

CYNGOR SIR YNYS MÔN

Adroddiad i:	Cyngor Sir
Dyddiad:	24 Medi 2026
Pwnc:	Adolygiad o'r strwythur arweinyddiaeth
Aelod(au) portffolio:	Cyng. Gary Pritchard, Arweinydd Cyng. Robin Williams (Dirprwy Arweinydd)
Pennaeth Gwasanaeth / Cyfarwyddwr:	Dylan Williams, Prif Weithredwr
Awdur yr adroddiad:	Dylan Williams, Prif Weithredwr
Aelodau lleol:	Mae'n berthnasol i'r holl aelodau

A – Argymhellion a rhesymau

Gofynnir i'r Cyngor Sir:

Rhan A.

1. Gymeradwyo'r cynnig i wahanu cyfrifoldebau presennol Cyfarwyddwr y Gwasanaethau Cymdeithasol a Phennaeth y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd.
2. Cymeradwyo sefydlu swydd benodol a newydd y Pennaeth Gwasanaethau Plant a Theuluoedd.
3. Cymeradwyo'r strwythur arfaethedig a nodir yn Atodiad 1.
4. Wrth ystyried yr uchod, nodi'r risgiau strategol, llywodraethu a gwydnwch sy'n gysylltiedig â chadw'r trefniadau presennol.

Rhan B.

1. Cymeradwyo'r cynnig i newid strwythur presennol y Gwasanaeth Rheoleiddio a Datblygu Economaidd, a chreu dau wasanaeth o'r newydd.
2. Cymeradwyo sefydlu swydd Pennaeth Gwasanaeth a fydd yn arwain y Gwasanaeth newydd.
3. Cymeradwyo'r strwythur arfaethedig a nodir yn Atodiadau 2 a 3.
4. Wrth ystyried yr uchod, nodi'r risgiau strategol, llywodraethu a gwydnwch sy'n gysylltiedig â chadw'r trefniadau presennol.

Yn amodol ar y penderfyniadau yn Rhan A a Rhan B uchod, awdurdodi'r Cyfarwyddwr Swyddogaeth (Busnes y Cyngor)/Swyddog Monitro i ddiwygio'r Cyfansoddiad i adlewyrchu'r newidiadau uchod yn dilyn cymeradwyo'r disgrifiadau swyddi newydd gan y Pwyllgor Penodi.

Rhesymau

Cynhaliwyd adolygiad i drefniadau arweinyddiaeth mewn dau faes gwaith allweddol, er mwyn cynorthwyo'r Cyngor i fodloni ei hun fod y strwythur staffio yn addas i bwrpas o ystyried y cyfleoedd a'r heriau sydd yn wynebu'r Cyngor yn y tymor canolig a thymor hir. Ym marn y Prif Weithredwr, byddai mabwysiadu'r argymhellion uchod yn addas ar gyfer ehangu arweinyddiaeth strategol mewn meysydd sydd yn datblygu'n gyflyn, yn ogystal â sicrhau gwydnwch gwasanaethau.

B – Pa opsiynau eraill bu i chi ystyried a beth oedd y rhesymau am eu gwrthod ac/neu am ddewis yr opsiwn hwn?

Manylir yn yr adroddiad

C – Pam fod hwn yn benderfyniad i'r Cyngor Cyfan?

Penderfyniad i'r Cyngor Llawn yw hwn wrth iddo ddiwygio'r Strwythur Rheoli (Rhan 7 o'r Cyfansoddiad) a'r Cynllun Dirprwyo (Rhan 3 o'r Cyfansoddiad).
--

Ch – A yw'r penderfyniad hwn yn gyson â'r polisi a gymeradwywyd gan y Cyngor Cyfan?

Ydi

D – A yw'r penderfyniad hwn oddi fewn i'r gyllideb a gymeradwywyd gan y Cyngor?

Disgwylir y bydd goblygiadau ariannol yr holl newid yn gyfanswm o £240,000 yn flynyddol o 2027/28 ymlaen.

Dd – Asesu'r effeithiau posibl (os yn berthnasol)

1. Sut mae'r penderfyniad yma'n effeithio ar ein hanghenion hirdymor fel ynys?

/

2. A yw hwn yn benderfyniad a ragwelir y bydd yn atal costau / dibyniaethau ar y Cyngor i'r dyfodol? Os felly, sut?

/

3. A ydym wedi cydweithio â sefydliadau eraill i ddod i'r penderfyniad hwn? Os felly, rhowch wybod gyda phwy.

/

4. A yw dinasyddion Ynys Môn wedi chwarae rhan wrth ddrafftio'r ffordd hon ymlaen, gan gynnwys y rheini y byddai'r penderfyniad yn cael effaith uniongyrchol arnynt? Esboniwch sut.

/

5. Nodwch unrhyw effeithiau posibl y byddai'r penderfyniad hwn yn ei gael ar y grwpiau a warchodir dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

/

6. Os yw hwn yn benderfyniad strategol, nodwch unrhyw effeithiau posibl y byddai'r penderfyniad yn ei gael ar y rhai sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

/

7. Nodwch unrhyw effeithiau posibl y byddai'r penderfyniad hwn yn ei gael ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg a phheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.

E – Gyda phwy yr ymgynghoroch a beth oedd eu sylwadau?

1. Prif Weithredwr / Tîm Arweinyddiaeth (gorfodol)	Rhannwyd yr adroddiad gyda'r Tîm Arweinyddiaeth ac mae adborth wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn.
2. Cyllid / Swyddog 151	Fel rhan o'r Tîm Arweinyddiaeth
3. Cyfreithiol / Swyddog Monitro (gorfodol)	Fel rhan o'r Tîm Arweinyddiaeth
4. Adnoddau Dynol	Rhannwyd yr adroddiad gyda'r Pennaeth Gwasanaeth
5. Eiddo	Amherthnasol
6. TG	Amherthnasol
7. Caffael	Amherthnasol
8. Sgriwtini	Amherthnasol
9. Aelodau Lleol	

F – Atodiadau

Atodiad 1 – Strwythur newydd arfaethedig ar gyfer y Gwasanaethau Cymdeithasol.
Atodiad 2 – Strwythur newydd arfaethedig ar gyfer y Gwasanaeth Rheoleiddio.
Atodiad 3 – Strwythur newydd arfaethedig ar gyfer y Gwasanaeth Datblygu Economaidd.

Ff – Papurau cefndirol (cysylltwch ag awdur yr adroddiad am fwy o wybodaeth)

Adolygiad o Drefniadau Arweinyddiaeth Strategol y Cyngor

Adroddiad i'r Cyngor Llawn

1.0 Pwrpas yr Adroddiad

1.1 Pwrpas yr adroddiad hwn yw cyflwyno cynnig a cyfiawnhad i'w hystyried er mwyn cryfhau trefniadau arweinyddiaeth mewn dau faes gwasanaeth allweddol, fel bod y strwythur staffio yn parhau yn addas ac yn gynaliadwy wrth ymateb i'r gofynion cynyddol sydd o flaen y Cyngor.

1.2 Mae dau ran i'r adroddiad:

Rhan A Adolygiad o drefniadau arweinyddiaeth y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd.

Rhan B Adolygiad o drefniadau arweinyddiaeth y Gwasanaeth Rheoleiddio a Datblygu Economaidd.

Er bod y meysydd gwasanaeth hyn yn cyflawni swyddogaethau gwahanol iawn, mae'r ddau adolygiad yn deillio o'r un ystyriaethau strategol sef:

- sicrhau capasiti arweinyddiaeth digonol;
- cryfhau trefniadau llywodraethu ac atebolrwydd;
- gwella gwydnwch sefydliadol;
- cryfhau cynllunio olyniaeth;
- galluogi'r Cyngor i gyflawni ei flaenoriaethau;
- lleihau risgiau strategol a gweithredol dros y tymor hir.

1.3 Mae'r angen i gynnal y ddau adolygiad yn adlewyrchu'r newid sylweddol yn natur, maint a chymhlethdod y cyfrifoldebau sydd wedi datblygu dros nifer o flynyddoedd, ac ymhellach i hynny yr angen sydd ar y Cyngor i sicrhau bod trefniadau'r dyfodol yn addas i wynebu heriau a chyfleoedd y degawd nesaf.

2.0 Cyd-destun Strategol

2.1 Mae'r Cyngor yn gweithredu mewn amgylchedd sy'n dod yn fwyfwy heriol. Mae galw am wasanaethau cyhoeddus yn parhau i gynyddu. Mae disgwyliadau rheoleiddiol yn uwch nag erioed. Mae pwysau ariannol yn parhau'n sylweddol. Ar yr un pryd, mae Llywodraeth Cymru, rheoleiddwyr a phartneriaid rhanbarthol yn disgwyl i awdurdodau lleol ddarparu arweinyddiaeth gref wrth gyflawni newid a thrawsnewid gwasanaethau.

2.2 Yn ogystal â'r heriau hyn, mae nifer o gyfleoedd strategol sylweddol yn wynebu Ynys Môn. Mae prosiectau megis y Porthladd Rhydd, datblygiadau cysylltiedig ag atomfa Gwyndod, cynllunio datblygu a mentrau twf economaidd eraill yn rhai o'r cyfleoedd mwyaf pwysig a chyffrous i'r Ynys ers degawdau.

2.3 Yn y cyd-destun hwn, mae'n gywir bod y Cyngor yn adolygu ei drefniadau arweinyddiaeth yn gyfnodol er mwyn sicrhau bod ganddo'r capasiti, y gwydnwch a'r gallu strategol sydd eu hangen i gyflawni ei gyfrifoldebau statudol a'i weledigaeth hirdymor.

2.4 Er llwyddiant y trefniadau presennol dros y blynyddoedd diwethaf, y cwestiwn i'r Cyngor bellach ydi a yw'r un trefniadau hynny yn parhau'n addas ar gyfer y dyfodol.

- 2.5 Ar yr un pryd, mae llesiant staff o'r pwysigrwydd mwyaf ac felly fel cyflogwr cyfrifol mae rhaid i hynny gael ei ystyried yn ofalus wrth i'r Cyngor ddylunio a gweithredu unrhyw strwythur staffio newydd. Trwy ei holl staff mae'r Cyngor yn llwyddo ac mae trefnu gwasanaethau mewn modd sydd yn ffit i bwrpas yn ganolog i hynny.
-

RHAN A

Adolygiad o Drefniadau Arweinyddiaeth y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd

3.0 Cefndir

- 3.1 Dros y blynyddoedd diweddar mae cyfrifoldebau a gofynion y Gwasanaethau Cymdeithasol wedi cynyddu'n sylweddol. Mae gwasanaethau plant ac oedolion yn gweithredu mewn amgylchedd sy'n cynnwys cymhlethdod sylweddol, galw cynyddol ac ystod ehangach o ofynion strategol a statudol nag a oedd yn bodoli rai blynyddoedd yn ôl.
- 3.2 Ar hyn o bryd mae cyfrifoldebau'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol a Phennaeth y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd yn cael eu cyflawni o fewn model arweinyddiaeth unigol, gan fod y Cyfarwyddwr yn cyflawni'r ddwy rôl. Mae'r trefniant wedi rhoi sefydlogrwydd a chysondeb i'r Cyngor. Fodd bynnag, oherwydd maint a chymhlethdod y cyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â'r ddwy rôl, mae angen ystyried a ydi'r model yn parhau'n addas ar gyfer y dyfodol.
- 3.3 Mae rôl y Cyfarwyddwr Statudol yn ymestyn ymhell y tu hwnt i reolaeth weithredol gwasanaeth. Mae'n cynnwys cyfrifoldebau strategol, llywodraethu, partneriaethol a chorfforaethol eang ar draws gwasanaethau cymdeithasol yn eu cyfanrwydd. Ar yr un pryd, mae arweinyddiaeth weithredol y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd ar ei ben ei hun yn gyfrifoldeb sylweddol sy'n gofyn am ffocws, goruchwyliaeth a gallu arwain lefel uchel. Mae'r trefniant presennol o fewn y Cyngor lle bo'r ddwy swydd Cyfarwyddwr a Pennaeth Gwasanaeth Plant a Theuluoedd yn cael eu cyfuno i un rôl yn anarferol iawn o fewn llywodraeth leol yn Nghymru; nid oes, hyd y gwyddom, unrhyw awdurdod lleol arall sydd yn gweithredu fel hyn.

4.0 Ystyriaethau Strategol

- 4.1 Mae'r adolygiad wedi canolbwyntio ar sawl cwestiwn allweddol.
- Yn gyntaf, a yw'r trefniant presennol yn rhoi digon o gapasiti strategol ar gyfer y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol i gyflawni ei gyfrifoldebau statudol a chorfforaethol yn llawn?
 - Yn ail, a yw'r trefniant presennol yn darparu lefel briodol o wydnwch sefydliadol ac yn lleihau dibyniaeth ar unigolion allweddol?

- Yn drydydd, a yw'r Cyngor mewn sefyllfa ddigon cryf i ymateb i'r newidiadau, y trawsnewid a'r heriau fydd yn wynebu gwasanaethau cymdeithasol yn ystod y blynyddoedd nesaf?

4.2 Daeth yr adolygiad i'r casgliad bod cryfhau'r trefniadau arweinyddiaeth yn cynnig manteision sylweddol o safbwynt llywodraethu, gwydnwch, cynllunio olyniaeth ac effaith strategol.

4.3 Y mater i'w ystyried felly ydi a yw'r Cyngor yn dymuno parhau â threfniant lle bo rolau'r Cyfarwyddwr Strategol Gwasanaethau Cymdeithasol a Phennaeth Gwasanaeth Plant a Theuluoedd wedi eu cyfuno mewn un swydd, neu beidio.

5.0 Risgiau o Beidio â Gweithredu

5.1 Pe bai'r Cyngor yn dewis peidio â gweithredu, byddai nifer o risgiau pwysig yn parhau.

- Byddai dibyniaeth sylweddol ar un unigolyn yn cyflawni dwy rôl – mae yna risg o orymestyn capasiti'r swydd yn ei ffurf bresennol. Fel cyflogwr, rhaid i'r Cyngor fod yn fyw i'r risg sydd yna i lesiant a gwydnwch unigolion pan fo'r strwythur yn rhy uchelgeisiol.
- Byddai'r potensial i gyfyngu ar amser ac egni ar gyfer amcanion strategol a chyngor cyfan yn parhau.
- Byddai'r Cyngor yn wynebu mwy o risg o safbwynt cynllunio olyniaeth a gwydnwch sefydliadol. Nid yw'n arferol i gyfuno'r rolau allweddol hyn.
- Gallai'r capasiti i arwain rhaglenni newid a thrawsnewid ar draws gwasanaethau cymdeithasol hefyd gael ei gyfyngu dros amser.
- Mae'r pwysau a datblygiadau sydd yn y gwasanaethau cymdeithasol, yn wasanaethau plant a theuluoedd a gwasanaethau oedolion, yn golygu fod rhaid edrych yn strategol ar sut mae'r gwasanaeth yn cael ei ddaparu ac i yrru'r newid angenrheidiol sydd ei angen ymlaen. Nid yw peidio newid yn opsiwn, ac mae angen y capasiti strategol i wireddu ar hyn.

O beidio ymateb a gweithredu, byddai'r Cyngor felly yn dewis derbyn lefel uwch o risg sefydliadol yn y dyfodol.

6.0 Opsiynau

6.1 Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaethau anffurfiol gydag aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth, gellir crynhoi'r opsiynau sydd ar gael i'w hystyried fel a ganlyn.

6.2 **Opsiwn 1: Dim newid:** Parhau â'r trefniant presennol lle bo'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol hefyd yn gweithredu fel Pennaeth y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd.

6.3 **Opsiwn 2: Rhannu'r ddwy swyddogaeth:** Creu ac ariannu swydd Pennaeth Gwasanaeth Plant a Theuluoedd ar wahân, gan alluogi'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol i weithredu'n llawn yn y rôl statudol a strategol. Byddai'r rôl rheolwr busnes a'r gefnogaeth weinyddol sydd yn ei le ar hyn o bryd yn atebol i'r Cyfarwyddwr ac yn cefnogi'r Gwasanaeth Plant a Theuluoedd, a'r Gwasanaeth Oedolion.

6.4 **Opsiwn 3: Cryfhau'r strwythur presennol:** Ychwanegu cyfrifoldebau at un o'r rheolwyr presennol o fewn y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd er mwyn rhyddhau rhywfaint mwy o amser y Cyfarwyddwr i ganolbwyntio ar faterion strategol a chyngor cyfan.

7.0 Arfarniad opsiynau

7.1 Defnyddiwyd y meini prawf canlynol i ystyried effeithiau pob opsiwn a nodwyd uchod:

- Risgiau – effaith ar befformiad a chydymffurfiaeth.
- Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol.
- Goblygiadau ariannol.
- Effaith ar y gallu i gyfrannu'n llawn ar lefel Cyngor cyfan, rhanbarthol a chenedlaethol.
- Dylanwad ar allu'r Cyngor o foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol.
- Amhariad posibl (strategol/gweithredol/swyddi eraill).

7.2 Mae'r arfarniad opsiynau wedi'i grynhoi yn Nhabl 1 ar y dudalen nesaf.

Tabl 1: Arfarniad Opsiynau ar gyfer strwythur y Gwasanaeth Plant a Theuluoedd

Opsiynau	Risgiau - effaith ar berfformiad a chydymffurfiaeth	Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol	Goblygiadau Ariannol	Effaith ar y gallu i gyfrannu'n llawn ar lefel Cyngor cyfan, rhanbarthol a chenedlaethol	Dylanwad ar allu'r Cyngor i foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol	Amhariad posibl (strategol/gweithredol/swyddi eraill)	Sgôr
Opsiwn 1 - Dim Newid	0	0	10	0	5	10	25
Opsiwn 2 – Rhannu'r ddwy swyddogaeth yn llawn – angen penodi Pennaeth newydd	10	10	5	10	10	0	45
Opsiwn 3 – Rhoi mwy o gyfrifoldebau i un o uwch reolwyr y Gwasanaeth, ond ar lefel is na Pennaeth.	0	0	5	10	0	0	15

Sgorio	
Effaith Cadarnhaol / Isel	10
Ychydig o Effaith / Effaith dibwys	5
Effaith Negyddol / Uchel	0

8.0 Crynodeb ac Argymhelliad

- 8.1 Mae'r gofynion a'r cyfrifoldebau sydd ar y maes gwaith cymdeithasol wedi cynyddu yn sylweddol dros y blynyddoedd diweddar. Mae'r gwasanaethau cymdeithasol yn gweithredu mewn amgylchedd sydd bellach yn gymhleth iawn ac sydd yn gofyn am effaith strategol. Mae'r risgiau sydd ynghlwm â'r maes gwaith wedi arwain at yr angen i gynnal yr adolygiad hwn o'r trefniadau arweinyddiaeth ar gyfer y maes.
- 8.2 Ar ôl ystyried yr opsiynau sydd wedi'u hasesu, y cynnig ydi mai'r trefniant sy'n rhoi'r lefel uchaf o sicrwydd o safbwynt llywodraethu, gwydnwch a gallu ac effaith strategol ydi sefydlu swydd benodol Pennaeth y Gwasanaethau Plant a Theuluoedd, gan felly wahanu'r swyddogaethau fel ag y mae nhw heddiw.

Byddai hyn yn cryfhau'r rhaniad rhwng cyfrifoldebau gweithredol a strategol ac yn rhoi capasiti ychwanegol i'r Cyngor ymateb i heriau'r dyfodol. Mae'r strwythur arfaethedig sydd dan sylw yn Atodiad 1. Manylir ymhellach ar oblygiadau cyllidol gweithredu'r opsiwn hwn ar ddiwedd yr adroddiad.

RHAN B

Adolygiad o Drefniadau Arweinyddiaeth y Gwasanaeth Rheoleiddio a Datblygu Economaidd

9. Cefndir

- 9.1 Mae'r Gwasanaeth Rheoleiddio a Datblygu Economaidd yn un o bortffolios mwyaf amrywiol y Cyngor. Mae'n cynnwys swyddogaethau rheoleiddiol statudol gan gynnwys cynllunio, rheolaeth adeiladu, iechyd yr amgylchedd, safonau masnach, trwyddedu a iechyd a diogelwch corfforaethol. Ar yr un pryd mae'n cynnwys swyddogaethau datblygu economaidd strategol megis buddsoddi, datblygu economaidd, Ynys Ynni, yr economi ymwelwyr, hamdden a nifer o brosiectau economaidd o bwysigrwydd rhanbarthol a chenedlaethol. Mae'r gwasanaeth felly yn cynnwys cymysgedd unigryw o gyfrifoldebau adweithiol, statudol, rheoleiddiol a strategol.
- 9.2 Pan sefydlwyd y gwasanaeth yn ei ffurf bresennol roedd y trefniant yn rhesymol ac yn addas. Ers hynny, fodd bynnag, mae maint a chymhlethdod y portffolio wedi cynyddu'n sylweddol. Mae datblygiadau megis y Cynllun Datblygu Lleol, y Porthladd Rhydd, datblygiadau atomfa Gwyndod, a thwf y rhaglen economaidd ehangach wedi ychwanegu cyfrifoldebau sylweddol ychwanegol. Mae'r Asesiad Perfformiad diweddar hefyd wedi amlygu'r angen i gryfhau gallu'r Cyngor i gyflawni newid, trawsnewid a phrosiectau strategol.

10.0 Ystyriaethau Strategol

- 10.1 Mae'r adolygiad wedi gofyn a yw'n realistig disgwyl i un model arweinyddiaeth barhau i gyflawni:

- goruchwyliaeth effeithiol dros swyddogaethau rheoleiddiol risg uchel;
- arweinyddiaeth ar brosiectau economaidd mawr sydd gyda'r mwyaf uchelgeisiol ar yr Ynys ers degawdau;
- cyfrannu'n llawn ar lefel cyngor cyfan;
- dylanwadu'n rhanbarthol a chenedlaethol;
- goruchwyliaeth weithredol ddyddiol.

10.2 Mae'r adolygiad wedi dod i'r casgliad bod y sefyllfa wedi cyrraedd pwynt lle mae maint y portffolio a chyflymder y datblygiadau yn cyfiawnhau newid y model arweinyddiaeth.

10.3 Nid yw hyn yn awgrymu bod y trefniant presennol wedi methu. Yn hytrach, mae'n adlewyrchu'r ffaith bod y gwasanaeth ei hun wedi newid yn sylweddol ers iddo gael ei sefydlu.

11.0 Risgiau o Beidio â Gweithredu

11.1 Mae'r risgiau sy'n gysylltiedig â chadw'r trefniant presennol yn cynnwys:

- gor-ymestyn capasiti arweinyddiaeth. Fel cyflogwr, rhaid i'r Cyngor fod yn fyw i'r risg sydd yna i lesiant a gwydnwch unigolion pan fo'r strwythur yn rhy uchelgeisiol.
- dibyniaeth gynyddol ar unigolion allweddol;
- llai o allu i ganolbwyntio ar gyfleoedd economaidd strategol;
- llai o gapasiti i arwain rhaglenni newid;
- mwy o risg i gydymffurfiaeth a llywodraethu mewn meysydd rheoleiddiol;
- risg i enw da'r Cyngor pe bai pwysau cynyddol yn effeithio ar allu'r gwasanaeth i gynnal safonau dros amser.

11.2 Mae hefyd yn bwysig cydnabod bod cost peidio â gweithredu yn gallu bod yn fwy na chost gwneud newid pe bai cyfleoedd economaidd, gallu sefydliadol neu wydnwch arweinyddiaeth yn cael eu heffeithio dros amser.

11.3 O beidio ymateb a gweithredu, byddai'r Cyngor felly yn dewis derbyn lefel uwch o risg sefydliadol yn y dyfodol.

12.0 Opsiynau

12.1 Yn dilyn ystyriaeth a thrafodaethau anffurfiol gydag aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth, gellir crynhoi'r opsiynau sydd ar gael i'w hystyried fel a ganlyn.

12.2 **Opsiwn 1: Dim newid:** Parhau â'r strwythur presennol, gyda mân addasiadau rheoli yn unig.

12.3 **Opsiwn 2:** Symud rhai elfennau o'r Gwasanaeth: Symud rhannau i un neu fwy o wasanaethau eraill yn y Cyngor.

12.4 **Opsiwn 3:** Creu dau Wasanaeth newydd: Rhannu'r Gwasanaeth presennol a chreu dau Wasanaeth o'r newydd, gan felly sefydlu swydd Pennaeth Gwasanaeth o'r newydd yn ychwanegol at y swydd Pennaeth presennol. Byddai'r rôl rheolwr busnes a'r gefnogaeth weinyddol sydd yn ei le ar hyn o bryd yn cael ei rannu rhwng y ddau Wasanaeth newydd.

13.0 Arfarniad opsiynau

13.1 Defnyddiwyd y meini prawf canlynol i ystyried effeithiau pob opsiwn a nodwyd uchod:

- Risgiau – effaith ar befformiad a chydymffurfiaeth.
- Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol.
- Goblygiadau ariannol.
- Effaith ar y gallu i gyfrannu'n llawn ar lefel Cyngor cyfan, rhanbarthol a chenedlaethol.
- Dylanwad ar allu'r Cyngor o foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol.
- Amhariad posibl (strategol/gweithredol/swyddi eraill).

13.2 Mae'r arfarniad opsiynau wedi'i grynhoi yn Nhabl 2 ar y dudalen nesaf.

Tabl 2: Arfarniad Opsiynau ar gyfer strwythur y Gwasanaeth Rheoleiddio a Datblygu Economiadd

Opsiynau	Risgiau - effaith ar berfformiad a chydymffurfiaeth	Capasiti, gwydnwch a gallu arweinyddiaeth strategol	Goblygiadau Ariannol	Effaith ar y gallu i gyfrannu'n llawn ar lefel Cyngor cyfan, rhanbarthol a chenedlaethol	Dylanwad ar allu'r Cyngor i foderneiddio, addasu a chyflawni newid yn y dyfodol	Amhariad posibl (strategol/gweithredol/swyddi eraill)	Sgôr
Opsiwn 1 - Dim Newid	0	0	10	0	0	5	15
Opsiwn 2 – Symud rhai elfennau o'r Gwasanaeth i un neu fwy o wasanaethau eraill y Cyngor	0	0	10	5	5	0	20
Opsiwn 3 – Creu dau wasanaeth newydd, un yn arwain ar feysydd datblygu economaidd, a'r llall yn arwain ar feysydd rheoleiddio – byddai angen penodi Pennaeth Gwasanaeth newydd	10	10	5	10	10	5	50

Sgorio	
Effaith Cadarnhaol / Isel	10
Ychydig o Effaith / Effaith dibwys	5
Effaith Negyddol / Uchel	0

14.0 Argymhelliad

- 14.1 Mae tri opsiwn wedi'u hasesu'n ffurfiol. Daeth yr asesiad i'r casgliad mai'r opsiwn cryfaf o safbwynt strategol yw creu dau wasanaeth newydd, sef:

Gwasanaeth Rheoleiddio, a

Gwasanaeth Datblygu Economaidd.

Mae'r strwythur newydd posib ar gyfer y ddau Wasanaeth i'w weld yn Atodiad 2 ac Atodiad 3.

O dan y strwythur hwn byddai swydd Pennaeth Gwasanaeth ychwanegol yn cael ei sefydlu fel rhan o'r trefniadau newydd. Mae'r asesiad opsiynau yn dangos mai hwn yw'r opsiwn sy'n perfformio orau o safbwynt gwydnwch, gallu strategol, llywodraethu a chyflawni.

15.0 Goblygiadau Ariannol

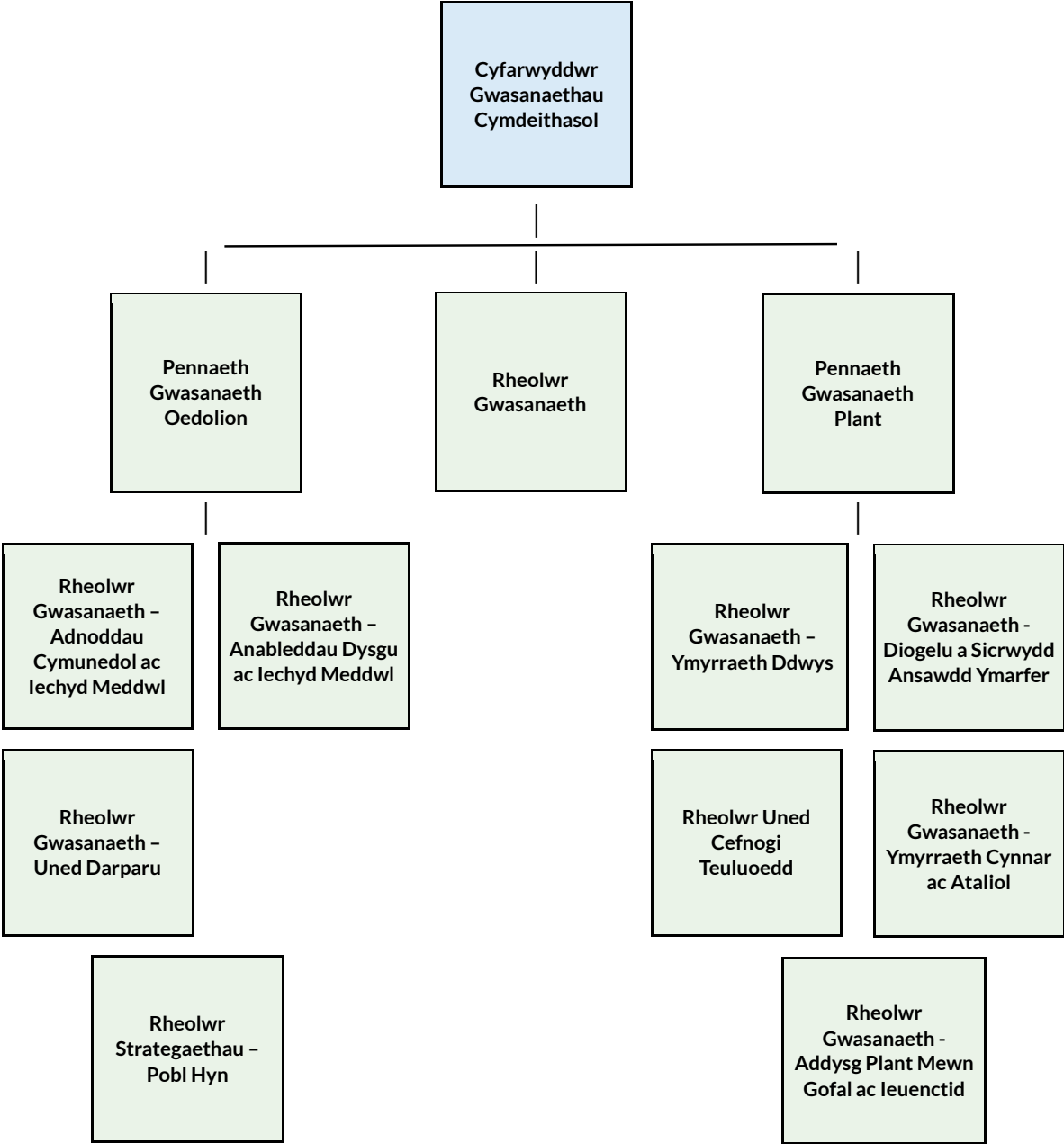
- 15.1 Mae'r ddau opsiwn cryfaf yn yr adroddiad hwn yn golygu bod angen buddsoddiad ychwanegol mewn capasiti arweinyddiaeth, y ddau yn arwain at uchafswm cost o £120,000 blyneddol yr un. Pe bai'r Cyngor yn cefnogi'r cynigion sydd yn yr adroddiad hwn, a bod yna benodiadau l'r ddwy swydd yn ystod blwyddyn gyllidol 2026/27, yna byddai angen rhyddhau cyllideb o'r arian wrth gefn, gyda'r union gost ychwanegol yn ddibynnol ar ddyddiadau dechrau y swyddogion newydd. Er mwyn ariannu'r swyddi o 2027/28 ymlaen, byddai angen ychwanegu cyfanswm o £240,000 a chynnydd chwyddiant) i'r gyllideb refeniw o fis Ebrill 2027 ymlaen.
- 15.2 Wrth ystyried y goblygiadau ariannol, dylid ystyried nid yn unig cost uniongyrchol y cynigion ond hefyd gwerth y capasiti ychwanegol, yn benodol y lleihad mewn risgiau, ond hefyd y gwelliant mewn gwydnwch a'r gallu cryfach i gyflawni blaenoriaethau strategol y Cyngor yn y tymor hir. Mae'r adolygiad yn dod i'r casgliad bod y manteision strategol a sefydliadol yn cyfiawnhau'r buddsoddiad angenrheidiol.
-

16.0 Casgliad

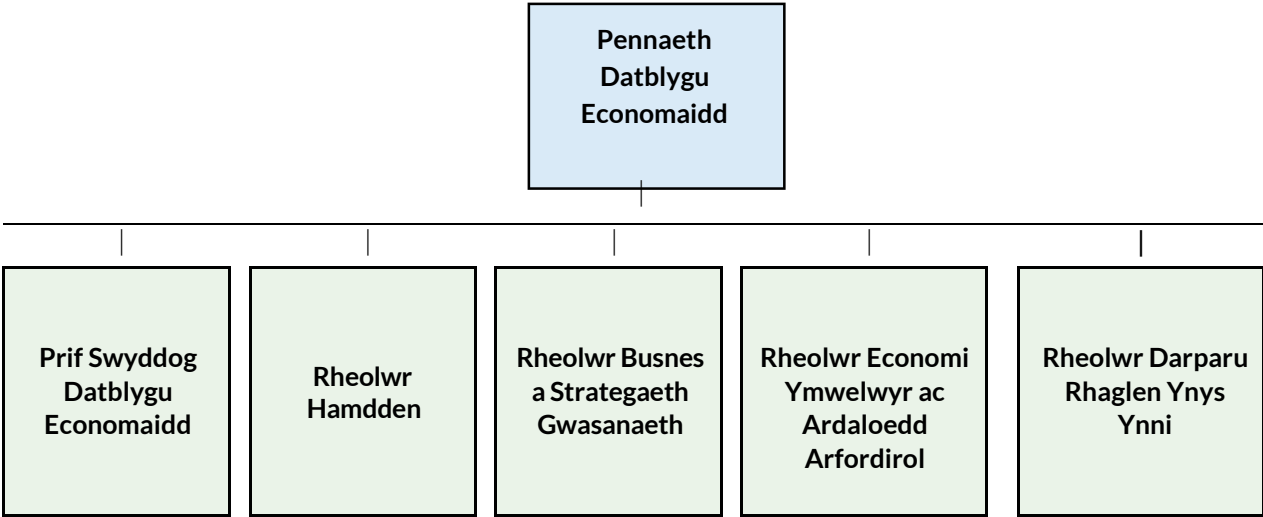
- 16.1 Mae'r adroddiad hwn yn gofyn i'r Cyngor wneud penderfyniad am y dyfodol. Nid yw'n adroddiad am fethiant nac am gywiro problem berfformiad. Mae'n adroddiad am sicrhau bod trefniadau arweinyddiaeth y Cyngor yn adlewyrchu'r realiti sefydliadol sydd bellach yn wynebu'r Cyngor.
- 16.2 Mae'r ddau adolygiad wedi dod i'r un casgliad sylfaenol. Mae maint, cymhlethdod a phwysigrwydd y cyfrifoldebau perthnasol bellach yn cyfiawnhau cryfhau capasiti arweinyddiaeth.
- 16.3 Byddai gweithredu'r cynigion yn cryfhau llywodraethu, yn gwella gwydnwch sefydliadol, yn cefnogi cynllunio olyniaeth ac yn cynyddu gallu'r Cyngor i gyflawni ei flaenoriaethau statudol a chorfforaethol dros y tymor hir.

Argymhellir felly fod y Cyngor yn cymeradwyo'r argymhellion a nodir yn Rhan A a Rhan B o'r adroddiad hwn.

Atodiad 1: Strwythur dan sylw ar gyfer y Gwasanaethau Cymdeithasol



Atodiad 2: Strwythur dan sylw ar gyfer y Gwasanaeth Datblygu Economaidd



Atodiad 3: Strwythur dan sylw ar gyfer y Gwasanaeth Rheoleiddio

