n tyfu, mae'n golygu y bydd mwy o bobl yn datblygu synwryddion ar gyfer LoRaWAN, gan greu mwy o galedwedd a mwy o feddalwedd yn y farchnad. Wrth i'r rhwydwaith o byrth gynyddu, mae hefyd yn ychwanegu gallu a gwytnwch lle gall ardaloedd gael eu gorchuddio gan sawl porth. Mae hyn yn golygu, os bydd porth yn methu, byddai cysylltedd yn cael ei gynnal trwy borth arall cyfagos. Trwy ddarparu mynediad am ddim i rwydwaith LoRaWAN Ceredigion a chydweithio rhwng adrannau'r Cyngor mewnol, perchnogion busnes a sefydliadau lleol eraill fel Prifysgol Aberystwyth a Chyswllt Ffermio, roeddent yn cynnig cyfle i ddatblygwyr, mabwysiadwyr a defnyddwyr terfynol dreialu a defnyddio atebion i fynd i'r afael ag ystod eang o heriau sy'n wynebu pobl leol, busnesau a sefydliadau.

Fel rhan o uchelgeisiau Llywodraeth Cymru i fanteisio ar y defnydd o dechnolegau LoRaWAN ledled Cymru, roedd Cyngor Sir Ceredigion wedi bod yn llwyddiannus i dderbyn cryn dipyn o offer, gan gynnwys pyrth LoRaWAN a synwryddion perthnasol, i ymestyn y sylw ymhellach ac adeiladu gwytnwch y rhwydwaith presennol yn ogystal â galluogi datblygiad achosion defnydd gan y Cyngor. Byddai'r achosion defnydd hyn yn cael eu rhannu a'u hamlygu gyda'r nod o ysbrydoli busnesau a sefydliadau eraill i ddefnyddio rhwydwaith LoRaWAN i sicrhau arbedion costau a gwell effeithlonrwydd. Roedd y defnydd posibl o synwryddion a ddarperir gan Lywodraeth Cymru yn cael eu hasesu gan wasanaethau o fewn y Cyngor er mwyn penderfynu ar sut gall y cyfarpar hwyluso gwaith, a sut y gellir eu defnyddio yn fwyaf effeithiol.

Roedd partneriaethau â chyrrff y sector cyhoeddus yn cael eu sefydlu ar hyn o bryd i alluogi mynediad at byrth y gall y sefydliadau hyn eu defnyddio i ddatblygu eu prosiectau eu hunain. Drwy wneud hynny, byddai modd ymestyn y defnydd o'r rhwydwaith y mae'r Cyngor wedi'i roi ar waith a gyrru arloesedd.

Gan fod y rhwydweithiau Wi-Fi a LoRaWAN ar waith ar draws y Sir, roedd hyn yn gosod Ceredigion mewn lle cadarnhaol i alluogi busnesau a gwasanaethau cyhoeddus i allu manteisio ar ei lawn potensial. Mae angen gwneud gwaith pellach, (ac roedd peth gwaith eisoes wedi'i gynllunio), er mwyn galluogi pob rhanddeiliad i fanteisio ar rwydweithiau Wi-Fi a LoRaWAN. Roedd rhaglen Cynnal y Cardi wedi cefnogi datblygiad deunydd hyrwyddo i godi ymwybyddiaeth o argaeledd Wi-Fi Tref ar draws pob un o'r 7 tref, gan gynnwys cynhyrchu Baneri, Posteri / sticeri ffenestri, Baner Lampost, Pebyll bwrdd, Bagiau a chorlannau. Roedd logo / graffeg wedi'i gynhyrchu i'w ddefnyddio ar yr holl ddeunyddiau hyrwyddo.

Rhoddwyd hefyd fanylion ar Peilot Aberteifi ac Arddangos achosion defnydd yn yr Eisteddfod Genedlaethol.

Byddai gwaith yn y dyfodol o ran datblygu trefi SMART yng Ngheredigion yn canolbwyntio ar sicrhau rhagor o fanteisio ar y cyfleoedd a ddarparwyd, a chyflawni manteision gwirioneddol i fusnesau a rhanddeiliaid eraill drwy:

- Codi ymwybyddiaeth o'r cyfle a ddarperir gan, ac argaeledd rhwydwaith Wi-Fi a LoRaWAN ledled y Sir. Roedd rhanddeiliaid yn fwyfwy ymwybodol drwy'r gwaith datblygu creu lleoedd, ac roedd rhanddeiliaid lleol yn cymryd rhan

weithredol mewn deall y cyfleoedd a ddarperir gan rannu'r rhain yn ehangach.

- Rhannu arfer da ac achosion defnydd – byddwn yn adeiladu ar y prosiect peilot a'r adroddiad a gynhyrchwyd ar gyfer tref Aberteifi, er mwyn sicrhau bod y gwersi a'r cyfleoedd yn cael eu rhannu ar draws pob tref yng Ngheredigion.
- Adnodd refeniw pellach - rydym yn ymwybodol y gellir cyflymu'r gwaith ecsbloetio lle'r oedd adnodd pwrpasol i alluogi a hyrwyddo'r gwaith. Byddai swyddog digidol newydd ar gyfer Ceredigion yn cael ei benodi, a byddai ei rôl yn cynnwys cefnogi rhanddeiliaid i wneud hyn. Byddai'r gwaith yn cael ei gefnogi gan weithgarwch a ariennir gan UKSPF, sy'n gysylltiedig â'r cynlluniau creu lleoedd sydd yn cael ei gwblhau ar gyfer y trefi.

Yn dilyn cwestiwn o'r llawr CYTUNWYD:

- (i) i nodi'r sefyllfa bresennol;
- (ii) bod Clerc Cynghorau Tref a Chymuned yn cael gwybod am fanteision posibl rhwydweithiau Wi~Fi a LoRaWAN a'i ap;
- (iii) cynnal trafodaeth bellach gyda'r Cadeirydd a'r Swyddogion mewn perthynas â chais y Pwyllgor i wahodd dau/tri busnes yn ardal Aberteifi i'r cyfarfod i hysbysu'r Aelodau o fanteision yr ap/ystadegau a roddwyd i'w busnes drwy rwydweithiau'r Wi-fi/LoRaWAN, neu Aelodau yn ymweld â nifer o fusnesau yn Aberteifi i geisio'r wybodaeth hon; a
- (iv) gwahodd Mr Peter Williams, tîm Seilwaith Digidol Llywodraeth Cymru i gyfarfod mis Rhagfyr i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am eu gwaith presennol yng Ngheredigion

7 **Blaenraglen Waith**

CYTUNWYD i nodi'r Flaenraglen Waith yn amodol ar y cais y cytunwyd arno'n flaenorol gan Aelodau'r Pwyllgor mewn perthynas â:-

- (i) Gwahodd dau neu dri busnes sy'n defnyddio rhwydweithiau Wifi/ a LoRaWAN yn Aberteifi i gyfarfod mis Rhagfyr neu fel arall Aelodau'n ymweld â busnesau Aberteifi i geisio manteision y cynllun/ap;
- (ii) gwahodd Mr Peter Williams, tîm Seilwaith Digidol yn Llywodraeth Cymru i gyfarfod mis Rhagfyr i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am eu gwaith presennol yng Ngheredigion;
- (iii) bod adroddiad monitro chwe mis ar Adroddiad Blynyddol Polisi Ymgysylltu a Chyfranogi 2022-2023 yn cael ei gyflwyno yng nghyfarfod mis Rhagfyr; a
- (iv) bod gwaith yn mynd rhagddo ar gyflwyno adroddiad ar Ffermydd y Sir yn dilyn ymweliadau diweddar gan Aelodau

8 **Cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol ac ystyried unrhyw faterion sy'n codi o'r Cofnodion.**

Cytunwyd cadarnhau cofnodion y cyfarfod blaenorol fel rhai cywir.

Cadarnhawyd yng Nghyfarfod y Pwyllgor Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar Dydd Mercher, 19 Gorffennaf 2023

Cadeirydd: _____

Dyddiad: _____

Mae'r dudalen yn wag yn fwriadol

Cyngor Sir CEREDIGION County Council**ADRODDIAD I'R:** Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol**DYDDIAD:** 19 Gorffennaf 2023**LLEOLIAD:** Hybrid/Zoom**TEITL:** Blaenraglen Waith Ddrafft 2023/2024**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

- 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, 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:	12.7.2023
Acronymau:	BW- Blaenraglen Waith

Tudalen 133

Pwyllgor	Eitem (disgrifiad/teitl)	Siaradwyr Gwadd	Pwrpas e.e. monitro, polisi, argymhellion
Adnoddau Corfforaethol			
12 Mehefin 2023	Trefi SMART	Arwyn Davies	Ar gais y Cadeirydd
	Diweddariad Cysylltedd Digidol	David Owen	Ar gais y Cadeirydd
	Adroddiad Blynyddol Cynllun Ymgysylltu a Chyfranogi 2022-23	Cathryn Morgan	
19 Gorffennaf 2023	Polisi'r Menopos	Geraint Edwards	Cyn Cabinet
	Cynllun y Gweithlu	Geraint Edwards	Cyn Cabinet
	Diweddariad ar weithio'n Hybrid	Russell Hughes-Pickering/Geraint Edwards	
	Diweddariad ar Clic (wedi gofyn am)	Joy Lake/Anna Gawthorpe	Ar gais y Pwyllgor
	Medium Term Financial Plan (MTEP)	Duncan Hall	
19 Hydref 2023	Mynd i'r Afael â Chaledi	Cathryn Morgan	
	Adroddiadau Sylwadau o Ganmoliaeth, Cwynion a Rhyddid Gwybodaeth	Marie Nieve-Hadfield	
	Polisi Rheoli Straen	Geraint Edwards	
	Polisi Gwyliau Blynyddol a Chydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith	Geraint Edwards	
	Strategaeth Digidol a ICT	Alan Morris	

Tudalen 134

	Strategaeth Caffael a Chomisynu	Duncan Hall/George Ryley	
7 Rhagfyr 2023	Adroddiad cynnydd ar y Cynllun Ymgysylltu a Chyfranogi 2022-23 Gwahodd Openreach a Peter Williams, WG I roi diweddariad am y cynlluniau/Gwaith yng Ngheredigion	Cathryn Morgan	Cytunwyd yng nghyfarfod Mehefin
23 Chwefror 2024	Paratoi ar gyfer y Gyllideb		
16 Mai 2024			
Cyfarfodydd y dyfodol	<ul style="list-style-type: none"> • Adroddiad ar yr Ystad Corfforaethol 		
Grwp Gorchwyl a Gorffen	Ffermydd y Sir – Gwaith parhaus		