

## **PWYLLGOR CRAFFU PERFFORMIAD**

Cofnodion cyfarfod o'r Pwyllgor Craffu Perfformiad a gynhaliwyd trwy gyfrwng ZOOM, Dydd Iau, 17 Mawrth 2022 am 10.00 am.

### **YN BRESENNOL**

Y Cyngorwyr Ellie Chard, Martyn Holland, Hugh Irving (Is-Gadeirydd), Geraint Lloyd-Williams, Arwel Roberts (Cadeirydd), Peter Scott a/ac Andrew Thomas

Roedd y Cynghorydd Julian Thompson-Hill yn bresennol ar wahoddiad y Pwyllgor ar gyfer eitem fusnes rhif 5.

**Arsylwr:** Cynghorydd Gwyneth Kensler.

### **HEFYD YN BRESENNOL**

Pennaeth y Gwasanaeth Cyfreithiol, AD a Gwasanaethau Democrataidd (GW), Pennaeth Priffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol (TW), Rheolwr y Gwasanaethau AD (LD), Cydlynnydd Craffu (RhE) a'r Gweinyddwr Pwyllgor (RhT-J [Gweddarlledwr])

#### **1 YMDDIHEURIADAU**

Derbyniwyd ymddiheuriadau am absenoldeb gan y Cyngorwyr Bob Murray a Pete Prendergast a'r Prif Weithredwr, Graham Boase. Roedd Pennaeth Priffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol yn bresennol i ddirprwyo ar gyfer y Prif Weithredwr yn ei absenoldeb.

#### **2 DATGAN CYSYLLTIAD**

Ni ddatganwyd unrhyw gysylltiad personol sy'n rhagfarnu.

#### **3 MATERION BRYN FEL Y'U CYTUNWYD GAN Y CADEIRYDD**

Ni chodwyd unrhyw faterion brys gyda'r Cadeirydd cyn y cyfarfod.

Dywedodd y Cadeirydd y byddai'n gorfod gadael y cyfarfod oddeutu 11am ac y byddai'r Is-gadeirydd yn cadeirio gweddill y cyfarfod. Diolchodd i bawb am eu cefnogaeth ac ymroddiad i waith y Pwyllgor yn ystod tymor y Cyngor, ac iddo ef yn ystod ei ddeiliadaeth fel Cadeirydd. Talodd deyrnged hefyd i'r diweddar Gynghorydd Huw LI Jones am ei waith fel Cadeirydd y Pwyllgor o 2017 tan ei farwolaeth. Estynnodd y Cadeirydd ei ddymuniadau gorau i'r aelodau hynny oedd yn sefyll yn yr etholiadau awdurdod lleol oedd ar y gweill. Diolchodd hefyd i'r rhai oedd wedi penderfynu ymddeol o'i swyddi cyhoeddus, am eu gwasanaeth i'w cymunedau yn ystod eu tymhorau fel cyngorwyr sir, gan ddymuno iechyd a hapusrwydd ar gyfer y dyfodol.

#### 4 COFNODION Y CYFARFOD DIWETHAF

Cyflwynwyd cofnodion cyfarfod y Pwyllgor Craffu Perfformiad a gynhaliwyd ar 27 Ionawr 2022. Felly:

***Penderfynwyd: - y dylid derbyn a chymeradwyo cofnodion y cyfarfod a gynhaliwyd ar 27 Ionawr 2022 fel cofnod cywir.***

Ni chodwyd unrhyw faterion o ran cynnwys y cofnodion.

#### 5 ABSENOLDEB STAFF A FFIGYRAU TROSIANT AR GYFER CYNGOR SIR DDINBYCH YN YSTOD 2020/21 A 2021/22

Cyflwynodd Aelod Arweiniol Cyllid, Perfformiad ac Asedau Strategol yr adroddiad ac atodiadau (eisoës wedi'u rhannu) a oedd yn darparu gwybodaeth a data ar absenoldebau staff a chyfraddau trosiant ar gyfer y blynyddoedd adrodd 2020/21 a 2021/22 (hyd at ddiwedd Chwarter 3 - Rhagfyr 2021). Hefyd ynghlwm yr adroddiad oedd Cynllun Gweithlu'r Cyngor 2022 a'r Cynllun Gweithredu Darpariaeth cysylltiedig.

Wrth gyflwyno'r adroddiad eang a oedd yn darparu data absenoldeb staff a throsiant ynghyd â manylion o gynlluniau yn y dyfodol ar gyfer recriwtio, cadw a datblygu staff, dywedodd yr Aelod Arweiniol mai Sir Ddinbych, cyn Covid, oedd yr awdurdod oedd yn perfformio orau yng Nghymru o ran absenoldebau staff. Yn ystod y cyfnod clo cyntaf, gyda mwyafrif y staff yn gweithio o gartref a chyfyngiadau llym mewn lle ar symudiadau a rhyngweithiadau pobl, fe wnaeth absenoldebau staff leihau ymhellach. O ganlyniad, ac yn unol ag awdurdodau lleol eraill yng Nghymru, roedd absenoldebau staff yn ystod 2020/21 yn llawer is nac yn ystod blwyddyn 'arferol'. Wrth i'r cyfyngiadau lacio yn ystod 2021/22 fe wnaeth absenoldebau staff godi ychydig, gydag amcangyfrif o'r dyddiau a gollwyd i salwch fesul gweithiwr ar ddiwedd Mawrth 2022 yn 9 diwrnod, a fyddai ychydig yn uwch na'r ffigwr cyn y pandemig. Yn ôl y disgwyl, roedd y cyfraddau uchaf o absenoldebau staff wedi digwydd yn y gwasanaethau rheng flaen, sef y gwasanaethau a oedd â mwy o gyswilt wyneb yn wyneb gyda'r cyhoedd. Rhagwelwyd y byddai ffigyrau absenoldeb salwch yn aros ychydig uwch nac arfer ar gyfer y blynyddoedd nesaf yn sgil tynnu cyfyngiadau cadw pellter cymdeithasol, Covid yn parhau i fod o gwmpas yn y gymuned a phersonél bellach yn cael mynediad at driniaethau wedi'u cynllunio a gafodd eu canslo yn sgil y pandemig.

Mewn perthynas â chadw staff, roedd cyfraddau trosiant staff Sir Ddinbych yn is na chyfartaledd Cymru, roedd hyn yn duedd a oedd wedi parhau yn y 5 mlynedd ddiwethaf. Fodd bynnag, roedd gan rai gwasanaethau gyfraddau trosiant staff uwch nac eraill, yn bennaf Priffyrdd a Gwasanaethau Amgylcheddol, Cynllunio, Gwarchod y Cyhoedd a Gwasanaethau Cefn Gwlad, a heb fod yn annisgwyl yn yr amseroedd diweddar, Gwasanaethau Gofal Cymdeithasol. Yn ystod y Pandemig y grŵp mwyaf o adawyr oedd y rhai ym mhwyntiau cyflog Graddfa 4 ac is, gyda'r ail uchaf o adawyr yn y grwpiau cyflog Graddfa 10 ac uwch. Y rhesymau pennaf dros adael yn y grŵp Graddfa 10 ac uwch oedd ymddeol neu ail-asesu cydbwysedd

gwaith/bywyd, y rhesymau dros adael yng Ngraddfa 4 ac is yn gyffredinol oedd rhesymau personol.

Roedd Cynllun Gweithlu corfforaethol drafft, yn seiliedig ar gynllun gweithlu pob Gwasanaeth, wedi cael ei lunio gyda'r golwg o gefnogi gwytnwch, cadw a datblygu gyrfa o fewn y Cyngor tra'n darparu cymorth iechyd a lles i staff a mynediad at gyfleodd gweithio hyblyg. Roedd copi o'r Cynllun drafft a'r Cynllun Gweithredu Darpariaeth wedi'u hatodi i'r adroddiad.

Cafodd yr aelodau wybod gan yr Aelod Arweiniol fod holl sefydliadau'r sector cyhoeddus yn wynebu anawsterau o ran recriwtio i rai swyddi, yn arbennig swyddi technegol arbenigol. Un o'r rhesymau dros hyn oedd fod y sector preifat yn talu cyflogau llawer uwch ac yn gallu cynnig pecynnau cyflogaeth mwy deniadol ar gyfer y mathau hyn o swyddi. Fodd bynnag, roedd recriwtio i swyddi eraill, ar ochr isaf y raddfa gyflog, megis arlwyo a glanhau, yn profi'n anodd ar gyfer y sectorau cyhoeddus a phreifat fel ei gilydd. Er gwaethaf yr heriau hyn, mae gweithlu'r Cyngor wedi bod yn hynod o wydn trwy gydol y pandemig, ac o ganlyniad, nid oes unrhyw effaith niweidiol sylweddol ar ddarpariaeth gwasanaeth trwy gydol y cyfnod o ddwy flynedd. Heb os, roedd Covid wedi arwain at nifer o bobl yn ail-asesu eu bywydau yn gyffredinol, gan gynnwys lle a sut roeddent eisiau gweithio yn y dyfodol. O ganlyniad i hyn, rhaid i'r Cyngor fel nifer o gyflogwyr eraill, ail-asesu eu dulliau darparu gwasanaeth ac addasu yn unol â hynny.

Dywedodd Pennaeth y Gwasanaethau Cyfreithiol, Adnoddau Dynol a Gwasanaethau Democraataidd na ddylai trosiant staff o reidrwydd gael ei weld mewn ffordd negyddol. Roedd yn golygu fod staff wedi ennill sgiliau a phrofiadau gyda'r Cyngor a oedd wedi cael eu hadnabod gan gyflogwyr eraill fel nodweddion cadarnhaol a trosglwyddadwy ar gyfer eu defnyddio yn eu modelau busnes. Roedd hefyd yn rhoi cyfleoedd i'r Cyngor ddenu 'gwaed newydd' a fyddai'n dod â syniadau ffres a newydd i'r Awdurdod ac osgoi datblygu cyfyngiad. Roedd cyfraddau trosiant Sir Ddinbych yn tueddu i fod o dan y cyfartaledd cenedlaethol. Mae ffyrdd newydd o weithio sydd wedi deillio o'r pandemig wedi arwain at bobl yn gallu newid swyddi neu yrfaoedd heb y drafferth o symud tŷ a symud eu teuluoedd. Mae rhai staff Sir Ddinbych wedi cymryd mantais o'r dull hwn o weithio er mwyn datblygu eu gyrfaoedd. Wrth symud ymlaen, byddai'r ffyrdd newydd hyn o weithio yn darparu cyfleoedd i'r Awdurdod ddenu unigolion dawnus i wneud cais am gyfleoedd cyflogaeth gyda'r Cyngor. Roedd gwaith yn mynd rhagddo i geisio mynd i'r afael â phwysau recriwtio a chadw penodol, er enghraifft, penodi Arbenigwr Recriwtio Gofal Cymdeithasol i weithio yn y Gwasanaeth AD i gefnogi recriwtio a datblygu staff gofal cymdeithasol.

Mewn ymateb i gwestiynau gan aelodau, fe wnaeth yr Aelod Arweiniol, Pennaeth y Gwasanaeth a Rheolwr Gwasanaethau AD:

- gadarnhau fod 4.4% o staff Sir Ddinbych (gan gynnwys staff addysgu ac mewn ysgolion) yn meddu ar sgiliau Cymraeg Lefel 5 - hyfedredd gwrando a siarad uchaf. Ac eithrio staff mewn ysgolion, roedd 18.75% o staff yr Awdurdod wedi dynodi ei bod â sgiliau gwrando a siarad Cymraeg canolradd (Lefel 3), gydag ychydig dros 6% yn dynodi ei bod yn hyfedrus hyd at Lefel

5. Roedd AD yn gweithio gyda Grŵp Strategaeth y Gymraeg gyda'r golwg o sicrhau fod holl staff yn hyfedrus hyd at Lefel 1 o leiaf.
- sicrhau'r Pwyllgor fod pob ymdrech yn cael ei wneud i helpu a chefnogi holl staff, gan gynnwys staff y rheng flaen, a oedd yn absennol o'r gwaith yn sgil iselder a gorbryder.
  - cadarnhau fod yr Awdurdod yn darparu dewis ymddeoliad hyblyg i staff a oedd yn dymuno ymddeol ar sail raddol dros gyfnod penodol o amser. Roedd penderfyniadau ar sut oedd llwyth gwaith swyddi yn effeithio ar drefniadau ymddeol graddol personél yn fater gweithredol ac yn cael ei reoli gan y rheolwyr gwasanaeth.
  - Sicrhau aelodau nad oedd y Gwasanaethau Cymdeithasol yn cael eu gweld fel Gwasanaeth Sinderela. Mae'r pandemig, yn ystod y 2 flynedd ddiwethaf, wedi amlygu'n glir y rôl hanfodol mae'r Gwasanaeth yn chwarae i gefnogi unigolion a chymunedau. Roedd y gwasanaeth a wariwyd fwyaf yn y Cyngor ac wedi cyffwrdd bywydau holl drigolion a'u teuluoedd rhyw bryd neu'i gilydd. Roedd y Cyfarwyddwr Corfforaethol: Cymunedau wedi cadeirio Gweithgor a oedd yn archwilio materion recriwtio a chadw o fewn y gwasanaethau gofal yn benodol. Yn ogystal â hynny, roedd y Cyngor wedi recriwtio Arbenigwr Recriwtio Gofal Cymdeithasol dynodedig i weithio o fewn y gwasanaeth AD. Roedd rôl y swyddog hwn yn canolbwyntio ar faterion recriwtio gofal cymdeithasol yn unig. Roedd gwaith eraill yn mynd rhagddynt yn genedlaethol o dan nawdd Llywodraeth Cymru (LIC), gyda'r golwg o wella recriwtio, uwchsgilio staff a'u cadw nhw o fewn y gwasanaethau gofal yng Nghymru.
  - cytuno i gynnwys data ar y nifer o staff oedd yn manteisio ar gyfnod mamolaeth a thadolaeth yn ystod y flwyddyn mewn adroddiadau yn y dyfodol.
  - cydnabod fod y ddwy flynedd ddiwethaf wedi achosi anawsterau ar gyfer aelodau etholedig o ran eu rhyngweithiad 'arferol' gyda staff, gan gynnwys bod yn ymwybodol o unrhyw faterion personol a all effeithio ar gyfathrebiad swyddogion ac aelodau a phwysau gwaith. Fodd bynnag, roedd angen i'r Cyngor roi sylw i ddeddfwriaeth Diogelu Data, ac ni allent rannu unrhyw wybodaeth bersonol gydag eraill, gan gynnwys aelodau, heb ganiatâd yr unigolyn. Byddai perthnasau a phrotocolau swyddogion ac aelodau yn ffurfio rhan ganolog o'r rhaglen gynefino ar gyfer cynghorwyr, yn dilyn yr etholiadau awdurdod lleol ym Mai. Rhagwelwyd hefyd y byddai perthnasau a chyfathrebu rhwng swyddogion ac aelodau yn dod yn haws wrth i gyfyngiadau Covid lacio.
  - cadarnhau fod 'cyfweliad ymadael' yn cael ei gynnig i holl adawyr ac roedd y wybodaeth a gasglwyd yn ystod y cyfweliadau hyn eu defnyddio i wella profiad personél o weithio ar gyfer y Cyngor. Roedd gan y ffurflenni a ddefnyddiwyd ar gyfer y diben hwn 'focsys ysgrifennu rhydd' er mwyn galluogi personél i ddarparu atebion ac eglurhad mwy manwl. Fodd bynnag, ni allai staff oedd yn gadael cyflogaeth y Cyngor gael eu gorfodi i gymryd rhan mewn 'cyfweliad ymadael' os nad oeddent yn dymuno gwneud hynny. Roedd holl adborth yn cael ei fonitro gan AD, a bydda'r Pennaeth Gwasanaeth perthnasol yn cael eu hysbysu o'r adborth. Cytunodd y swyddogion i rannu'r data o ran nifer oedd yn cymryd rhan mewn 'cyfweliadau ymadael' i aelodau'r Pwyllgor.

- hysbysu fod y cyfyngiadau mewn lle ar symudiad pobl a chyswllt agos gydag eraill yn ystod pandemig Covid wedi ei gwneud yn angenrheidiol i'r Cyngor fwrw ymlaen gyda'i drefniadau gweithio o gartref a chyflwyno 'technolog cyfarfod o bell' yn llawer cynt nac a gynlluniwyd yn wreiddiol er mwyn ei alluogi i ddarparu ei wasanaethau a thraddodi ei fusnes. Er bod rhai staff yn mwynhau gweithio o gartref, nid oedd eraill yn ei hoffi. Felly, wrth symud ymlaen i'r cyfnod 'ar ôl y pandemig' byddai'r Awdurdod angen cael y cydbwysedd priodol rhwng cynhyrchiant a rhyngweithio, tra'n rheoli a chefnogi lles staff ar yr un pryd. Roedd yn hanfodol nad oedd gweithwyr yn teimlo'n unig neu'n 'byw yn y gwaith'. Er mwyn rhwystro hyn rhag digwydd, roedd yn allweddol fod yr agweddau cadarnhaol a nodwyd yn ystod y pandemig yn cael eu cadw, er enghraifft cyfraddau cynhyrchiad yn sgil llai o ymyraethau a'r manteisio o ddefnyddio llwyfannau cyfarfod o bell i gynnal cyfarfodydd er mwyn lleihau amser teithio, costau milltiroedd, allyriadau carbon ac ati, ond bod hyn yn cael ei gydbwysu gyda rhyngweithio a chyfarfodydd tîm wyneb yn wyneb rheolaidd ac ati, er mwyn hyrwyddo cyfrifoldebau ac ethos tîm.
- darparu sicrwydd fod pob ymdrech yn cael ei wneud i hyrwyddo gweithio fel tîm a chynhwysiant ac osgoi'r risg o waith seilo wrth i bobl weithio o bell. Roedd y swyddogaeth 'jabber' ar system ffôn y Cyngor wedi cynorthwyo swyddogion i ofyn cwestiynau sydyn i'w gilydd yn hytrach na defnyddio'r system e-bost, ac roedd llwyfannau cyfarfod ar-lein hefyd wedi helpu swyddogion i drefnu cyfarfodydd brys sydyn heb orfod pennu amser i deithio i gyfarfod mewn adeilad ac ati. Ar gyfer dibenion lles, roedd rhai timoedd wedi trefnu i gyfarfod i fynd am dro ac ati, er mwyn helpu i adeiladu ysbryd ac ethos tîm. Trwy gydol y pandemig roedd gweithwyr newydd i'r Cyngor wedi gallu cyflawni eu cyfarfodydd sefydlu ar-lein ac wyneb yn wyneb pan oedd yn briodol. Wrth symud ymlaen ni fyddai disgwyl i staff weithio o gartref ar sail barhaol neu o swyddfa ar sail barhaol os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny. Rhagwelwyd y byddai mwyafrif yr unigolion yn dewis gweithio'n rhannol o gartref ac yn rhannol yn y swyddfa, gyda disgwyl i holl swyddogion fynychu'r swyddfa o bryd i'w gilydd. Roedd y Prif Weithredwr yn awyddus i hyrwyddo ethos 'Un Cyngor' ar draws holl wasanaethau, a rhagwelwyd y byddai holl dimoedd o fewn gwasanaethau yn gweithio'n wahanol yn y dyfodol, gan fod yn hyblyg a dyfeisio ffyrdd arloesol a chreadigol o weithio fel tîm. Yn y dyfodol gall adeiladau gael eu defnyddio ar gyfer dibenion gwahanol yn hytrach na lleoliadau gwaith parhaol e.e. cyfarfodydd tîm ac ati.
- dweud fod Uwch Dîm Arweinyddiaeth (UDA) y Cyngor yn monitro'r ffyrdd newydd o weithio er mwyn sicrhau nad oedd pobl a gwasanaethau yn gweithio mewn 'seilos'. Anogwyd Rheolwyr Canol i sicrhau nad oedd 'gweithio seilo' yn datblygu o fewn timoedd o dan eu rheolaeth.
- cadarnhau yn y dyfodol bydd gan aelodau etholedig ddewis i fynychu cyfarfodydd mewn ystafelloedd cyfarfod dynodedig/siambwr y Cyngor neu ymuno o bell. Roedd deddfwriaeth wedi'i basio yn ddiweddar yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau lleol i wneud darpariaethau i gynghorwyr fynychu a phleidleisio ar fusnes y Cyngor o bell os ydynt yn dymuno.
- dweud fod y Cyngor yn archwilio ffyrdd o roi sgiliau ac offer i reolwyr reoli pobl o bell. Roedd staff yn cael eu mesur drwy gynhyrchiant yn hytrach na'r amser a dreuliyd o flaen eu sgrin cyfrifiadur. Byddai cynnig cyfleoedd

gweithio hyblyg i staff hefyd yn helpu'r Awdurdod i fynd i'r afael ag anawsterau recriwtio gan wneud i weithio i'r Cyngor fod yn fwy deniadol i bobl sy'n chwilio am waith a fyddai'n gweddu'n well i'w cydbwysedd gwaith a bywyd.

Awgrymodd aelodau y gall cyfleoedd cyflogaeth o fewn y Cyngor godi yn fuan a fyddai'n elwa o sgiliau ffoaduriaid o Wcrain sydd wedi'u hadleoli yn yr ardal.

Felly:

***Penderfynwyd: ar ôl ystyried a thrafod y data absenoldeb a throsiant a ddarparwyd ynghyd â'r dogfennau cysylltiedig a gyflwynwyd a'r wybodaeth ychwanegol a ddarparwyd yn ystod y drafodaeth; i***

- (i) dderbyn y wybodaeth ystadegol a chefnogi'r gwaith oedd yn mynd rhagddo o fewn y Cyngor i reoli absenoldebau a throsiant staff; a***
- (ii) gwneud cais i adroddiad arall ar y pwnc, gan gynnwys data cenedlaethol ar gyfer dibenion cymharu, gael ei gyflwyno i'r Grŵp Cadeiryddion ac Is-gadeiryddion Craffu yn dilyn diwedd y flwyddyn ariannol 2022/23 er mwyn ei alluogi i benderfynu os oed y sefyllfa angen ei archwilio'n fanwl gan un o Bwyllgorau Craffu'r Cyngor.***

## **6 RHAGLEN WAITH CRAFFU**

Cyflwynodd y Cydlynnydd Craffu'r adroddiad (eisoes wedi'i rannu) yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i aelodau ar faterion yn ymwneud â chraffu a chael y Pwyllgor i adolygu ei raglen gwaith i'r dyfodol yn barod ar gyfer ei gyflwyno i'r Pwyllgor a fydd yn olynu, yn dilyn yr etholiadau awdurdod lleol ym Mai 2022. Penderfyniad y Pwyllgor 'newydd' fydd parhau gyda'r rhaglen waith a etifeddir.

Yn sgil ei agosatrwydd at ddyddiad yr etholiadau awdurdod lleol sydd ar y gweill, mae cyfarfod nesaf y Pwyllgor, ar 28 Ebrill 2022, wedi cael ei ganslo. Yn dilyn yr etholiadau, bydd cyfarfod y Pwyllgor 'newydd' yn cael ei gynnal ar 9 Mehefin 2022. Yn syth ar ôl y cyfarfod hwnnw bydd hyfforddiant byr a digwyddiad ymgyfarwyddo yn cael ei gynnal ar gyfer aelodau'r Pwyllgor ar reoli risg a pherfformiad, gan gynnwys gofynion y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Tynnwyd sylw'r Aelodau at y rhaglen waith i'r dyfodol drafft yn Atodiad 1, yn arbennig yr eitemau addysg a restrwyd ar gyfer eu hystyried yng nghyfarfod mis Gorffennaf y Pwyllgor. Mae'r testunau hyn wedi cael eu nodi fel materion delfrydol i gynorthwyo aelodau newydd i ddeall y gofynion sydd ynghlwm y newidiadau diweddar mewn deddfwriaeth addysg a pholisi yng Nghymru.

Tynnwyd sylw aelodau hefyd at y dogfennau amrywiol a atodwyd fel atodiadau ychwanegol i'r adroddiad ac i'r ddogfen 'Briff Gwybodaeth' a rannwyd i aelodau'r Pwyllgor yn gynharach yn yr wythnos, a oedd yn cynnwys yr Adroddiad Perfformiad Cynllun Corfforaethol Chwarter 3.

Mewn perthynas â'r cwestiynau a godwyd gan aelodau o ran Gofal Iechyd Cefndy, cadarnhaodd y Cydlynnydd Craffu fod yr adroddiad eisoes wedi ei restru ar raglen

gwaith i'r dyfodol drafft y Pwyllgor ar gyfer ei gyflwyno yng nghyfarfod mis Tachwedd 2022. Ar y pryd, gyda llacio pellach ar gyfyngiadau Covid, efallai byddai'r Pwyllgor yn ei gweld yn addas gwneud cais i ymweliad gael ei drefnu i'r cyfleuster i weld y gwaith cynhyrchu a'r cyfleoedd sydd ar gael yno.

***Penderfynwyd: - mewn perthynas â'r uchod i gadarnhau rhaglen gwaith i'r dyfodol drafft y Pwyllgor ar gyfer ei gyflwyno i'r Pwyllgor newydd ar ôl etholiadau'r awdurdod lleol ym Mai 2022 ar gyfer ei ystyried.***

## **7 ADBORTH GAN GYNRYCHIOLWYR Y PWYLLGOR**

Hysbysodd y Cynghorydd Hugh Irving y Pwyllgor ei fod wedi mynychu cyfarfodydd Bwrdd Prosiect Adeilad y Frenhines yn rheolaidd, ac yn seiliedig ar waith y Bwrdd Prosiect, roedd y Cabinet wedi cymeradwyo cam nesaf y prosiect.

Dywedodd y Cynghorydd Peter Scott wrth y Pwyllgor fod y Grŵp Tasg a Gorffen Rheoli Perygl Llifogydd a Pherchnogaeth Tir Glannau Afon wedi gorffen ei waith ac wedi cyflwyno ei adroddiad terfynol i'r Pwyllgor Craffu Cymunedau yr wythnos flaenorol. Roedd canfyddiadau, casgliadau ac argymhellion y Grŵp mewn perthynas â chryfhau perthnasau gwaith a sicrhau sianeli rhannu gwybodaeth a chyfathrebu cadarn rhwng holl awdurdodau rheoli perygl llifogydd, perchnogion tir glannau afon a'r cyhoedd, wedi cael eu croesawu. Roedd y Pwyllgor hefyd wedi cefnogi argymhelliad y Grŵp Tasg a Gorffen y dylai Gweithgor o'r holl sefydliadau sy'n rhan o'r gwaith, barhau i gyfarfod yn flynyddol er mwyn amlygu unrhyw broblemau mawr a wynebwyd, ac i rannu gwybodaeth ar brosiectau mawr a oedd yn cael eu cynllunio.

Felly:

***Penderfynwyd: derbyn a nodi'r adborth a dderbyniwyd gan gynrychiolwyr yn dilyn eu presenoldeb mewn cyfarfodydd amrywiol ar ran y Pwyllgor.***

Daeth y cyfarfod i ben am 11:30am