Cofnodion Iechyd Cyhoeddus Cymru heb eu Cadarnhau
Cyfarfod Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
16 Gorffennaf 2026 am 10:00, yn 3.2 CQ2 a thrwy Microsoft Teams

Yn bresennol:		
Tamsin Ramasut	(TR)	Cadeirydd y Pwyllgor a Chyfarwyddwr Anweithredol (Cydraddoldeb ac Amrywiaeth)
Kate Young	(KY)	Cyfarwyddwr Anweithredol (Y Trydydd Sector)
Huw David	(HD)	Cyfarwyddwr Anweithredol (Llywodraeth Leol)
Yn Bresennol:		
Michelle Battlemuch	(MB)	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Gweithrediadau, Diogelu Iechyd a Gwasanaethau Sgrinio
Claire Birchall	(CB)	Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrsio, Ansawdd a Llywodraethu Integredig
Liz Blayney	(LB)	Dirprwy Ysgrifennydd y Bwrdd a Dirprwy Bennaeth Uned Fusnes y Bwrdd
Barbara Busby	(BB)	Cynghorydd Strategol (ar gyfer eitem 4)
Danielle Gething	(DG)	Pennaeth Rheoli Risg (ar gyfer eitemau 2 a 3)
Ffion Grundy	(FG)	Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (ar gyfer eitem 5)
Tim Hooper	(TH)	Arweinydd Rhaglenni Strategol (ar gyfer eitem 6)
Sian Jones	(SJ)	Rheolwr y Gymraeg (ar gyfer eitem 7)
Neil Lewis	(NL)	Cyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
Charlotte Norman	(CN)	Pennaeth Partneru Pobl a Datblygu Sefydliadol (ar gyfer eitemau 4 a 6)
Emma Thomas	(ET)	Cynrychiolydd ochr staff
Paul Veysey	(PV)	Ysgrifennydd y Bwrdd a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd
Ymddiheuriadau		
Rachel Attwood	(RA)	Dirprwy Gyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Pippa Britton	(PB)	Cadeirydd y Bwrdd
Tracey Cooper	(TC)	Prif Weithredwr
Lucy Day	(LD)	Rheolwr Busnes
Liz Heath	(LH)	Cynrychiolydd ochr staff
Ysgrifenyddiaeth		
Ffion Lloyd	(FL)	Swyddog Cymorth y Bwrdd
Dechreuodd y cyfarfod am 10:00		

HEB EI GADARNHAU

PODC 1/2026.07.16	Croeso ac Ymddiheuriadau am Absenoldeb

Agorodd TR y cyfarfod a chroesawodd bawb a oedd yn bresennol. Nododd bod y cyfarfod hwn wedi'i gynnal yn electronig ac wyneb yn wyneb yn CQ2.

Nododd y Pwyllgor fod y cyfarfod yn cael ei recordio er mwyn sicrhau cywirdeb y cofnodion. Byddai'r recordiad yn cael ei ddileu unwaith y cytunwyd ar y cofnodion yn y cyfarfod nesaf ar 15 Hydref 2026.

Nodwyd yr ymddiheuriadau am absenoldeb a dderbyniwyd.

PODC 1.1/2026.07.16	Datganiadau o Fuddiant

Nid oedd unrhyw ddatganiadau o fuddiant yn ychwanegol i'r rhai a ddatgelwyd eisoes ar y Gofrestr Datganiadau o Fuddiant.

PODC 1.2/ 2026.07.16	Cofnodion, Cofnod Gweithredu a Materion yn Codi o'r cyfarfod (20 Ionawr 2026)

Cymeradwyodd y Pwyllgor gofnodion y cyfarfod ar 16 Ebrill 2026.

Cymeradwyodd y Pwyllgor gau eitemau wedi'u cwblhau ar y Log camau gweithredu.

Rheoli Risg

PODC 2/ 2026.07.16	Cofrestr Risg Strategol (Risg 2)

Rhoddodd DG ddiweddariad ar sefyllfa reoli Risg Strategol 2.

Nododd CB na fyddai'r archwiliad dwfn a gynlluniwyd i sicrwydd risg yn gallu digwydd gan nad oedd y gwaith wedi mynd trwy'r broses gymeradwyo angenrheidiol eto, ond y byddai'n cael ei drafod yng nghyfarfod mis Hydref.

Adroddodd DG fod Risg Strategol 2 wedi bod yn destun trafodaeth helaeth yn y Tîm Arweinyddiaeth a'r Tîm Gweithredol Busnes. Dywedodd fod gwaith wedi'i wneud i gryfhau'r aliniad rhwng y Gofrestr Risg Strategol a'r Gofrestr Risg Gorfforaethol, gan gynnwys ystyried gorgyffwrdd â Risg Strategol 5 sy'n dod i'r amlwg. Nododd DG fod y papur yn adlewyrchu'r sefyllfa ar 1 Ebrill 2026.

Cynghorodd NL fod adolygiad cynhwysfawr o'r risg wedi'i gynnal ac awgrymodd y byddai archwiliad mwy manwl o'r budd mwyaf ar ôl i'r risg ddiwygiedig gwblhau'r broses gymeradwyo a gellid ei hystyried yn ei ffurf ddiweddaraf.

Tynnodd CB sylw at y ffaith mai'r prif feysydd perthnasol i'r Pwyllgor oedd cynllunio'r gweithlu a gallu'r gweithlu. Esboniodd fod Risg Strategol 5 wedi canolbwyntio'n hanesyddol ar gapasiti digidol, ond bod trafodaethau diweddar wedi nodi mai gallu sefydliadol i gyflawni newid a thrawsnewid oedd y mater pwysicaf. Cynghorodd CB fod gwaith felly'n cael ei wneud i alinio'r bobl, y gallu a'r elfennau newid sy'n gysylltiedig â'r risg. Nododd ymhellach y byddai pryderon sy'n dod i'r amlwg ynghylch diwylliant sefydliadol, ymddygiad, a gweithgarwch Codi Llais Heb Ofn yn cael eu hadlewyrchu yn

yr asesiad diwygiedig. Nododd CB y byddai argymhelliad yn debygol i ailystyried y sgôr risg.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Croesawodd y diweddariad a nododd ei fod yn mynd i'r afael â nifer o bryderon a godwyd yn flaenorol.
- Gofynnodd am sicrwydd ynghylch bod Risg Strategol 3 y tu hwnt i oddefgarwch, a nodwyd bod y Pwyllgor yn aml yn adolygu safbwyntiau hanesyddol yn hytrach na'r asesiad mwyaf cyfredol.
    - Esboniodd PV fod y mater amseru wedi codi o'r gofyniad i risgiau strategol symud ymlaen trwy lywodraethu Gweithredol cyn craffu gan y Pwyllgor. Cydnabu'r her a grëwyd gan hyn a chytunodd y dylid archwilio cyfleoedd i wella'r aliniad rhwng cylchoedd llywodraethu ac amserlenni pwyllgorau fel rhan o gynllunio ar gyfer y dyfodol.
- Cwestiynwyd sut roedd Risg Strategol 2 yn parhau'n gyfforddus o fewn yr archwaeth o ystyried yr heriau a'r materion sefydliadol a oedd wedi dod i'r amlwg yn ystod y misoedd diwethaf.
    - Dywedodd CB fod adolygiad diweddar o Risg Strategol 2 wedi'i gynnal yn dilyn y materion a godwyd ynghylch y risg hon a bod y sgôr archwaeth am risg yn debygol o newid, ond y byddai angen i'r Prif Weithredwr ystyried hyn a'i gytuno drwy'r Tîm Gweithredol Busnes.
    - Esboniodd DG fod y sgôr bresennol yn adlewyrchu hyder yn y rheolaethau a'r camau lliniaru sydd ar waith ar hyn o bryd, ac y byddai'r Fframwaith Rheoli Risg yn caniatáu archwilio mwy o risgiau cyfle.
- Sylwyd bod y Pwyllgor yn aml yn derbyn adroddiadau ar strategaethau, cynlluniau gweithredu a gwelliannau arfaethedig, ond bod ganddo weledd cyfyngedig o'r effaith a oedd yn cael ei chyflawni. Awgrymwyd y dylid rhoi mwy o bwyslais ar ddangos sut yr oedd materion a nodwyd yn cael eu datrys a sut yr oedd cynnydd a gwelliant yn cael eu mesur dros amser.
    - Cytunodd NL fod y cyd-destun sefydliadol wedi newid yn sylweddol a chydnabu'r angen i ddangos gwell tystiolaeth o effaith gweithgaredd gwella. Cynghorodd y byddai gwaith parhaus yn ymwneud â diwylliant a mesur sefydliadol yn cefnogi asesiad mwy cadarn o ganlyniadau yn y dyfodol.
    - Awgrymodd CB y gallai adroddiadau yn y dyfodol fynegi'r berthynas rhwng blaenoriaethau strategol, gweithgarwch gwella a risgiau strategol yn gliriach, a chynigiodd y gellid ychwanegu effaith camau gweithredu neu reolaethau at bapurau blaen yr adroddiadau er mwyn tryloywder.
- Dywedodd BB fod gwaith ar y gweill i ddatblygu dangosfwrdd o ddangosyddion blaenllaw i gefnogi monitro diwylliant sefydliadol. Tynnodd sylw at bwysigrwydd nodi arwyddion rhybuddio cynnar a thriongli dangosyddion diwylliannol â metrigau'r gweithlu a mesurau perfformiad gwasanaeth.
- Awgrymodd PV y gallai'r Pwyllgor ystyried cynnal archwiliad dwfn yng nghyfarfod mis Hydref i Risg Strategol 2 i adolygu sut roedd y risg wedi esblygu, a oedd lliniaru wedi profi'n effeithiol, ac a fyddai'r risg ddiwygiedig yn cefnogi'r sefydliad yn well i ragweld a rheoli problemau yn y dyfodol.
  Cam Gweithredu: FL/DG

HEB EU CADARNHAU

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch rheoli Risg Strategol o fewn y Sefydliad yn seiliedig ar y diweddariad llafar a ddarparwyd.

PODC 3/ 2026.07.16	**Y Gofrestr Risg Gorfforaethol**

Rhoddodd DG ddiweddariad ar y gofrestr Risg Gorfforaethol, a oedd yn adlewyrchu'r safbwynt a ystyriwyd gan y Tîm Arweinyddiaeth ar 18 Mehefin 2026.

Esboniodd DG fod trafodaeth sylweddol wedi digwydd wedi hynny yn y Tîm Arweinyddiaeth, a bod hynny wedi arwain at nifer o welliannau i'r gofrestr nad oeddent wedi'u hadlewyrchu eto yn y papurau a ddarparwyd i'r Pwyllgor. Cadarnhaodd DG y byddai aelodau'n cael gweld y Gofrestr Risg Gorfforaethol ddiwygiedig yng nghyfarfod y Bwrdd ym mis Gorffennaf.

Dywedodd DG fod 11 o risgiau corfforaethol wedi'u cofnodi ar y gofrestr ar hyn o bryd. Tynnodd sylw at gynnwys risg gorfforaethol newydd yn ymwneud â gallu Iechyd Cyhoeddus Cymru i ddarparu gwasanaethau iechyd rhywiol optimaidd a chynaliadwy i ddiwallu gofynion y boblogaeth.

Nododd y Pwyllgor eu bod yn cael eu gofyn i gymryd sicrwydd o'r gwaith a'r trafodaethau sylweddol a oedd wedi digwydd y tu hwnt i gynnwys y papur ei hun. Dywedodd CB fod rôl y Tîm Arweinyddiaeth wrth adolygu a herio risgiau corfforaethol wedi cryfhau'n sylweddol, a bod trafodaethau'r Tîm Arweinyddiaeth ar y Gofrestr Risg Gorfforaethol wedi dod yn fwyfwy manwl â ffocws. Nododd CB fod perchnogaeth ac atebolrwydd clir dros risgiau drwy Gyfarwyddwyr Gweithredol ac arweinwyr dirprwyedig y Tîm Arweinyddiaeth yn cynrychioli cryfhau sylweddol o ran trefniadau rheoli risg sefydliadol.

Diolchodd TR i DG am y diweddariad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch rheoli risgiau corfforaethol o fewn cylch gwaith y Pwyllgor yn seiliedig ar y diweddariad llafar a ddarparwyd.

Archwiliad Dwfn

PODC 4/ 2026.07.16	**Cynllunio'r Gweithlu yn Strategol**

Rhoddodd CN gyflwyniad archwiliad dwfn ar Gynllunio Gweithlu Strategol, a oedd yn tynnu sylw at y cynnydd a wnaed wrth ddatblygu dull mwy strategol ac integredig o gynllunio'r gweithlu ar draws Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Dywedodd CN fod y gwaith wedi canolbwyntio ar dri maes allweddol: aliniad strategol, integreiddio ac atebolrwydd. Esboniodd fod y pecyn cymorth cynllunio gweithlu presennol wedi'i gryfhau i wella'r cydymffurfiaeth â blaenoriaethau sefydliadol, gan gynnwys ystyried meysydd fel trawsnewid digidol, newid hinsawdd a gofynion y Gymraeg. Adroddodd CN fod mwy o integreiddio wedi'i sefydlu rhwng cynllunio'r gweithlu, gwasanaethau, cyllid ac addysg, a bod Cyfarwyddwyr Gweithredol bellach yn berchen ar gynlluniau gweithlu'r Gyfarwyddiaeth ochr yn ochr â chynllun gweithlu sefydliadol cyffredinol.

FERSIWN GADARNHAU

Tynnodd CN sylw at gyflawniadau a chanlyniadau allweddol o'r gwaith, a oedd yn cynnwys gwell dealltwriaeth o alluoedd y gweithlu a risgiau'r gweithlu yn y dyfodol, fframwaith cynllunio gweithlu sefydliadol sengl, a datblygwyd argymhellion ar gyfer pob maes a fyddai'n cael eu monitro trwy ddangosfyrddau ac adolygiadau chwarterol.

Amlinellodd CN y blaenoriaethau sefydliadol allweddol a oedd wedi dod i'r amlwg o'r broses gynllunio, a oedd yn cynnwys meithrin gwydnwch sefydliadol, cryfhau gallu arweinyddiaeth mewn rheoli newid, gwella gallu digidol, a gweithredu dull mwy cyson o gynllunio olyniaeth a rheoli talent.

Adroddodd CN fod y gallu i gynllunio'r gweithlu wedi gwella ond bod angen gwaith pellach i gryfhau cynllunio hirdymor a sganio'r gorwel. Nododd fod integreiddio â'r Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) wedi gwella aliniad ond y gallai annog ffocws tymor byr, felly cynigiwyd adolygiadau chwarterol a gweithgarwch sganio'r gorwel. Tynnodd CN sylw hefyd at risgiau yn ymwneud â chyllid, capasiti, cynllunio mewn silos ac alinio â blaenoriaethau Llywodraeth Cymru.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Croesawodd y cynnydd a wnaed a nododd aeddfedrwydd cynyddol trefniadau cynllunio'r gweithlu.
- Gofynnodd am eglurder ynghylch mesur cynnydd, a sut y byddai sicrwydd yn cael ei roi i'r Pwyllgor ynghylch cyflawni yn erbyn y trywydd arfaethedig.
    - Cydnabu CN fod y dull yn dal i fod yng nghyfnod cynnar ei ddatblygiad ond cynghorodd y byddai cyflwyno dangosfyrddau, adrodd chwarterol a monitro camau gweithredu y cytunwyd arnynt yn galluogi'r sefydliad i ddangos cynnydd dros amser. Nododd y bwriad i ddatblygu mwy o weledigedd o'r berthynas rhwng gweithgarwch cynllunio'r gweithlu, gallu sefydliadol a chyflawni blaenoriaethau strategol.
- Mynegodd bryder ynghylch cyflwyno diwylliant sefydliadol o fewn blaenoriaethau cynllunio'r gweithlu, a phwysleisiodd bwysigrwydd sicrhau bod cynllunio'r gweithlu yn parhau i fod wedi'i alinio'n glir ag amcanion diwylliannol y sefydliad.
    - Cynghorodd CN fod gweithgarwch cynllunio'r gweithlu wedi'i gysylltu'n annatod â'r Strategaeth Pobl, dyluniad sefydliadol a'r agenda diwylliant, ac y gellid mynegi'r cysylltiadau hyn yn gliriach mewn adroddiadau yn y dyfodol.
    - Adroddodd BB fod gwaith ar y gweill gyda'r Tîm Arweinyddiaeth a thimau lleol i sicrhau bod cynllunio'r gweithlu yn adlewyrchu cyd-destunau lleol wrth gefnogi uchelgeisiau sefydliadol ehangach, a thynnodd sylw at waith parhaus i sicrhau bod polisïau, prosesau a strwythurau sefydliadol yn cyd-fynd â'r ymddygiadau a'r diwylliant yr oedd y sefydliad yn dymuno eu hyrwyddo.
    - Cynghorodd NL fod cynnydd sylweddol wedi'i wneud o ran ansawdd a dyfnder trafodaethau cynllunio'r gweithlu, ac adroddodd fod Cyfarwyddwyr Gweithredol a'u timau uwch reolwyr wedi cael eu herio'n helaeth i ystyried gofynion gweithlu hirdymor, risgiau sy'n dod i'r amlwg a chyfleoedd yn y dyfodol.
- Awgrymodd y dylai adroddiadau yn y dyfodol gynnwys enghreifftiau ymarferol sy'n dangos sut mae cynllunio'r gweithlu wedi llywio penderfyniadau a

HEB EI GADARNHAU

newidiadau sefydliadol, a phwysleisiodd bwysigrwydd sicrhau bod risgiau yn y dyfodol yn cael eu nodi'n ddigon cynnar i alluogi lliniaru effeithiol.
    - Nododd MB fod cynnydd sylweddol wedi'i wneud dros y pedair blynedd blaenorol o ran datblygu trefniadau cynllunio'r gweithlu. Cynghorodd fod risgiau'r gweithlu sy'n ymwneud â rolau arbenigol eisoes yn weladwy trwy brosesau rheoli risg presennol a bod mesurau lliniaru yn cael eu dilyn yn weithredol.
    - Cydnabu MB fod llawer o reolwyr yn parhau i gael y gwaith o gynllunio'r gweithlu yn y tymor hir yn heriol, a phwysleisiodd bwysigrwydd cefnogi rheolwyr i ddatblygu eu gallu i gynllunio'r gweithlu yn strategol.
- Trafodwyd pwysigrwydd sicrhau bod y staff sy'n gweithio agosaf at y ddarpariaeth gwasanaeth yn llywio cynllunio gweithlu strategol.
    - Dywedodd MB fod staff gweithredol yn hysbysu datblygiadau gwasanaeth, arloesedd ac achosion busnes yn rheolaidd, er bod trefniadau'n amrywio ar draws gwasanaethau. Anogwyd rheolwyr i adolygu gofynion y gweithlu pryd bynnag y byddai swyddi gwag yn codi, ac i ystyried a oedd angen modelau gweithlu amgen.
    - Cytunodd NL fod angen i gynllunio'r gweithlu gael ei lywio gan brofiad gweithredol a chynghorodd fod y gweithlu wedi newid yn sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Tynnodd sylw at y cyfleoedd a gyflwynir gan drawsnewid digidol, data, a deallusrwydd artiffisial, a chydnabu'r angen i ddangos yn gliriach yr effaith a'r canlyniadau sy'n deillio o weithgarwch cynllunio'r gweithlu.
    - Ychwanegodd CN fod nifer o grwpiau cynllunio gweithlu'r Gyfarwyddiaeth eisoes yn cynnwys rheolwyr sy'n agosach at ddarparu gwasanaethau mewn trafodaethau a gwneud penderfyniadau.
    - Tynnodd BB sylw at y gofynion cynyddol sydd ar reolwyr, a nododd fod disgwyliadau ynghylch cynllunio'r gweithlu, diwylliant, ymgysylltu a darparu gwasanaethau i gyd yn gofyn am gapasiti rheoli sylweddol. Awgrymodd y dylai gwaith yn y dyfodol ystyried a oedd rolau rheoli wedi'u cynllunio'n briodol i alluogi rheolwyr i ymgymryd â'r cyfrifoldebau hyn yn effeithiol.

Diolchodd TR i CN am y cyflwyniad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** o'r cynnydd a wnaed gyda Chynllunio Gweithlu Strategol yn 2025/26.

Partneriaethau ac Ymgysylltu	
PODC 5/ 2026.07.16	**Rhwydwaith Staff: Diweddariad ar Gamau Gweithredu**

Rhoddodd FG ddiweddariad ar y cynnydd a wnaed yn erbyn ceisiadau a godwyd gan y Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff gyda'r Bwrdd rhwng Medi 2023 a Gorffennaf 2024.

Dywedodd FG fod y diweddariad yn canolbwyntio ar y cynnydd a wnaed yn erbyn y camau gweithredu oedd yn weddill ers y diweddariad blaenorol yng nghyfarfod Ebrill 2025. Adroddodd FG fod y mwyafrif helaeth o'r camau gweithredu bellach wedi'u cwblhau neu wedi'u datblygu'n sylweddol, gan ddangos gwerth llais staff a gweithio mewn partneriaeth rhwng y Rhwydweithiau, Noddwyr Gweithredol a chydweithwyr ar draws y sefydliad ac amlygodd gyflawniadau allweddol o bob un o'r Rhwydweithiau.

HEB EU CADARNHAU

Cynghorodd FG fod nifer fach o gamau gweithredu yn parhau i fod ar y gweill, a oedd yn cynnwys gwaith i wella safonau a chanllawiau hygyrchedd ar draws y sefydliad, cefnogaeth recriwtio a chyfweld i gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig, a datblygu mentrau mentora ymhellach a'u hehangu. Nododd y byddai'r gweithgareddau hyn yn parhau i gael eu datblygu drwy drefniadau llywodraethu cydraddoldeb presennol a'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Adroddodd FG ymhellach fod tua 36% o staff bellach yn aelodau o un neu fwy o Rwydweithiau Staff, a oedd yn dangos gwerth a chyrhaeddiad parhaus y fenter.

Croesawodd TR y cynnydd a wnaed a llongyfarchodd y Rhwydweithiau ar eu llwyddiant parhaus a'u lefelau uchel o ymgysylltiad. Nododd y canlyniadau pendant a oedd wedi'u cyflawni, a gofynnodd am eglurhad ynghylch a oedd unrhyw geisiadau gwreiddiol yn parhau i fod heb eu cwblhau. Dywedodd FG nad oedd unrhyw geisiadau gwreiddiol heb eu datrys yn weddill. Esboniodd fod rhai camau gweithredu yn parhau oherwydd eu bod yn rhan o raglenni gwaith sefydliadol ehangach, yn enwedig mewn perthynas â hygyrchedd a chyfathrebu. Cadarnhaodd FG fod y camau gweithredu hyn yn parhau i gael eu datblygu a'u monitro ar y cyd ar draws timau perthnasol.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Gofyn sut y byddai ceisiadau yn y dyfodol gan Rwydweithiau Staff yn cael eu rheoli.
    - Cynghorodd FG, er nad oedd y rhaglen wreiddiol o geisiadau wedi ffurfio rhan o broses adrodd gylchol ffurfiol, y byddai blaenoriaethau a cheisiadau yn y dyfodol yn cael eu hymgorffori yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ddelfrydol. Esboniodd fod y Rhwydweithiau'n parhau i nodi cyfleoedd, pryderon a meysydd newydd i'w gwella drwy ymgysylltu'n rheolaidd ag aelodau, a thynnodd sylw at bwysigrwydd cefnogaeth barhaus gan Noddwyr Gweithredol, uwch arweinwyr a'r Bwrdd.
- Cydnabod rôl bwysig a chwaraewyd gan Rwydweithiau Staff wrth ddeall profiad staff a rhoi cipolwg ar faterion sy'n effeithio ar gydweithwyr, ac awgrymodd y byddai diweddariadau cyfnodol yn rhoi sicrwydd bod y ddolen adborth yn parhau i fod yn effeithiol.
- Gofyn am sicrwydd ynghylch hygyrchedd a chynrychiolaeth y Rhwydweithiau, a gofynnwyd a oedd cyfranogiad yn gynrychioliadol yn ddaearyddol ac yn weithredol ac a oedd rhwystrau'n bodoli i rai grwpiau staff.
    - Dywedodd FG, er nad oedd data cyfranogiad manwl yn ôl Cyfarwyddiaeth yn cael ei gasglu ar hyn o bryd, fod rhwystrau'n bodoli i rai grwpiau staff, yn enwedig cydweithwyr sy'n gweithio mewn gwasanaethau labordy a sgrinio oherwydd patrymau sifftiau a chyfyngiadau ar fynediad at TG. Amlinellodd nifer o fesurau a roddwyd ar waith i wella hygyrchedd, a oedd yn cynnwys amrywio amserlenni cyfarfodydd ac atgyfnerthu negeseuon sefydliadol y dylid cefnogi staff i fynychu cyfarfodydd Rhwydweithiau fel rhan o'u trefniadau gwaith. Nododd FG fod hwn yn parhau i fod yn faes ffocws a gwelliant parhaus.
- Gofynnwyd am eglurhad ynghylch y gefnogaeth a ddarperir i Gadeiryddion a Chyd-gadeiryddion Rhwydweithiau, yn benodol a oedd amser wedi'i ddiogelu wedi'i ddyrannu'n ffurfiol i ymgymryd â'u cyfrifoldebau.

- Esboniodd FG fod Cadeiryddion yn ymgymryd â'u cyfrifoldebau Rhwydwaith ochr yn ochr â'u rolau parhaol, ac felly'n dibynnu ar gytundeb lleol gyda rheolwyr llinell ynghylch dyrannu amser. Er bod llawer o reolwyr yn gefnogol, cydnabu fod cysondeb ar draws y sefydliad yn amrywio, a bod rhai Cadeiryddion wedi nodi heriau wrth sicrhau digon o amser ar gyfer y rôl. Dywedodd FG fod y mater hwn wedi cael ei drafod yn ddiweddar yn y Fforwm Arweinyddiaeth, lle bu cefnogaeth i sicrhau mwy o gydnabyddiaeth i'r cyfraniad a wneir gan Gadeiryddion Rhwydweithiau.
- Tynnodd TR sylw at y gwaith sy'n gysylltiedig â chadeirio rhwydweithiau staff, ac awgrymodd y dylai'r sefydliad ystyried a oedd angen trefniadau mwy ffurfiol i gydnabod a chefnogi'r cyfrifoldebau hyn.
- Dywedodd CB ei bod wedi wynebu heriau tebyg drwy ei nawdd i Rwydwaith y Menywod a chefnogodd ystyried amser gwarchodedig.

- Cwestiynwyd a oedd digon o gapasiti sefydliadol i gefnogi'r cyfeiriadau at yr agenda Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) ehangach o fewn trafodaethau risg corfforaethol.
  - Dywedodd CB fod gwaith ar ddull cydraddoldeb ehangach y sefydliad wedi'i drefnu i'w ystyried gan y Tîm Gweithredol Busnes ym mis Medi, ac awgrymodd, yn dibynnu ar ganlyniad y trafodaethau hynny, y gellid dod â diweddariad yn y dyfodol i gyfarfod y Pwyllgor.
- Tynnodd sylw at natur draws-bwyllgorol y gwaith hwn a'r angen i osgoi dyblygu gwaith.
  - Awgrymodd CB gyfarfod ar y cyd rhwng y Pwyllgorau perthnasol i adolygu'r cynllun gweithredu.

Cam Gweithredu: LB/CB

Diolchodd TR i FG am y diweddariad, a gofynnodd am gyfleu diolch a chydnabyddiaeth i Gadeiryddion y Rhwydweithiau, Cyd-gadeiryddion ac aelodau am eu hymrwymiad a'u cyfraniad parhaus.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch y cynnydd gyda cheisiadau a wnaed i'r Bwrdd gan y Rhwydweithiau Amrywiaeth Staff hyd yn hyn.

Y Gweithlu a Chynllunio'r Gweithlu	
PODC 6/ 2026.07.16	**Diweddariad ar Reoli Newid Sefydliadol**

Rhoddodd TH a CN yr wybodaeth ddiweddaraf am ddull y Sefydliad o reoli newid a'r portffolio newid sefydliadol presennol.

Amlinellodd TH y trefniadau llywodraethu a sefydlwyd i reoli newid sefydliadol. Cynghorodd fod y rhain yn cynnwys datblygu'r portffolio newid sefydliadol, sefydlu Bwrdd Newid, safonau rheoli rhaglenni a phrosiectau cryfach, a datblygu Risg Strategol 5 i ddarparu goruchwyliaeth o allu sefydliadol. Adroddodd fod y Bwrdd Newid yn darparu craffu a sicrwydd rheolaidd ynghylch cyflawni rhaglenni a chapasiti sefydliadol.

Nododd TH fod y portffolio yn cwmpasu nifer o raglenni arwyddocaol, a chynghorodd fod y portffolio yn parhau i fod yn ddeinamig, gyda rhaglenni'n symud ymlaen trwy'r camau cychwyn, cyflawni a chau. Nododd TH fod rhaglenni wedi wynebu heriau megis ailstrwythuro'r gweithlu, recriwtio a datblygu sgiliau. Myfyriodd ar bwysigrwydd

ymgysylltu a chefnogi staff drwy gydol rhaglenni newid er mwyn cyflawni canlyniadau llwyddiannus.

Amlinellodd CN y dangosfwrdd newid sefydliadol a ddefnyddir i fonitro gweithgarwch newid sy'n gysylltiedig â'r gweithlu. Adroddodd CN fod 41 o raglenni newid wedi cael eu monitro hyd at fis Mehefin 2026, gan gynnwys 17 o raglenni ar y gweill, dwy wedi'u cynllunio, saith yn fyw a phymtheg wedi'u cwblhau. Tynnodd CN sylw at bwysigrwydd sicrhau bod ystyriaethau effaith wedi'u hymgorffori o gamau cynharaf dylunio rhaglenni. Nododd CN fod ffocws ar weithio gyda'r meysydd busnes perthnasol i sicrhau bod dilyniannu a pharatoadau yn cael eu rheoli'n briodol er mwyn osgoi pwysau gormodol ar staff neu wasanaethau.

Gwnaeth y Pwyllgor y canlynol:

- Gofynnodd am eglurhad ynghylch y gwahaniaeth rhwng gwella gwasanaethau a newid gwasanaethau, gan nodi y gallai hyd yn oed newidiadau cymharol fach gael goblygiadau sylweddol i ddefnyddwyr gwasanaethau. Cytunodd TH nad oedd y gwahaniaeth yn absoliwt ac eglurodd fod y Sefydliad yn defnyddio'r derminoleg yn bennaf i wahaniaethu rhwng gweithgarwch gwella cynyddrannol a rhaglenni trawsnewidiol mawr. Cydnabu y gallai newidiadau llai serch hynny gael effeithiau sylweddol ar ddefnyddwyr gwasanaeth ac felly roedd angen ymgysylltu a chyfathrebu effeithiol.
- Ceisiodd sicrwydd bod ymgysylltiad staff wedi'i wreiddio o gamau cynharaf rhaglenni newid.
    - Dywedodd CN fod canllawiau, pecynnau cymorth a thempledi newid sefydliadol wedi'u hadnewyddu a'u cryfhau i sicrhau bod ymgysylltu â'r gweithlu, cyfathrebu ac ystyriaethau pobl yn cael eu hymgorffori'n gymesur ym mhob rhaglen, gan gynnwys y rhai nad oes angen ymgynghori'n ffurfiol arnynt.
    - Nododd TH bwysigrwydd cynnal ymgysylltiad dros oes rhaglenni, a chynghorodd fod angen i ddulliau cyfathrebu esblygu drwy gydol y cylch cyflawni er mwyn sicrhau bod staff yn parhau i ddeall pwrpas, effaith a manteision newid.
- Gofynnodd am eglurhad ynghylch sut y nodwyd a symudwyd rhaglenni newid sefydliadol ymlaen drwy brosesau llywodraethu.
    - Dywedodd TH fod gweithgarwch newid sylweddol yn cael ei nodi'n gyffredinol drwy'r broses gynllunio a'r IMTP cyn cael ei gomisiynu'n ffurfiol drwy'r Bwrdd Newid. Esboniodd fod cynigion newid yn destun craffu ac asesiad cyn mynd i mewn i bortffolio newid sefydliadol.
- Holodd am rôl cynrychiolwyr Undebau Llafur wrth gefnogi newid Sefydliadol.
    - Dywedodd CN fod ymgysylltiad â chydweithwyr Undebau Llafur wedi cryfhau'n sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Adroddodd fod y dangosfwrdd newid sefydliadol yn cael ei ddefnyddio i roi gweledegd cynnar o weithgarwch sydd ar ddod a galluogi ymgysylltiad ystyrlon cyn i raglenni ddod yn fyw, a nododd fod enghreifftiau wedi dod i'r amlwg lle roedd adborth gan gynrychiolwyr staff wedi dylanwadu'n uniongyrchol ar ddylunio a gweithredu rhaglenni newid.
    - Cydnabu'r ET y gwelliannau sylweddol a wnaed mewn trefniadau gweithio mewn partneriaeth ac ymgysylltu, a chynghorodd mai'r prif her o safbwynt

Undebau Llafur oedd sicrhau digon o gapasiti cynrychioliadol i gefnogi'r holl raglenni newid parhaus.

- Ceisiodd sicrwydd ynghylch yr adnoddau Sefydliadol a neilltuwyd i gefnogi rheoli newid a chwestiynodd sut roedd rheolwyr ac arweinwyr yn cael eu paratoi i arwain newid yn eu meysydd eu hunain
    - Esboniodd TH fod adnoddau rheoli rhaglenni pwrpasol yn cael eu darparu drwy'r Swyddfa Rheoli Portffolio, gyda chefnogaeth tîm o reolwyr rhaglenni a, lle bo'n briodol, arbenigedd allanol.
    - Dywedodd CN fod datblygu gallu rheoli newid wedi'i nodi fel blaenoriaeth sefydliadol allweddol trwy weithgarwch cynllunio'r gweithlu a Risg Strategol 5. Adroddodd fod y sefydliad yn cydnabod yr angen i gryfhau sgiliau newid busnes a newid pobl ymhlith rheolwyr ac arweinwyr ac yn datblygu rhaglenni hyfforddi a chymorth yn unol â hynny.
    - Ychwanegodd TH fod gwaith ar y gweill i gryfhau gallu Uwch Berchnogion Cyfrifol (SROs), ochr yn ochr â gweithredu cymuned ymarfer rheoli rhaglenni a phrosiectau.
- Myfyriodd fod angen i'r Sefydliad gynnal cydbwysedd rhwng arloesedd a chapasiti sefydliadol. Dywedodd CB fod y gwersi a ddysgwyd o'r IMTP cyfredol a'r asesiadau sylfaenol wedi tynnu sylw at yr angen i ganolbwyntio ar gyflawni blaenoriaethau y cytunwyd arnynt yn effeithiol, yn hytrach na chyflwyno gwaith ychwanegol yn barhaus. Roedd yr Arolwg Staff hefyd wedi tynnu sylw at broblemau staff o ran llwyth gwaith, straen, gorweithio a blaenoriaethau cystadleuol.

Diolchodd TR i TH a CN am y cyflwyniad.

Cymerodd y Pwyllgor **sicrwydd** ynghylch y portffolio newid a rheoli newid ar draws y Sefydliad.

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	
PODC 7/ 2026.07.16	**Adroddiad Blynyddol y Gymraeg (2024-25) ac Adroddiad Blynyddol Mwy na Geiriau**

Derbyniodd y Pwyllgor Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg a Diweddariad Blynyddol Mwy na Geiriau ar gyfer y cyfnod 1 Ebrill 2025 i 31 Mawrth 2026.

Cyflwynodd SJ yr adroddiadau a oedd yn amlinellu cydymffurfiaeth Iechyd Cyhoeddus Cymru â Safonau'r Gymraeg a'r cynnydd yn erbyn cynllun gweithredu pum mlynedd Mwy na Geiriau Llywodraeth Cymru (2022-2027).

Tynnodd SJ sylw at nifer o gyflawniadau allweddol yn ystod y cyfnod adrodd, a oedd yn cynnwys cyhoeddi'r Polisi Defnydd Mewnol o'r Gymraeg diwygiedig, a lansiad llwyddiannus yr ap symudol Helpa Fi i Stopio, a oedd wedi'i ddatblygu gyda'r Gymraeg fel y gosodiad iaith diofyn.

Amlinellodd SJ nifer o flaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn nesaf. Roedd y rhain yn cynnwys parhau i ddatblygu'r wefan gorfforaethol a lansiwyd yn ddiweddar, a chefnogi cyflwyno Cynllun Siarad Iechyd mewn partneriaeth â'r Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Dysgu Cymraeg.

Nododd SJ flaenoriaethau ychwanegol yn dilyn adborth gan Swyddfa Comisiynydd y Gymraeg, a oedd yn cynnwys:

- Cryfhau cydweithio â chydweithwyr caffael i sicrhau bod cyflenwyr trydydd parti yn bodloni gofynion Safonau'r Gymraeg, ac i archwilio cyflenwyr presennol.
- Cefnogi ymatebion yn y Gymraeg i geisiadau Rhyddid Gwybodaeth.

Ceisiodd TR sicrwydd ynghylch gallu'r Sefydliad i ddarparu gwasanaethau Cymraeg pan ofynnir amdanynt gan gleifion a defnyddwyr gwasanaeth, yn enwedig mewn perthynas â gwasanaethau sgrinio a rhyngweithiadau clinigol uniongyrchol. Cynghorodd SJ fod gan Iechyd Cyhoeddus Cymru ddyletswydd i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg pan ofynnir amdanynt, ac adroddodd nad oedd hi'n ymwybodol o unrhyw achosion lle nad oedd hyn wedi'i gyflawni. Esboniodd fod gwaith sylweddol ar y gweill drwy'r Cynllun Ymgynghori Clinigol i symud y tu hwnt i fodel adweithiol, lle darperir gwasanaethau Cymraeg ar gais, tuag at fodel rhagweithiol lle gellid cynnig gwasanaethau'n rheolaidd yn y Gymraeg heb orfod i gleifion ofyn. Cydnabu SJ fod cyflawni'r uchelgais hon yn cyflwyno heriau, gan gynnwys argaeledd y gweithlu a chyfyngiadau systemau technegol, fodd bynnag roedd gwasanaethau'n gweithio'n weithredol tuag at yr amcan hwn.

Diolchodd TR i SJ am y diweddariad, ac anogodd yr aelodau i fanteisio ar gyfleoedd i wella eu sgiliau Cymraeg eu hunain.

Cymeradwyodd y Pwyllgor Adroddiad Blynyddol Safonau'r Gymraeg 2025-26 a Diweddariad Blynyddol Mwy na Geiriau.

Llywodraethu ac Atebolrwydd	
PODC 8/2026.07.16	**Polisïau i'w Cymeradwyo**

Cyflwynwyd y Polisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan i'r Pwyllgor i'w gymeradwyo. Roedd y polisi wedi bod yn destun y prosesau ymgynghori a llywodraethu priodol, gan gynnwys ymgysylltu â chydweithwyr Undebau Llafur, cyn ei gyflwyno i'w gymeradwyo.

Cyflwynodd NL y polisi a chynghorodd fod y gwelliannau'n adlewyrchu diweddariadau deddfwriaethol a gweithdrefnol diweddar yn hytrach na newid ym mwriad y polisi. Cadarnhaodd NL fod Iechyd Cyhoeddus Cymru yn parhau i gefnogi gweithio hyblyg lle bynnag y bo'n rhesymol bosibl a bod gan bob gweithiwr yr hawl i ofyn am weithio hyblyg o ddiwrnod cyntaf ei gyflogaeth.

Nododd NL hefyd fod gwaith ar y gweill ar lefel Cymru gyfan i adolygu polisïau'r gweithlu mewn modd mwy cydlynol. Cynghorodd y byddai agendâu pwyllgorau yn y dyfodol felly'n debygol o gynnwys nifer uwch o bolisïau Cymru gyfan y byddai angen eu cymeradwyo, er y byddai llawer ohonynt yn cynnwys mân ddiwygiadau yn unig, diweddariadau i ddyddiadau adolygu neu welliannau deddfwriaethol yn hytrach na newidiadau polisi sylweddol.

Cymeradwyodd y Pwyllgor Bolisi Gweithio Hyblyg Cymru Gyfan.

Er Gwybodaeth	
PODC 9/2026.07.16	**Eitemau i'w Nodi**
PODC 9.1/2026.07.16	**Adroddiad Perfformiad a Mewnwelediadau - Detholiad o'r Gweithlu**

HEB EI GADARNHAU

Nododd y Pwyllgor ddyfyniad o'r adroddiad Mewnwelediadau yn ymwneud â'r gweithlu er gwybodaeth.	
PODC 9.2/ 2026.07.16	**Diweddariad ar y Traciwr Argymhellion Archwilio**
Nododd y Pwyllgor y detholiad o'r Traciwr Argymhellion Archwilio.	
PODC 9.3/ 2026.07.16	**Cynllun Gwaith y Pwyllgor**
Nododd y Pwyllgor Gynllun Gwaith y Pwyllgor.	
PODC 16/2026.07.16	**Gweinyddiaeth i Gloi**
Diolchodd TR i bawb am eu cyfraniadau a daeth â'r cyfarfod i ben. Gofynnwyd i'r Pwyllgor e-bostio adborth ar y cyfarfod i Uned Fusnes y Bwrdd. Dyddiad cyfarfod nesaf y Pwyllgor: 15 Hydref 2026	
Daeth y cyfarfod i ben am 13:03	

HEB EU GADARNHAU