



Comisiynydd  
**Cenedlaethau'r  
Dyfodol**  
Cymru

**Future  
Generations**  
Commissioner  
for Wales

# Matrics Aeddfedrwydd

ar gyfer

# gweithredu

Deddf Llesiant

# Cenedlaethau'r Dyfodol

**Llywodraethu Addas  
ar gyfer y Dyfodol**

[futuregenerations.wales](http://futuregenerations.wales)

Mae'r cynnyrch hwn wedi'i ddatblygu fel rhan o Adolygiad Adran 20 Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru o'r modd y mae Llywodraeth Cymru yn rhoi Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ar waith. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth [yma](#)



## Proses: Elfennau allweddol o'r Gweithredu

**Dylai unrhyw sefydliad sydd am weithredu Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 neu sydd am ddyfnhau eu gweithrediad o'r Ddeddf anelu at:**



### Tymor hir:

- Cael gweledigaeth 25+ mlynedd glir, wedi'i datblygu ar y cyd, o'r dyfodol hirdymor dymunol, gyda graddfeydd amser gwahanol a sut i gyrraedd yno.
- Meddu ar dueddiadau ac offer cryf a hawdd eu defnyddio yn y dyfodol gan gynnwys gwahanol senarios sy'n galluogi ymyrraeth gynnar ac atal.
- Darparu adnoddau digonol ar gyfer gwytodaeth am y dyfodol a sut i fanteisio ar gyfleoedd hirdymor a mynd i'r afael â heriau'r presennol a'r dyfodol.
- Defnyddio a datblygu offer i ymgorffori ystyriaeth o'r dyfodol mewn strategaeth a phenderfyniadau i sicrhau tegwch rhwng cenedlaethau.



### Atal:

- Cofleidio a hyrwyddo atal a gwerthfawrogi ei werth hirdymor.
- Sicrhau dealltwriaeth a defnydd priodol o'r gwahanol fathau o atal er mwyn cynyddu ei effeithlonrwydd a'i effaith.
- Sicrhau dealltwriaeth o achosion sylfaenol pethau i'w targedu ac nid y symptom.
- Sicrhau dealltwriaeth a chytuno ar yr hyn sydd angen ei atal, yn gysylltiedig â thueddiadau hirdymor a chynnwys hyn wrth graidd y strategaeth gorfforaethol.
- Galluogi ymyrraeth gynnar gan gynnwys mabwysiadu cyllidebau ataliol a symud i ffwrdd ar gyfer darparu ymatebion aciwt yn unig.



## Integreiddio:

- Sicrhau dealltwriaeth a chymryd i ystyriaeth gyd-ddibyniaeth a rhyng-gysylltiadau rhwng materion a ffrydiau gwaith.
- Integreiddio strategaethau, polisiau a chymau gweithredu â nodau cenedlaethol ac amcanion llesiant (y sefydliad ac eraill).
- Galluogi integreiddio mewnol ac ystyriaeth llesiant yn gyffredinol, gan ddileu rhwystrau yn enwedig yn y ffactorau gweithredol fel dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio, sgiliau ac archwilio/gwerthuso.
- Buddsoddi mewn deall cysylltiadau achosion, materion ac effeithiau gan gynnwys trwy Asesiadau Effaith Integredig.
- Integreiddio camau gweithredu ac atebion trwy gydweithio ag eraill i ddatgloi synergeddau yn fewnol ac yn allanol.



## Cydweithio:

- Gwybod beth mae eraill yn ei wneud i ddod o hyd i gyfleoedd i gydweithio i ddatgloi synergeddau ac osgoi dyblygu.
- Cydweithio ac uno i fynd i'r afael â heriau hirdymor (cyffredin) mewn ffordd integredig a chyfrannu at y nodau cenedlaethol.
- Edrych y tu hwnt i'r partneriaid arferol i ddatblygu cydweithio aml-sector a dod ag eraill ar y daith i gynaliadwyedd.
- Manteisio ar bob cyfle i gydweithio ar lefelau cynllunio a chyflwyno.



## Cyfranogiad:

- Deall bod ymglymiad yn fwy nag ymgynghori a'i weld fel sgwrs 2-ffordd barhaus yn fewnol ac yn allanol.
- Nodi ac estyn allan at yr amrywiaeth o bobl y mae polisiau a phenderfyniadau yn effeithio arnynt ond hefyd fel y gallant helpu i ddylunio'ch strategaethau a nodi atebion.
- Bod yn agored i newid gwirioneddol, gan gynnwys cyfranogiad ystyrlon ac effeithiol gan ei gymhwyso o ddiffinio'r broblem i gyflawniad.
- Defnyddio ymgyfraniad i nodi anghenion cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol ac i ddiffinio a chyflawni'r weledigaeth hirdymor a nodir yn y nodau.



## Pobl a Diwylliant: Elfennau Allweddol Gweithredu

**Dylai unrhyw sefydliad sydd am weithredu Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 neu sydd am ddyfnhau eu gweithrediad o'r Ddeddf anelu at:**



### Hirdymor:

- Sicrhau bod pobl yn deall ac yn cydnabod gwerth meddwl hirdymor, yr angen am feddwl aml-genhedlaeth a symud i ffwrdd o wneud penderfyniadau adweithiol tymor byr.
- Meithrin a meistroli technegau meddwl hirdymor i achub ar gyfleoedd hirdymor a lliniaru risgiau tymor byr a hirdymor.
- Gwybod pryd a sut i gymhwyso meddwl hirdymor ac aml-genhedlaeth i alluogi ymyrraeth gynnar ac atal.
- Rhannu dysgu a symud tuag at gydgyhyrchu o fewn gallu meddwl y sefydliad ar gyfer y dyfodol a sicrhau bod bylchau mewn gwybodaeth ac arfer wedi'u llenwi.



### Atal

- Cydnabod gwerth atal a'i wahanol ffurfiau a lefelau.
- Sicrhau dealltwriaeth glir ar draws y sefydliad o'r hyn sydd angen ei atal ac o'r hyn sydd wrth wraidd materion a heriau'r presennol a'r dyfodol.
- Meithrin a meistroli technegau gwaith ataliol a symud i wariant ataliol i dorri cylchoedd negyddol a mynd i'r afael â heriau rhwng cenedlaethau.
- Symud tuag at wytnwch y tu hwnt i fod yn barod ar gyfer argyfwng; cael timau a systemau addasol a gwydn a all ymateb, paratoi a mynd i'r afael â heriau'r dyfodol yn ogystal â heriau presennol.



## Integreiddio:

- Creu diwylliant corfforaethol cynhwysol a llywio camau gweithredu trwy weledigaeth integredig o bwrpas a gwaith mewnol; lle mae'r holl amcanion llesiant yn cael eu deall yn glir ac yn atgyfnerthu ei gilydd.
- Symud oddi wrth weithio mewn seilo i dimau ystwyth sy'n rhannu gwybodaeth ac adnoddau i osgoi dyblygu a datgloi synergeddau.
- Sicrhau ystyriaeth systematig o amcanion, gwaith ac effaith timau a chyrrff cyhoeddus eraill a rhannu arferion da.
- Sicrhau bod pobl yn gallu gweld effeithiau a rhyng-gysylltiad materion a'u gwaith; ac atgyfnerthu gwaith ei gilydd i osgoi effeithiau andwyol.
- Sicrhau bod pobl yn hyderus ac yn barod i fynd y tu hwnt i'r galw wrth weithredu'r Ddeddf.
- Sicrhau bod pobl yn deall ac yn cyflawni eu gwaith fel bod y Ddeddf wedi'i hintegreiddio'n llawn ar draws timau, yn eu rhyngweithio a'u cydweithrediad ag eraill a sicrhau bod y Ddeddf wedi'i hintegreiddio'n llawn â pholisïau a gofynion cyfreithiol eraill.



## Cydweithio:

- Cydnabod gwerth cydweithio a'r angen i symud tuag at brototeipio ac arloesi ar y cyd.
- Sicrhau bod cydweithio yn digwydd ar bob cyfle o fewn y sefydliad a chyda phartneriaid allanol.
- Sicrhau bod pobl yn gallu nodi partneriaid posibl perthnasol a'u bod yn gallu creu partneriaethau a chydweithio effeithiol i ddatgloi synergeddau.
- Sicrhau bod pobl yn gwybod sut i feithrin ymddiriedaeth yn fewnol a chyda phartneriaid a galluogi trawsffrwythloni sgiliau rhwng timau a phartneriaid.
- Cynllun corfforaethol yn cael ei wneud yn gynyddol trwy ariannu ar y cyd a darparu prosiectau ar y cyd.



## Ymggyfraniad:

- Cydnabod gwerth ymggyfraniad a phrofiad byw o fewn diwylliant sy'n symud i ffwrdd oddi wrth feio a chreu amgylcheddau dysgu diogel sy'n meithrin arloesedd.
- Sicrhau bod y sefydliad yn hyrwyddo ac yn annog ethos o garedigrwydd, ymddiriedaeth ac empathi lle mae'r holl staff yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn barod i ddal ei gilydd yn atebol yn adeiladol gan fod pawb yn berchen ar y dull sefydliadol, y strwythurau llywodraethu a'r weledigaeth.
- Sicrhau bod pawb yn estyn allan at bobl newydd y tu hwnt i'r hyn a ddrwgdybir ac mewn ffyrdd newydd i sicrhau bod safbwyntiau amrywiol y bobl y mae gwaith y sefydliad yn effeithio arnynt yn cael eu hystyried.
- Galluogi symudiad oddi wrth ymgynghori tuag at sgysiau dwy ffordd parhaus a chyd-ddylunio ar bob cyfle.

# Matrics Aeddfedrwydd:

Mae'r tabl isod yn manylu ar y gwahanol elfennau allweddol y gellir eu defnyddio i ddyfnhau gweithrediad Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol 2015. Mae pob pwynt bwled yn bwyntydd i nodi lle mae arfer presennol yn eistedd ar y matrics aeddfedrwydd a phopeth ar ochr dde o hyn, yn cynnwys cyngor ar y camau nesaf y gall y sefydliad eu cymryd i ddod hyd yn oed yn fwy cynaliadwy ac i ymgorffori'r Ddeddf Llesiant ymhellach a'n helpu i gyflawni nodau llesiant cenedlaethol Cymru.

## Prosesau



### Tymor hir

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Gweledigaeth glir o'r dyfodol dymunol.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddwl tymor byr, 1 i 5 mlynedd.</li> <li>Dim meddwl hirdymor mewn prosesau a strategaethau.</li> <li>Dim map ffordd na theori newid i'r uchelgais terfynol neu'r weledigaeth hirdymor.</li> <li>Dim ystyriaeth o degwch rhwng cenedlaethau mewn prosesau.</li> <li>Nid yw strwythurau llywodraethu a chorfforaethol yn ystyried tueddiadau yn y dyfodol a all effeithio ar y sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth 5 i 10 mlynedd.</li> <li>Mae prosesau'n cydnabod gwerth meddwl hirdymor ond dim proses ar gyfer gwneud cais nac adolygiad.</li> <li>Act as seen as the roadmap and vision for the future.</li> <li>Governance systems consider limited future trends directly impacting the organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth 10 i 20 mlynedd.</li> <li>Tanlinellu gwerth y tymor hir mewn trafodaethau polisi, er enghraifft ynghylch y gyllideb ac mewn ymgynghoriadau.</li> <li>Gweithredu fel y fframwaith ar gyfer meddwl am y dyfodol</li> <li>Mae systemau llywodraethu yn ystyried sut mae holl dueddiadau cryfaf y dyfodol yn effeithio ar y sefydliad yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth 25+.</li> <li>Gwerth hirdymor wedi'i danlinellu trwy astudiaethau achos.</li> <li>Llwyddiant a chanlyniadau'r mapiau ffordd wedi'u mesur drwy gerrig milltir sy'n helpu i adolygu'r map ffordd ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Asesiadau o degwch rhwng cenedlaethau o ran strategaeth, polisi a phenderfyniadau corfforaethol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth 25+ gyda llinellau amser ac amserlenni lluosog wedi'u cynllunio ar y cyd ag eraill.</li> <li>Gweld gwerth o gydbwysu anghenion tymor byr a thymor hir yn cael ei gymhwysu'n rheolaidd.</li> <li>Adolygu canlyniadau a cherrig milltir yn rheolaidd ar y cyd ag eraill.</li> <li>Mae tegwch rhwng cenedlaethau yn ystyriaeth graidd ym mhob polisi a phenderfyniad.</li> <li>Mae systemau llywodraethu yn cael eu haddasu i'r byd cymhleth ac anwadal; maent yn mesur ac yn olrhain galwadau, cyflawniadau a disgwyliadau newydd o ran llywodraethu.</li> </ul>
<b>Tueddiadau cryf a hawdd eu defnyddio yn y dyfodol ac offer i weithredu ar gyfer y dyfodol megis senarios.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cofrestr o'r prif dueddiadau.</li> <li>Dim tystiolaeth nac ystyriaeth o ddefnyddio dulliau ac offer i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cofrestr o dueddiadau cenedlaethol wedi'i hanfon at staff ond wedi'i chyfyngu i gylch gwaith y sefydliad.</li> <li>Defnydd cyfyngedig o offer i weithredu ar gyfer y dyfodol a senarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cofrestr o dueddiadau cenedlaethol gyda naratif am effeithiau ar y sefydliad a'r rhanbarth.</li> <li>Trafod gyda thimau ac adrannau.</li> <li>Offer a senarios i weithredu ar gyfer y dyfodol yn cael eu defnyddio'n weithredol ac wrth ddylunio polisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cofrestr a naratif wedi'u datblygu mewn cydweithrediad â phartneriaid ac yn cynnwys tueddiadau a cherrig milltir lleol.</li> <li>Trafod yn unigol ac mewn timau.</li> <li>Defnydd o'r gofrestr wedi'i mapio, a choladu arferion da.</li> <li>Offer a senarios strategol i weithredu ar gyfer y dyfodol yn cael eu defnyddio'n rheolaidd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ond y man cychwyn yw'r gofrestr ac mae'n cyfeirio at ffynonellau lluosog o wybodaeth, wedi'u teilwra ar gyfer adrannau a thimau.</li> <li>Arferion da a dysgu wedi'u cynnwys a'u diweddarau'n rheolaidd fel rhan o gofrestr tueddiadau'r dyfodol.</li> <li>Pecynnau cymorth ar gael ar wahanol dechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol a defnydd o senarios dyfodol amgen.</li> </ul>
<b>Darparu adnoddau ar gyfer gwaith a chymhwysiad i weithredu ar gyfer y dyfodol, gan gynnwys hyfforddiant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cyllid.</li> <li>Dim hyfforddiant.</li> <li>Dim cyfathrebu ar yr angen i feddwl am y dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyllid cyfyngedig.</li> <li>Dim hyfforddiant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyllid i ddatblygu cofrestr tueddiadau, naratif a hyfforddiant wedi'u teilwra.</li> <li>Hyfforddiant ar ddefnyddio tueddiadau, adeiladu senarios a sganio'r gorwel wedi'i ddarparu i rai unigolion allweddol i fynd i'r afael â risgiau.</li> <li>Strategaeth gyfathrebu yn atgyfnerthu meddylfryd y dyfodol.</li> <li>Ystyried sgiliau'r dyfodol ond dim cynllun eto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyllid i ddatblygu cofrestr tueddiadau a naratif mewn cydweithrediad â phartneriaid.</li> <li>Meddwl am y dyfodol ac ymwbyddiaeth hirdymor wedi'u cynnwys mewn hyfforddiant sefydlu, a hyfforddiant ar gael ar gyfer ystod eang o dechnegau a senarios i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Mae strategaeth gyfathrebu barhaus yn atgyfnerthu hyfforddiant ar gyfer y dyfodol ac yn amlygu cyfleoedd newydd i staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyllid ar gael i ddatblygu gwybodaeth a chymhwysio technegau dyfodol amrywiol gan bob tim ac unigolion perthnasol.</li> <li>Unigolion a thimau wedi'u hyfforddi ar y gwahanol dechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Ystyried tueddiadau ac anghenion sgiliau'r dyfodol fel rhan o systemau dethol a gwerthuso gweithwyr.</li> <li>Sgiliau'r Dyfodol wedi'u cynnwys yn y Strategaeth Lywodraethu sy'n cydgyssylltu camau gweithredu ar sgiliau trefniadaeth a phenodiadau.</li> <li>Mae dyrannu adnoddau yn ymateb i risgiau a chyfleoedd hirdymor posibl.</li> </ul>
<b>Offer i ymgorffori ystyriaeth i weithredu ar gyfer y dyfodol mewn strategaeth a phenderfyniadau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae gwersi o'r gorffennol yn dal i fod yn brif ddylanwad.</li> <li>Mae prosesau yn mynd i'r afael ag anghenion a phwysau presennol yn unig.</li> <li>Dim neu dim fawr o dystiolaeth bod tueddiadau'n cael eu hystyried wrth lunio polisiâu.</li> <li>Mesurau llwyddiant yn seiliedig ar dargedau neu ganlyniadau tymor byr yn unig.</li> <li>Technegau a senarios i weithredu ar gyfer y dyfodol heb eu cynnwys mewn gwaith ymglyfraniad a phartneriaeth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae arweinyddiaeth yn helpu i egluro ansicrwydd o ran meddwl am y dyfodol.</li> <li>Mae prosesau'n cynnwys peth cyfeiriad at dueddiadau'r dyfodol e.e. mewn asesiadau llesiant.</li> <li>Defnydd cyfyngedig o dechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol ond ddim yn gyson.</li> <li>Mae rhai mesurau llwyddiant yn rhai hirdymor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n sicrhau bod effaith hirdymor, blaenoriaethau ac anghenion y dyfodol yn cael eu deall yn dda a'u hystyried ochr yn ochr ag anghenion tymor byr a chanolog.</li> <li>Y gofrestr ac offer i weithredu ar gyfer y dyfodol eraill yn cael eu hystyried, a sganio'r gorwel yn cael ei wneud yn y rhan fwyaf o'r gwaith o lunio polisiâu a gwneud penderfyniadau.</li> <li>Mesurau llwyddiant hirdymor wedi'u trafod, eu hadolygu a'u cytuno ar y cyd.</li> <li>Mae ymarferion dyfodol neu gwestiynau sy'n seiliedig ar y dyfodol yn cael eu cynnwys mewn prosesau cynnwys a gwaith gyda chymunedau lleol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n gyrru ac yn sicrhau defnydd cyson o dechnegau dyfodol beiddgar ac arloesol, o anghenion, tueddiadau a phwysau'r presennol a'r dyfodol.</li> <li>Ystyriaethau tueddiadau a senarios y dyfodol wedi'u gwreiddio'n ddwfn ac yn gyson wrth wneud polisiâu a phenderfyniadau.</li> <li>Mesurau llwyddiant yn ymestyn yn y tymor hwy, y tu hwnt i genhedlaeth i ddod.</li> <li>Mae prosesau'n sicrhau bod sganio'r gorwel yn cael ei wneud ar y cyd ag eraill.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n blaenoriaethu canlyniadau a chamau gweithredu hirdymor sy'n gwella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol yn y tymor hir ac yn sicrhau cydbwysedd digonol rhwng anghenion tymor byr, canolig a hir.</li> <li>Mae offer a thechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol yn llywio cylchoedd polisi a gwneud penderfyniadau, uwchlaw dyluniad polisiâu unigol.</li> <li>Mesurau llwyddiant hirdymor aml-genhedlaeth.</li> <li>Mae gwaith ar gyfer dyfodol yn cael ei gyd-gynllunio gyda phartneriaid a chymunedau.</li> </ul>

Atal					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Cydnabod gwerth atal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ymrwymiad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymrwymiad cyffredinol i gael agwedd ataliol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disgrifiad clir o'r heriau sydd angen eu hatal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymrwymiad wedi'i gynnwys mewn mecanweithiau atebolrwydd ond nid oes strategaeth gyffredinol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwerth gweithredu ataliol yn rhan o'r cynllun corfforaethol strategol, wedi'i fesur, wedi'i dystiolaethu'n glir, yn cael ei gyfathrebu a'i adolygu'n rheolaidd.</li> </ul>
<b>Dealltwriaeth o'r gwahanol fathau o atal a'u perthnasedd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim diffiniad cytûn neu ddealltwriaeth gyffredin.</li> <li>Dim tystiolaeth ar sut mae mesurau ataliol yn cael eu hystyried.</li> <li>Ni ddarparwyd unrhyw hyfforddiant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffiniad wedi'i gytuno ond heb ei gynnwys mewn polisiau a chanllawiau mewnol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffiniad wedi'i gynnwys yn y broses a'r canllawiau ond dim defnydd cyson ar draws y sefydliad.</li> <li>Hyfforddiant yn gyfyngedig i godi ymwybyddiaeth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'n amlwg bod gwahanol fathau o atal yn llywio gwahanol gamau gweithredu a chynlluniau o fewn y sefydliad.</li> <li>Darperir hyfforddiant unigol a thim.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymrwymadau gwahanol ar gyfer gwahanol fathau o atal wedi'u hintegreiddio'n llawn mewn cynllun corfforaethol a strategol cydlynol.</li> <li>Unigolion a thimau wedi'u hyfforddi'n llawn mewn theori a chymhwys o fewn y sefydliad a'r sectorau.</li> </ul>
<b>Deall achosion sylfaenol pethau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ddim yn ymwybodol o'r achosion sylfaenol, dim ond mynd i'r afael â'r symptomau.</li> <li>Heriau yn cael ei weld mewn arwahanrwydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yn ymwybodol o rai achosion sylfaenol ond yn dal i fynd i'r afael â'r symptomau yn bennaf.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisiynu neu wneud ymchwil i ddechrau deall achosiaeth.</li> <li>Edrychir ar heriau mawr o safbwynt y sefydliad cyfan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfathrebu clir a chyson a log o achosion sylfaenol yr heriau y mae'r sefydliad yn ceisio eu hatal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynllun clir i fynd i'r afael â gwraidd yr heriau i'w hatal mewn cydweithrediad ag eraill.</li> <li>Ystyrir pob her o safbwynt y system gyfan.</li> </ul>
<b>Deall beth sydd angen ei atal yn gysylltiedig â thueddiadau a strategaeth hirdymor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ond delio â phroblemau ar y pryd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nodi heriau'r dyfodol i'w hosgoi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithio gydag eraill i nodi beth sydd angen ei atal yn y tymor hir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwaith atal yn cael ei wneud ar y cyd â sganio'r gorwel a dull meddwl hirdymor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adnoddau a mecanweithiau pwrpasol ar gyfer cynllunio senarios yn y dyfodol a 'Datblygu Cymdeithas' ac Atal/Cynllunio Trychinebau cysylltiedig.</li> </ul>
<b>Galluogi ymyrraeth gynnar gan gynnwys cyllid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae strwythurau a phrosesau Llywodraethu yn rhwystro arloesi a dulliau ataliol.</li> <li>Gwariant ar faterion aciwt yn unig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw prosesau'n rhoi fawr ddim cyfle, os o gwbl, i ystyried y materion y mae'r sefydliad yn ceisio eu hatal neu eu hachosion, dim ymyrraeth gynnar.</li> <li>Pocedi bach o arian ar gyfer mesurau ataliol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n galluogi ac yn annog ystyriaeth o'r heriau i'w hatal.</li> <li>Mae effeithiau negyddol posibl yn cael eu nodi a'u dileu neu eu lleihau ar ddechrau prosiectau.</li> <li>Peth cyllid wedi'i ddyrannu i atal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derbyn gostyngiadau tymor byr mewn perfformiad ar gyfer enillion gwell yn y dyfodol.</li> <li>Mwy o arian wedi'i ddyrannu i atal.</li> <li>Mae prosesau sefydliadol yn ymgorffori ac yn annog ystyried atal mewn ffordd gyfannol ar draws y sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brigdorri'r gyllideb ar gyfer camau ataliol.</li> <li>Blaenoriaethu'r defnydd o adnoddau ar gyfer y tymor hir hyd yn oed os yw'n cyfyngu ar y gallu i ddiwallu rhai anghenion tymor byr.</li> <li>Galluogi ymyrraeth gynnar a chyfunol.</li> </ul>





**Integreiddio**

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<p><b>Deall cyd-ddibyniaeth a rhyng-gysylltiadau rhwng materion a ffrydiau gwaith</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peidio â gweld cysylltiadau rhwng materion.</li> <li>Mae gweithio mewn seilo, timau a mentrau yn gweithredu'n annibynnol ar ei gilydd.</li> <li>Dim cyfeiriad at y Ddeddf mewn prosesau ac arferion presennol.</li> <li>Anaml, os o gwbl, y cyfeirir at y Ddeddf a'i thrin fel ymarfer ticio bocs a mater cydymffurfio gan uwch arweinwyr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deall rhai cysylltiadau rhwng materion ac atebion.</li> <li>Strategaeth, cynlluniau a phrosesau Corfforaethol wedi'u fframio o amgylch y Ddeddf fel ei phrif egwyddor drefniadol, gan gynnwys rheoli perfformiad a cheisio cyflawni eu hamcanion mewn ffordd integredig.</li> <li>Deall sut mae amcanion a nodau yn ceisio mynd i'r afael â materion cydgyssylltiedig.</li> <li>Tystiolaeth o beth gwaith trawsadrannol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n annog ac yn galluogi mynd i'r afael â materion cydgyssylltiedig.</li> <li>Tystiolaeth o ddefnyddio offer gyda chamau gweithredu yn mynd y tu hwnt i theori a chanlyniadau cyflawni yn ymarferol.</li> <li>Tystiolaeth o rywfaint o waith trawsadrannol ar wahanol lefelau o'r sefydliad i nodi atebion integredig.</li> <li>Hyfforddiant ac adnoddau wedi'u buddsoddi i ddeall rhyng-gysylltiadau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau yn datgloi synergeddau wrth gyfrannu at nodau a chyflawni amcanion.</li> <li>Mae prosesau'n cefnogi deall cydgyssylltiadau materion, a nodi atebion integredig yn fewnol.</li> <li>Tystiolaeth o waith trawsadrannol cyson i ddeall a dod o hyd i atebion integredig i heriau rhyng-gysylltiedig.</li> <li>Mae prosesau sicrwydd yn nodi meysydd lle mae cysylltiadau wedi'u methu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwaith trawsadrannol systematig ar bob lefel o'r sefydliad wrth ddylunio polisiau a gwneud penderfyniadau gan geisio cyflawni amcanion a nodau.</li> <li>Mae strwythurau, prosesau ac ymddygiadau llywodraethu yn galluogi ac yn cefnogi integreiddio.</li> <li>Gwaith trawsadrannol systematig i ddeall a dod o hyd i atebion integredig i heriau rhyng-gysylltiedig.</li> <li>Buddsoddi mewn deall rhyng-gysylltiadau materion, amcanion ac atebion yn fewnol ac yn allanol.</li> </ul>
<p><b>Galluogi Integreiddio ac ystyriaeth llesiant yn gyffredinol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesur llwyddiant polisi ac anghenion cymdeithasol yn llym trwy fesurau meintiol traddodiadol (fel CMC).</li> <li>Dim cyfeiriad at y Ddeddf yn y Cylch Gorchwyl ar gyfer fforymau gweithredol.</li> <li>Bodlonir gofynion lleiafswm canllawiau a rheoliadau eraill ond nid yw staff yn mynd y tu hwnt i hynny.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyfforddi staff uwch ar ofynion y Ddeddf.</li> <li>Y Ddeddf wedi'i gynnwys yn y Cylch Gorchwyl ar gyfer fforymau gweithredol, ond nid yw'r rhan fwyaf o aelodau wedi derbyn hyfforddiant.</li> <li>Prosesau ac offer newydd ar gyfer llwyddiant a llesiant polisi ond dim monitro.</li> <li>Dim mecanweithiau na strategaeth i wella perfformiad mewn perthynas â dangosyddion llesiant newydd.</li> <li>Creu mecanweithiau atebolrwydd newydd.</li> <li><b>Cyfathrebu a disgwyliadau clir ynghylch sut mae'r Ddeddf yn cael ei hintegreiddio mewn mecanweithiau atebolrwydd.</b></li> <li>Cyfeirir at y Ddeddf fel ystyriaeth yn unig ond ni chafwyd tystiolaeth o unrhyw weithio allan.</li> <li>Mae proses a dyraniad y gyllideb ond yn caniatáu ar gyfer camau gweithredu newydd a ystyrir yn rhai peilot neu ar raddfa fach na fyddant yn cael effaith ar lefel y boblogaeth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystyried mesuriadau llwyddiant a llesiant polisi a gydnabyddir yn rhyngwladol.</li> <li>Y Ddeddf rhan annatod o nifer cynyddol o bolisiau.</li> <li>Y Ddeddf wedi'i chynnwys yn y Cylch Gorchwyl ar gyfer fforymau gweithredol. Mae pob uwch swyddog gweithredol wedi cael hyfforddiant arno.</li> <li>Gosod targedau a chamau i wella perfformiad ar y dangosyddion hyn.</li> <li>Deddf wedi'i gynnwys yn y prif ddogfennau mewnol, strategaethau, rhageiriau, datganiadau i'r wasg ac adroddiadau.</li> <li><b>Adolygir mecanweithiau atebolrwydd a sicrwydd i brofi eu heffeithiolrwydd yn ymarferol.</b></li> <li><b>Llif clir o fewnwelediad, sicrwydd, atebolrwydd a llinellau adrodd ar lefelau bwrdd a gweithredol.</b></li> <li>Prosesau cyllideb sy'n cyd-fynd ag amcanion llesiant y sefydliad ac yn dangos yn glir sut mae'r amcanion hyn wedi llywio penderfyniadau cyllidebol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurau llesiant fel y Dangosyddion Cenedlaethol a cherrig milltir a ddefnyddir i fesur llwyddiant polisi (fel yn y Strategaeth Cyflogadwydd er enghraifft).</li> <li>Tystiolaeth glir o'r Ddeddf mewn prosesau cynllunio corfforaethol a pholisi hirdymor.</li> <li>Y Ddeddf wedi'i wreiddio ym mhob polisi.</li> <li>Llwyddiant wedi'i integreiddio a'i olrhain yn rheolaidd trwy adroddiadau blynyddol fel adroddiadau llesiant Cymru.</li> <li>Y Ddeddf wedi'i wreiddio yn y Cylch Gorchwyl a chyfathrebu swyddogol.</li> <li>Cyflawni amcanion llesiant sy'n gysylltiedig ag adolygiadau perfformiad ar gyfer staff uwch.</li> <li>Cynhyrchwyd Strategaeth ar Ddyfodol Sgiliau mewn Llywodraethu.</li> <li>Adolygir mecanweithiau atebolrwydd yn rheolaidd.</li> <li>Mae prosesau cyllidebol yn dangos yn glir sut mae pob amcan llesiant yn cael ei ariannu i sicrhau bod digon o adnoddau'n cael eu dyrannu i gyflawni'r holl ymrwymadau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurau llesiant yn cael ei ddefnyddio i fesur llwyddiant polisi.</li> <li>Y Ddeddf wedi'i gwreiddio a'i gweld mewn cyfathrebu swyddogol o'r holl fforymau gweithredol, gan gynnwys fel rhan o'r Cylch Gorchwyl.</li> <li>Llesiant cenedlaethau'r dyfodol yn rheolaidd ar agendâu fforymau gweithredol uwch.</li> <li>Anogaeth i gymhwyso'r Ddeddf dan arweiniad uwch arweinwyr gyda strwythurau ffurfiol ac anffurfiol megis sesiynau her rheolaidd yn seiliedig ar y Ddeddf.</li> <li>Pob ysgogiad llywodraethol yn cael ei ddefnyddio i annog sectorau a gwledydd eraill i fabwysiadu'r Ddeddf.</li> <li>Mae llywodraethu a phroses yn cael eu harwain gan anghenion cymdeithasol gyda strwythurau sy'n gallu ymateb yn hawdd i anghenion a blaenoriaethau newidiol y cyhoedd.</li> <li>Proses lywodraethu dryloyw sy'n meithrin ymddiriedaeth rhwng y cyhoedd a'r llywodraeth.</li> <li>Pob proses a phenderfyniad ariannol (gan gynnwys grantiau) a arweinir gan ystyriaeth o nodau cenedlaethol ac amcanion llesiant hirdymor y sefydliad.</li> </ul>
<p><b>Integreiddio â nodau cenedlaethol ac amcanion llesiant</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ystyriaeth nac integreiddio gyda'r nodau.</li> <li>Dim gwybodaeth am neu integreiddio ag amcanion eraill</li> <li>Ddim yn glir sut mae cynaliadwydd a llesiant yn cael eu hintegreiddio mewn prosesau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n galluogi integreiddio naill ai nodau neu amcanion llesiant ond nid y ddau</li> <li>Tystiolaeth annigonol ar ystyriaeth a chyfraniad at bob un o'r saith nod llesiant wrth osod amcanion a llunio polisiau</li> <li>Byrddau a grwpiau trawsadrannol yn ymwybodol o waith ei gilydd ond dim anogaeth i gydweithio</li> <li>Ychydig o dystiolaeth o sut mae amcanion a chamau llesiant yn cael eu hystyried wrth lunio polisiau</li> <li>Dibyniaeth ar hen dargedau yn dal i fod yn drech</li> <li>Rhai anghysondebau yn y set o amcanion ac fe'u gwelir fel ychwanegiad</li> <li>Pennu amcanion llesiant clir a chamau sy'n sicrhau'r cyfraniad mwyaf posibl at nodau llesiant y Ddeddf a'u hadolygu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n galluogi integreiddio â nodau, amcanion a chamau llesiant</li> <li>Tystiolaeth glir ar wneud y mwyaf o gyfraniad i bob un o'r nodau</li> <li>Mae amcanion yn gweithio fel set gydlynol ac yn atgyfnerthu ei gilydd</li> <li>Holl amcanion a chamau llesiant y sefydliad yn hysbys ac yn cael eu deall gan bob tim</li> <li>Mae amcanion a chamau yn dechrau llunio pob prosiect, polisi a phenderfyniad</li> <li>Adolygu amcanion llesiant a chynnydd mewn cydweithrediad â phartneriaid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o Integreiddio nodau, amcanion a chamau.</li> <li>Mae prosesau corfforaethol, systemau monitro perfformiad a pholisiau yn cynyddu'r cyfraniadau i'r nodau yn y Ddeddf.</li> <li>Prosesau corfforaethol, systemau monitro perfformiad a pholisiau wedi'u newid i sicrhau bod pob cam rhesymol yn cael ei gymryd i fodloni amcanion.</li> <li>Tystiolaeth nad yw amcanion a chamau yn tanseilio amcanion eraill a bod yn ofalus iawn i beidio ag effeithio'n negyddol arnynt.</li> <li>Mae prosesau'n galluogi integreiddio camau gweithredu gyda phartneriaid newydd a lluosog.</li> <li>Gosod meini prawf clir ar gyfer gosod ac adolygu amcanion llesiant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o integreiddio nodau, amcanion a chamau yn systematig.</li> <li>Mae cyflawni amcanion yn cyfrannu at amcanion eraill ac yn eu hatgyfnerthu (yn fewnol ac yn allanol) i gynhyrchu cyd-fuddiannau a chyfrannu at bob un o'r nodau llesiant.</li> <li>Bod yn dryloyw ynghylch cynnydd a heriau i gyflawni amcanion llesiant a bod yn dryloyw pan nad ydynt yn cael eu cyflawni.</li> </ul>
<p><b>Ystyriaeth integredig o achosion, materion ac effeithiau</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edrych ar effeithiau ar wahân ac ar adegau gwahanol.</li> <li>Ychydig neu ddim mynegiant o sut mae'r ddyletswydd datblygu cynaliadwy yn cyd-fynd â dyletswyddau deddfwriaethol eraill y sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymrwymiad i integreiddio o'r brig</li> <li>Cynllun a gweledigaeth gorfforaethol integredig</li> <li>Ymrwymiad gweithredol i fynd i'r afael â gweithio mewn seilo</li> <li>Archwiliwyd rhai prosesau mewnol yn feirniadol ond ychydig o newid a wnaed i atal anghysondebau wrth lunio polisiau a gwneud penderfyniadau ar draws y sefydliad</li> <li>Cydnabod bodolaeth dyletswyddau lluosog yn gweithio gyda/yn erbyn y ddyletswydd llesiant</li> <li><b>Adolygiad a gwerthusiad cyson ac integredig o bolisi i ddeall effeithiau cronol</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adolygu ac addasu prosesau mewnol i fynd i'r afael â gweithio mewn seilo ac anghysondebau, a galluogi cydlyniant ac integreiddio</li> <li>Prosesau clir i gymharu polisiau ar y cam dylunio i sicrhau bod pob maes yn symud tuag at weledigaeth a rennir ar gyfer y dyfodol</li> <li>Cydnabod y dyletswyddau lluosog sy'n gweithio ar y cyd â'r ddyletswydd llesiant, yn enwedig yn y saith maes newid corfforaethol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae proses yn galluogi integreiddio â nodau, amcanion a chamau llesiant, yn ogystal â phrosesau.</li> <li>Adolygu a gwerthuso polisi yn systematig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesiadau Effaith Integredig o wneud polisiau a phenderfyniadau.</li> <li>Dyletswyddau cyfreithiol yn gyson ac yn atgyfnerthu ei gilydd.</li> </ul>
<p><b>Integreiddio gweithredu ag eraill</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim gwybodaeth am gynlluniau ac adnoddau eraill.</li> <li>Dim anogaeth i integreiddio (a chydweithio) o fewn y sefydliad a chydag eraill.</li> <li>Creu ymrwymadau cyson sy'n cystadlu neu'n dyblygu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o drafodaethau gyda chyrrff eraill i ddeall eu hamcanion a'u cynlluniau.</li> <li>Angen dileu ymrwymadau sy'n cystadlu neu'n dyblygu a gydnabyddir.</li> <li><b>Mae ystyried amcanion llesiant cyrrff eraill yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amcanion cyrrff cyhoeddus eraill, Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus a chyrrff cenedlaethol wedi'u mapio.</li> <li>Tystiolaeth o adolygu amcanion i gyd-fynd ag amcanion eraill.</li> <li>Ymrwymadau sy'n cystadlu neu'n dyblygu yn cael ei gydnabod.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canllawiau clir ar y berthynas rhwng gwahanol fyrdau a chyrrff, sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob un gymhwyso'r Ddeddf a chyfrannu at amcanion llesiant eraill.</li> <li>Tystiolaeth o gydweithio rhwng sefydliadau i gynllunio ac adolygu eu hamcanion gyda'i gilydd.</li> <li>Ymddrin ag ymrwymadau cystadleuol neu sy'n dyblygu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyd-ddylunio amcanion.</li> <li>Dileu ymrwymadau cystadleuol neu sy'n dyblygu.</li> </ul>



Cydwethio					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Gwybod beth mae eraill yn ei wneud i ddod o hyd i gyfleoedd i gydweithio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithio mewn seilo.</li> <li>Dim gwybodaeth am yr hyn y mae sefydliadau eraill yn ei wneud.</li> <li>Dim mapio partneriaid posibl.</li> <li>Dim cyfranogiad yng ngwaith BGC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o rywfaint o ddadansoddi gan randdeiliaid.</li> <li>Tystiolaeth o ymdrechion i weithio'n wahanol gyda phartneriaid arferol.</li> <li>Tystiolaeth o ymdrechion i nodi meysydd ar gyfer cydwethio gan gynnwys mewn strategaeth a gwaith rhanbarthol (trwy BGC a grwpiau eraill).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgwymerwyd â mapio rhanddeiliaid llawn.</li> <li>Eglurder ynghylch pa bartneriaid i'w cynnwys mewn darn penodol o waith.</li> <li>Rhesymeg ac arweiniad ar gyfer dewis partneriaid.</li> <li>Tystiolaeth o eglurder y meysydd gorau ar gyfer cydwethio.</li> <li>Adolygiadau o gydweithio yn y gorffennol i wella arferion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fforymau ffurfiol mewnol ar gyfer cydwethredu trawsadrannol.</li> <li>Sianeli ffurfiol ar gyfer rhannu arferion da yn allanol ac yn fewnol.</li> <li>Dysgu allanol a rhannu gwybodaeth ar draws y sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyd-gynllunio prosesau gyda staff a phartneriaid a galluogi cydwethio.</li> <li>Prosesau sy'n annog a galluogi pobl i ddod o hyd i ffyrdd newydd o gydweithio.</li> </ul>
<b>Pwrpas cydwethredu yw mynd i'r afael â heriau hirdymor (cyffredin) a chyfrannu at y nodau cenedlaethol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim mecanweithiau i annog cydwethio mewnol nac allanol.</li> <li>Dim dealltwriaeth o'r angen i gydweithio i fynd i'r afael â materion hirdymor.</li> <li>Peth dyblygu a gwastraffu adnoddau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim dealltwriaeth na mapio heriau cyffredin.</li> <li>Ychydig neu dim tystiolaeth o ystyriaeth o bartneriaid posibl i gyfrannu at bedwar dimensiwn llesiant.</li> <li>Dim ystyriaeth o bwy sydd â'r liferi angenrheidiol i wneud y newid dymunol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapio heriau cyffredin.</li> <li>Ymgwymerwyd â gwaith mapio rhanddeiliaid.</li> <li>Mae prosesau'n galluogi dealltwriaeth glir o'r hyn y gall pob rhanddeiliad ei gyfrannu.</li> <li>Sianeli allanol ffurfiol ar gyfer rhannu arferion a dysgu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heriau wedi'u cynllunio ar y cyd a mapio rhanddeiliaid.</li> <li>Amcanion cyffredin wedi'u llunio i helpu i fynd i'r afael â heriau hirdymor cyffredin.</li> <li>Cytundebau cydwethio clir, canlyniadau wedi'u mesur ac yn hygyrch.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth glir o effaith gyfunol ar gyflawni nodau ac amcanion cyfunol.</li> <li>Effaith gyfunol ar fynd i'r afael â heriau hirdymor.</li> <li>Prosesau i rannu arferion a dysg da.</li> </ul>
<b>Aml-sector</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cydwethio y tu allan i'r sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ond drwy Wasanaeth Cyhoeddus Cymru'n Un y ceir cydwethredu o fewn y sector cyhoeddus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Timau'n gweithio gyda'r sectorau preifat a gwirfoddol i hyrwyddo'r Ddeddf yn well ac annog eraill i'w defnyddio.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n galluogi gweithio gyda gwahanol sectorau mewn ffyrdd arloesol i gyflawni estyniad diriaethol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defnyddir cydwethredu i annog sectorau eraill i fabwysiadu'r Ddeddf a chynyddu effaith gyfunol i fynd i'r afael â heriau hirdymor.</li> </ul>
<b>Osgoi dyblygu a datgloi synergeddau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw prosesau'n gadael cyfleoedd ar gyfer cyd-ddylunio polisiâu a chymau gweithredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwaith partneriaeth gwasgaredig a thameidiog.</li> <li>Prosesau i adnabod dyblygu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dolen adborth rhwng partneriaid.</li> <li>Rhai secondiadau a phenodiadau ar y cyd.</li> <li>Ymrwymiad i ddileu dyblygu a nodi lle gall pob partner gyfrannu orau.</li> <li>Defnyddio enghreifftiau i ddangos sut mae gweithio mewn partneriaeth wedi bod o fudd i bartneriaid.</li> <li>Deall y risgiau o beidio â chydweithio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dolenni adborth gyda phartneriaid a rhanddeiliaid.</li> <li>Cynllun secondiad a phenodiadau ar y cyd parhaus.</li> <li>Llwybrau ffurfiol ac anffurfiol amrywiol ar gyfer rhannu arferion da.</li> <li>Mae prosesau'n galluogi llif adborth gwir a gonest o ffynonellau allanol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n galluogi dolenni adborth gwir a gonest gyda phartneriaid, rhanddeiliaid a'r cyhoedd.</li> <li>Adnoddau wedi'u clustnodi ar gyfer cydwethio.</li> <li>Sianel ffurfiol i sefydliadau ac o sefydliadau ar gyfer datblygu syniadau a mynd i'r afael â heriau cyffredin hirdymor Adolygiadau o gydweithio.</li> <li>Rhannu arferion gorau ag eraill.</li> <li>Dulliau newydd wedi'u mabwysiadu i ddangos a chyfathrebu cynnydd.</li> </ul>
<b>Ar lefelau cynllunio a chyflawni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosesau a rheoliadau rhy gymhleth sy'n rhwystro cydwethio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n annog cydwethio ond dim canllawiau clir ynghylch sut mae hyn yn gweithio'n ymarferol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n annog ac yn galluogi cydwethio â phartneriaid a rhanddeiliaid 'anarferol'.</li> <li>Cydwethio wrth ddylunio polisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydwethio wrth ddylunio a chyflawni polisi.</li> <li>Tystiolaeth o gyd-gynllunio polisi, strategaeth a chymau gweithredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o gydgyhyrchu, cyllidebau a rennir, secondiadau, cyd-gomisiynu arloesol a chyflawni prosiectau.</li> </ul>



**Ymgyfraniad**

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<p><b>Mwy nag ymgynghori – proses 2 ffordd</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw'r canllawiau a'r broses ymgynghori yn adlewyrchu'r disgwyliad cynyddol o 'gyfranogiad' yn y Ddeddf.</li> <li>Ymgyfraniad yn cael ei drin fel ymarfer ticio blwch.</li> <li>Dim proses ffurfiol ar gyfer rhoi adborth i'r rhai dan sylw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n defnyddio'r diffiniad cywir o gyfranogiad, ac mae'n cydweddu â sbectrwm cyfranogiad y cyhoedd.</li> <li>Mae prosesau'n gwahaniaethu rhwng cynnwys ac ymgynghori.</li> <li>Peth tystiolaeth o ymdrechion i roi adborth.</li> <li>Ymdrechion i ddefnyddio gwahanol dechnolegau neu dechnegau i wella cyfranogiad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae canllawiau'n annog cyfranogiad cynnar a dulliau eraill yn lle ymgynghori.</li> <li>Cynllunio ar gyfer gwelliant parhaus mewn dulliau a thechnegau cynnwys.</li> <li>Tystiolaeth o symud oddi wrth ymgynghori i ddulliau eraill o gynnwys yn gyson.</li> <li>System ar waith i bobl fewnbynnu syniadau i lunio polisiau a phenderfyniadau ac nid dim ond mynegi barn pan gânt eu gwahodd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnwys y cyhoedd yn barhaus mewn gwneud penderfyniadau strategol hirdymor, nid dim ond unwaith.</li> <li>Mecanweithiau i gasglu safbwyntiau, i'w dadansoddi a'u cymryd i ystyriaeth ac i roi adborth yn eu lle.</li> <li>Mae prosesau'n sicrhau cyfranogiad mwy systematig.</li> <li>Dolen adborth o fewn sgwrs barhaus.</li> <li>Dysgu wedi'i gasglu ac yn bwydo i mewn i'r camau nesaf.</li> <li>Dulliau a phrosesau ymgyfraniad aml-foddol sy'n hygyrch ar-lein ac all-lein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae systemau sgwrsio aeddfed ac agored yn eu lle.</li> <li>Sefydlu perthynas aeddfed, dryloyw ac ymddiriedus ag eraill.</li> <li>Cryfhau ymddiriedaeth a hyder yn y sector cyhoeddus ac mae pobl yn cymryd mwy o ran yn y broses ddemocratidd.</li> </ul>
<p><b>Cyrraedd amrywiaeth y bobl yr effeithir arnynt</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim systemau ar waith i gynnwys ystod amrywiol o bobl ac nid dim ond y 'rhaf arferol'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgymerwyd â rhai dulliau safonol o gynnwys pobl.</li> <li>Ychydig o fyfyrto i gwestiynu a yw'n hygyrch i bawb yr effeithir arnynt.</li> <li>Peth tystiolaeth o ddefnyddio data demograffig a phoblogaeth a nodweddion gwarchoddedig.</li> <li>Cynlluniau i dynnu ar brofiadau bywyd y gweithlu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defnyddio data nodweddion demograffig a gwarchoddedig i ddeall pwy sy'n cael eu heffeithio a ble maen nhw.</li> <li>Sicrhau bod amrywiaeth lawn o randdeiliaid yn cael eu cynrychioli a'u galluogi i gymryd rhan.</li> <li>Tystiolaeth o ofyn sut yr hoffai pobl gymryd rhan ac o newid cyfatebol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defnyddio data manwl a lleol o nodweddion demograffig a gwarchoddedig i gyrraedd y ddemograffeg hynny.</li> <li>Prosesau ffurfiol i weithio gyda'r trydydd sector i gynnwys lleisiau nas clywir yn aml.</li> <li>Ymdrechion i gynnwys a gwrandao ar bobl nad oes ganddynt efallai amser neu awydd i gymryd rhan.</li> <li>Mecanweithiau i sicrhau bod unrhyw un sydd am fod yn rhan o wella gwasanaeth neu gynllun yn cael y cyfle i wneud hynny.</li> <li>Tystiolaeth o weithredu i amrywio'r gweithlu a thynnu ar brofiadau bywyd.</li> <li>Systemau ar waith i nodi bylchau a sicrhau bod amrywiaeth lawn o randdeiliaid yn cael ei chynrychioli ac yn gallu cymryd rhan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o ddata demograffig gronynnog.</li> <li>Cynllun wedi'i gyd-gynllunio i gyrraedd lleisiau nas clywir yn aml.</li> <li>Dulliau a thechnegau cynnwys wedi'u teilwra.</li> <li>Cyfranogiad cydweithredol.</li> <li>Systemau a thechnoleg ar waith i sicrhau bod sgwrs barhaus ag amrywiaeth y bobl y mae gwaith y sefydliad yn effeithio arnynt neu a all helpu i gyfrannu at nodau ac amcanion y sefydliad.</li> </ul>
<p><b>Agored ar gyfer newid gwirioneddol, ystyrion ac effeithiol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dibyniaeth ar ddata caled yn unig, ychydig o graffu ar brofiadau byw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peth tystiolaeth o adolygu effeithiolrwydd cyfranogiad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth bod cyfranogiad wedi dylanwadu ar sylwedd a chynnwys y polisi.</li> <li>Mae'r broses yn cynnwys cam adfyfrio ar sut i weithio'n well gyda'r gymuned – yn ymwneud â straeon llwyddiant a'r anawsterau ymarferol.</li> <li>Adolygiadau cyson o effeithiolrwydd cyfranogiad hyd yma.</li> <li>Llwybrau ffurfiol ar gyfer gohebiaeth, cwynion a sylwadau y tu allan i'r ymgynghoriad i lywio'r gwaith.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae effaith cyfranogiad yn cael ei dangos yn glir a'i chyfleu i gyfranwyr.</li> <li>Yn agored i newid gwirioneddol o ganlyniad i gyfranogiad.</li> <li>Arbrofi gydag offer a thechnoleg newydd i gynyddu cyrhaeddiad a dyfnder cyfranogiad.</li> <li>Adolygiad systematig o gyfranogiad hyd yma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau yn galluogi ac yn annog cydgynhyrchu gyda chymunedau, dulliau arloesol ac anghenion pobl. Mae profiadau byw yn llywio polisi.</li> <li>Prosesau i sicrhau bod gan y cyhoedd rôl eang a chlir yn y llywodraeth, a mynd i'r afael â phryderon preifatrwydd a'r defnydd o ddata cyhoeddus.</li> <li>Defnyddir technoleg i sicrhau mwy o gyfranogiad a thryloywder (trwy gyfranogiad a phleidleisio ar-lein), gyda ffurfiau ffisegol ehangach o lywodraeth gyfranogol.</li> <li>Helpu i gyrraedd consensws a chryfhau ymgysylltiad cymunedol.</li> </ul>
<p><b>O ddiffinio problem i gyflenwi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw ymgysylltu a chynnwys yn flaenoriaeth wrth ddylunio a chyflawni polisiau.</li> <li>Ymgynghori tocenistaidd achlysurol ar ddiwedd dylunio polisi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyfranogiad cyfyngedig mewn rhai camau o'r broses llunio polisi.</li> <li>Buddsoddi rhai adnoddau mewn cyfranogiad.</li> <li>Mapio amrywiaeth y gweithlu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnwys pobl drwy gydol y broses o ddiffinio'r broblem i werthuso.</li> <li>Cynlluniau clir i gynyddu amrywiaeth y sefydliad.</li> <li>Mwy o arian ar gyfer ymarferion cynnwys.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau ymgyfraniad yn sicrhau bod pobl berthnasol yn cael eu cynnwys yn y broses o ddylunio, cyflwyno, gweithredu ac adolygu polisi.</li> <li>Cyllideb wedi'i chlustnodi ar gyfer gweithgareddau ymgyfraniad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd cyfranogiad yn sicrhau mwy o gonsensws ac yn cryfhau cyfranogiad y gymuned wrth benderfynu ar flaenoriaethau ac ar gyflawni.</li> <li>Gweithlu yn adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth.</li> </ul>
<p><b>Ceisio helpu i gyflawni'r nodau a'r dyfodol dymunol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ni anogir unrhyw wybodaeth ac ymgyfraniad ychwanegol, y tu hwnt i'r gofynion cyfreithiol lleiaf, trwy ganllawiau a phrosesau mewnol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anogir swyddogion polisi i ddefnyddio gwybodaeth ymgyfraniad bresennol, gan gynnwys asesiadau llesiant perthnasol, i lywio gwaith.</li> <li>Mae canllawiau ymgynghori yn crybwyll y Ddeddf, ond mae ymgynghori yn dal i gael ei weld fel diwedd y gwaith cynnwys ac nid oes unrhyw ddulliau eraill wedi'u gwreiddio yn y broses.</li> <li>Deall pwy all helpu i gyflawni'r nodau.</li> <li>Tystiolaeth o ddefnyddio egwyddorion a safonau cenedlaethol.</li> <li>Tystiolaeth o ymgyfraniad staff wrth ddiffinio amcanion llesiant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o gynnwys staff wrth ddiffinio cynllun corfforaethol.</li> <li>Tystiolaeth o gynnwys staff wrth ddiffinio amcanion llesiant a chynlluniau i'w cyflawni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n sicrhau bod timau ac unigolion yn cael eu cynnwys wrth ddylunio strategaethau a chynlluniau.</li> <li>Mae prosesau'n sicrhau bod timau ac unigolion yn cael eu cynnwys yn y broses o lunio polisiau a phenderfyniadau allweddol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth o ymglymiad timau ac unigolion wrth wneud polisiau a phenderfyniadau allweddol.</li> </ul>
<p><b>Yn cydnabod anghenion cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heb fod yn gysylltiedig â heriau'r dyfodol.</li> <li>Peidio â chynnwys anghenion y dyfodol neu anghenion cenedlaethau'r dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n cydnabod yr angen i ddeall amrywiaeth o fewn cenedlaethau ond hefyd cenedlaethau heb eu geni.</li> <li>Mae prosesau'n cydnabod yr angen i estyn allan at blant a phobl ifanc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae prosesau'n cydnabod pwysigrwydd gwybod ac amddiffyn anghenion cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol (gan gynnwys plant a phobl hŷn).</li> <li>Tystiolaeth o feddwl aml-genhedlaeth.</li> <li>Mae prosesau'n cydnabod yr angen i ddeall amrywiaeth o fewn cenedlaethau ond hefyd cenedlaethau heb eu geni.</li> <li>Mae prosesau'n annog yr angen i estyn allan at blant a phobl ifanc.</li> <li>Tystiolaeth o ddefnyddio technegau i alluogi mewnbyn am anghenion cenedlaethau'r dyfodol – megis naratifau'r dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hyfforddiant aml-genhedlaeth ar gyfer staff allweddol ac uwch.</li> <li>Tystiolaeth o ddefnyddio technegau mwy datblygedig i ddeall a chynnwys anghenion cenedlaethau'r dyfodol wrth wneud polisiau a phenderfyniadau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae tegwch rhwng cenedlaethau yn ystyriaeth graidd ym mhob polisi a phenderfyniad</li> </ul>

# Pobl a Diwylliant



## Hirdymor

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Cydnabod gwerth meddwl hirdymor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ni ddeallir ystyr a gwerth meddwl hirdymor ar draws y sefydliad.</li> <li>Mae pobl yn canolbwytio ar gyflenwi tymor byr.</li> <li>Mae pobl yn ansicr ynghylch y weledigaeth hirdymor ar gyfer y sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dealltwriaeth gyffredin o ystyr 'hirdymor' yng nghyd-destun y Ddeddf.</li> <li>Mae uwch swyddogion yn cydnabod pwysigrwydd meddwl hirdymor.</li> <li>Mae uwch reolwyr yn dechrau llunio gweledigaeth ar gyfer dyfodol y sefydliad ond nid yw'n cael ei chyfleu i bawb.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae uwch reolwyr a staff allweddol yn deall meddwl hirdymor.</li> <li>Mae uwch reolwyr yn dangos defnydd o feddwl am y dyfodol a sut mae hyn yn berthnasol i'w timau.</li> <li>Gweledigaeth y sefydliad ar gyfer y dyfodol yn cael ei chyfleu i'r holl staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth sefydliadol glir a rennir ar gyfer y dyfodol a damcaniaeth newid sefydliadol y mae pawb yn ei deall ac yn cyfrannu ati.</li> <li>Mae'r holl reolwyr yn dangos defnydd o feddwl am y dyfodol a sut mae hyn yn berthnasol i'w timau.</li> <li>Dealltwriaeth glir o weledigaeth y sefydliad ar wahanol adegau yn y dyfodol, gan gydbwysio anghenion tymor byr a thymor hir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meddwl hirdymor yn cael ei ddeall a'i gymhwysu gan bob aelod o staff.</li> <li>Meddwl am y dyfodol a senarios a ddefnyddir gan bawb ac sy'n ymddangos yn glir ym mhob strategaeth a chyfathrebiad.</li> <li>Gweledigaeth gyffredin glir o'r dyfodol sefydliadol a chymdeithasol dymunol y mae pawb yn ei ddeall ac yn cyfrannu ato.</li> <li>Mae diwylliant corfforaethol yn annog pobl i feddwl am wahanol ddyfodol ac yn defnyddio sawl senario ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Cynllunio sy'n dod i'r amlwg yw'r norm.</li> </ul>
<b>Meithrin a meistroli technegau meddwl hirdymor i roi'r gorau i gyfleoedd hirdymor a lliniaru risgiau tymor byr a hirdymor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw pobl yn cael eu hannog i feddwl yn y tymor hir.</li> <li>Dim hyfforddiant ar gael.</li> <li>Nid yw pobl yn gyfarwydd â syniadau a thechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Mae diwylliant y sefydliad yn amharod i gymryd risg ac yn cynnwys beio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peth anogaeth i feddwl yn y tymor hwy gan uwch reolwyr.</li> <li>Gall rhai pobl gael hyfforddiant ar dechnegau cyfyngedig yn y dyfodol.</li> <li>Mae rhai pobl yn dechrau deall ac yn teimlo'n hyderus i ddefnyddio rhai offer a thechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Cydnabod yr angen i arloesi sy'n cynnwys cymryd rhai risgiau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Anogaeth glir i feddwl yn hirdymor gan uwch reolwyr.</b></li> <li>Mae rhai timau'n cael hyfforddiant ar wahanol dechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Mae pobl yn agored i ffyrdd newydd o wneud pethau i sicrhau buddion tymor hwy.</li> <li>Rhai pobl yn fodlon cymryd risgiau newydd.</li> <li>Risgiau hirdymor yn dechrau cael eu cydnabod.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anogir pobl i feddwl yn systematig yn hirdymor ar draws y sefydliad.</li> <li><b>Cyfleoedd i feithrin gallu'r holl staff i weithredu ar gyfer y dyfodol a'u hannog i gyfathrebu effeithiau hirdymor eu gwaith yn glir.</b></li> <li>Mae pobl yn deall ac yn defnyddio technegau newydd ac arloesol i gyflawni uchelgeisiau polisi hirdymor, e.e., ôl-ddarlledu, rhagwelediad, a sganio'r gorwel.</li> <li>Mae'r sefydliad yn annog cymryd risgiau sydd wedi'i reoli'n dda a rhannu dysgu.</li> <li>Ystyried risgiau a chyfleoedd cyfredol a hirdymor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grymuso ac anogaeth systematig i feddwl yn hirdymor.</li> <li>Pob aelod o staff wedi'i hyfforddi mewn gwahanol dechnegau dyfodol, mae staff yn deall manteision ac anfanteision pob un, a pha un sydd orau i'w ddefnyddio ar gyfer amgylchiadau penodol.</li> <li>Mae gan bob aelod o staff yr arbenigedd, yr hyder a'r gallu i ddefnyddio meddwl hirdymor, technegau a sefyllfaoedd amrywiol ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Tystiolaeth o feddwl am y dyfodol ar bob lefel o'r sefydliad.</li> <li>Dealltwriaeth gynhwysfawr o risgiau a chyfleoedd presennol ac yn y dyfodol.</li> <li>Tymor hir yw man cychwyn pob sgwrs.</li> <li>Mae diwylliant yn annog risg a reolir yn dda ac mae twf yn golygu gwroddi wrth ddiwylliant o feio.</li> </ul>
<b>Gwybod pryd a sut i gymhwysu meddwl hirdymor ac aml-genhedlaeth i alluogi ymyrraeth gynnar ac atal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw pobl yn ymwybodol o dechnegau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Dim sgiliau na galluoedd i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Nid yw pobl yn cael eu hannog i ddefnyddio tueddiadau hirdymor.</li> <li>Nid yw pobl yn defnyddio Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhai pobl yn dechrau ennill sgiliau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Mae rhai pobl yn cyfeirio at dueddiadau hirdymor mewn dogfennau a pholisi.</li> <li>Prin yw'r ystyriaeth o dueddiadau'r dyfodol gan dimau corfforaethol ond ni chaiff tueddiadau ehangach ag effeithiau anuniongyrchol ar lywodraethu eu hystyried.</li> <li>Mae rhai timau polisi yn defnyddio Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobl allweddol yn hyderus mewn sgiliau i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o adrannau yn ystyried tueddiadau hirdymor ar gyfer dogfennau a strategaethau.</li> <li>Timau corfforaethol yn ystyried tueddiadau ehangach gydag effaith anuniongyrchol ar lywodraethu.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o bobl yn defnyddio Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol, sy'n cael ei rannu ag enghreifftiau penodol ar sut i'w ddefnyddio.</li> <li>Mae rhai pobl yn dechrau deall meddwl aml-genhedlaeth a thegwch.</li> <li>Mae rhai pobl yn cynnal asesiadau aml-genhedlaeth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sgiliau i weithredu ar gyfer y dyfodol hyderus y rhan fwyaf o bobl.</li> <li>Dealltwriaeth ddofn o anghenion, tueddiadau a phwysau'r presennol a'r dyfodol gan y rhan fwyaf o bobl, sy'n llywio gweithredoedd a pholisi.</li> <li>Dealltwriaeth ddofn o degwch aml-genhedlaeth.</li> <li>Pob tueddiad ar gyfer y dyfodol sy'n effeithio ar lywodraethu (yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol) yn cael ei ystyried gan dimau corfforaethol.</li> <li>Defnydd systematig o Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol sy'n cael ei gofnodi a'i rannu i wella ei gynnwys a'i ddefnydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bod gan yr holl staff perthnasol y sgiliau cywir ar gyfer y dyfodol, ystyried tueddiadau ac anghenion y dyfodol yn eu gwaith a'u cynlluniau.</li> <li>Tegwch Rhwng Cenedlaethau sy'n gyrru'r sefydliad.</li> <li>Deallir technegau gwahanol i weithredu ar gyfer y dyfodol a'u defnyddio'n effeithiol.</li> <li>Pob tueddiad yn y dyfodol sy'n effeithio ar lywodraethu (yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol) yn cael eu hystyried gan dimau corfforaethol ac yn cael sylw mewn strategaethau.</li> <li>Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol yw'r man cychwyn ar gyfer ystyriaeth hirdymor, gan arwain at ffynonellau gwybodaeth pellach.</li> </ul>
<b>Dysgu ar y cyd a chydgyhyrchu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim dysgu ar y cyd.</li> <li>Nid yw rhwystrau gweithredu yn cael eu hystyried.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aferion yn dod i'r amlwg o ddysgu ar y cyd mewn meddwl hirdymor.</li> <li>Nodi rhwystrau posibl rhag gweithredu, gan gynnwys wrth ddyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aferion yn dod i'r amlwg o rannu enghreifftiau da o feddwl hirdymor ond heb fod yn gyson ar draws pob adran.</li> <li>Bylchau parhaus mewn gwybodaeth ac ymarfer.</li> <li>Rhwystro posibl wedi'u nodi ar y cyd, gan gynnwys wrth ddyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhennir enghreifftiau da o feddwl tymor hir yn gyson a phwrpasol.</li> <li>Rhwystro ac atebion posibl wedi'u nodi ar y cyd gan gynnwys dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymuned fewnol o arfer da.</li> <li>Tystiolaeth o ddysgu rheolaidd, cyson a phwrpasol a rennir ar draws y sefydliad.</li> <li>Mae bylchau mewn gwybodaeth ac ymarfer wedi'u llenwi.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> </ul>

 <b>Atal</b>					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Cydnabod gwerth atal a'i wahanol ffurfiau a lefelau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw pobl yn deall ataliaeth.</li> <li>Canolbwyntio ar fynd i'r afael ag argyfyngau o ddydd i ddydd yn hytrach na cheisio deall achosion sylfaenol.</li> <li>Dim cydnabyddiaeth o'r angen i symud i atal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae atal yn dechrau cael ei ddeall e.e. diffiniad wedi'i gytuno ond heb ei gyfleu'n llawn ar draws y sefydliad.</li> <li>Mae'r gwerth a'r angen i symud tuag at atal yn cael ei gydnabod gan uwch staff.</li> <li>Cydnabod yr angen i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol ac nid dim ond symptomau problemau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwerth atal yn cael ei drafod mewn uwch fforymau.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o staff yn gwybod beth yw ystyr atal ac yn ei ddeall.</li> <li>Ystyrir bod y cyfrifoldeb am atal yn fater traws-sefydliadol ac nid yw wedi'i neilltuo i un tîm.</li> <li>Bwriad clir i dorri cylchoedd negyddol a heriau rhwng cenedlaethau.</li> <li>Tystiolaeth o ddefnyddio atal gan uwch reolwyr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae gwerth atal yn cael ei drafod ar bob lefel o'r sefydliad.</li> <li>Mae rhan fwyaf y staff yn defnyddio ataliaeth yn hyderus yn eu gwaith.</li> <li>Mae atal yn cael ei weld fel cyfrifoldeb pawb.</li> <li>Heriau a welir o safbwynt system gyfan, gan gydnabod a gwerthfawrogi buddion hirdymor dros rai tymor byr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwerth atal yn cael ei gydnabod a'i gyfleu y tu mewn a tu allan i'r sefydliad.</li> <li>Swyddogion wedi'u grymuso i gymryd risgiau a reolir yn dda.</li> <li>Mae'r holl staff yn defnyddio ataliaeth a rhennir enghreifftiau o arferion da yn fewnol ac yn allanol.</li> <li>Canolbwyntiodd ymdrechion ar bob lefel yn gyntaf ar atal problemau rhag digwydd a mynd i'r afael â'r achosion sylfaenol.</li> </ul>
<b>Dealltwriaeth glir o'r hyn sydd angen ei atal ac achosion sylfaenol problemau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ymchwil i achosion sylfaenol heriau'r presennol a'r dyfodol.</li> <li>Pobl ddim yn ymwybodol o'r materion y mae'r sefydliad yn ceisio eu hatal.</li> <li>Dim dysgu ar y cyd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peth ymchwil cyfyngedig i achosion sylfaenol yr heriau o fewn rhai meysydd o'r gwaith.</li> <li>Peth adnabod a chyfathrebu'r materion y mae'r sefydliad yn ceisio eu hatal a'u hachosion sylfaenol.</li> <li>Peth dysgu ar y cyd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymchwil dda ar lefel sefydliadol ar achosion sylfaenol heriau'r presennol a'r dyfodol.</li> <li>Pobl yn ymwybodol o'r materion i'w hatal a'u prif achosion.</li> <li>Peth dealltwriaeth o heriau rhwng cenedlaethau.</li> <li>Dysgu a rennir yn rheolaidd y tu mewn a tu allan i'r sefydliad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymchwil i achosion sylfaenol heriau'r presennol a'r dyfodol yn cael ei gyfleu i staff.</li> <li>Dealltwriaeth dda o achosion sylfaenol heriau rhwng cenedlaethau.</li> <li>Dealltwriaeth dda o'r cylchoedd negyddol sy'n wynebu cenedlaethau'r presennol a'r dyfodol.</li> <li>Dysgu ar y cyd a pheth cydweithio ag eraill i ddeall achosion sylfaenol ac atebion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Staff yn ymwybodol ac yn defnyddio ymchwil ar achosion sylfaenol heriau'r presennol a'r dyfodol.</li> <li>Mae achosion ar gyfer materion y mae'r sefydliad yn ceisio eu hatal yn cael eu deall a'u hadolygu'n rheolaidd gydag eraill.</li> <li>Cynlluniau wedi'u cynllunio ar y cyd i fynd i'r afael â heriau cyffredin a'u hatal.</li> <li>Mynd i'r afael â chylchoedd negyddol a heriau rhwng cenedlaethau.</li> <li>Mae meddwl hirdymor yn galluogi ymyrraeth gynnar.</li> </ul>
<b>Meithrin a meistrolï technegau gwaith ataliol a gwariant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim adnoddau na hyfforddiant ar nodi achosion ac achosion sylfaenol problemau.</li> <li>Nid yw pobl yn deall y gwahaniaeth rhwng gwariant aciwt ac atal.</li> <li>Dim ystyriaeth i rwystrau atal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhai pobl yn dechrau ennill sgiliau atal.</li> <li>Hyfforddiant ar atal ac achosiaeth yn cael ei gynnegi i unigolion uwch.</li> <li>Mae pobl yn ymdrechu i wneud gwaith ataliol, ond yn bennaf yn ail-becynnu hen gamau gweithredu.</li> <li>Rhai pocedi o arfer da gyda phobl yn dechrau meddwl am achosion sylfaenol.</li> <li>Nodi rhwystrau posibl rhag gweithredu, gan gynnwys cynnwys yn y dyraniad adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobl allweddol yn hyderus wrth ddefnyddio sgiliau atal.</li> <li>Hyfforddiant ar gael yn eang ar ddiffinio atal a'i wahanol fathau.</li> <li>Pobl yn gallu cysylltu materion â gwahanol lefelau o ataliaeth a dechrau eu defnyddio yn y cyd-destunau cywir.</li> <li>Rhwystro posibl wedi'u nodi ar y cyd, gan gynnwys wrth ddyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r rhan fwyaf o bobl yn hyderus mewn sgiliau atal.</li> <li>Mae gan bobl hyfforddiant a sgiliau i ddeall gwahanol lefelau o ataliaeth.</li> <li>Mae pobl yn addasu camau gweithredu a pholisïau i fynd i'r afael ag achosion sylfaenol problemau.</li> <li>Rhwystro ac atebion posibl wedi'u nodi ar y cyd, gan gynnwys wrth ddyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pob aelod o staff yn hyderus mewn sgiliau atal.</li> <li>Mae cynllunio polisi ataliol a gwneud penderfyniadau, gan gynnwys symud i wariant ataliol yw'r norm.</li> <li>Mae meddylfryd wedi'i symud o drin problemau i'w hatal.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> </ul>
<b>Gwydnwch a pharodrwydd ar gyfer argyfyngau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cynlluniau parodrwydd ar gyfer argyfyngau.</li> <li>Dim gwydnwch na pharodrwydd ar gyfer argyfyngau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydnabod yr angen i gynllunio ar gyfer ac atal argyfyngau posibl.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhai cynlluniau amserol i adeiladu gwydnwch a pharodrwydd ar gyfer argyfyngau mewn rhai meysydd.</li> <li>Ymdrechion sefydliadol i greu gwydnwch a hyblygrwydd i fynd i'r afael â materion cyfredol ac yn y dyfodol yn dechrau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynllun clir ac integredig ar gael i adeiladu gwydnwch sefydliadol a pharatoi neu osgoi argyfwng lle bynnag y bo modd.</li> <li>Rhai systemau yn eu lle i ymateb, paratoi a mynd i'r afael â heriau'r dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystod eang o arbenigedd, yn y sector cyhoeddus a'r tu allan iddo, wedi'i gasglu ar strategaethau gwydnwch a chynlluniau gweithredu.</li> <li>Mae systemau llywodraethu yn addasol ac yn wydn a gallant baratoi ac ymateb i heriau yn y dyfodol.</li> </ul>





**Integreiddio**

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<p><b>Gweledigaeth ac amcanion integredig corfforaethol yn cael eu cyfleu'n glir a'u deall</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobl ddim yn ymwybodol o amcanion a chatau llesiant nac yn anghofio amdany'n nhw.</li> <li>Dim arweiniad a chyfathrebu wedi'u rhoi ar sut i ymgorffori'r Ddeddf.</li> <li>Mae amcanion llesiant yn canolbwyntio ar rai nodau llesiant yn unig.</li> <li>Ni chyfeirir at y Ddeddf mewn dogfennau a chyfathrebiadau.</li> <li>Dim ymrwymiad clir gan yr arweinyddiaeth.</li> <li>Cynnydd gweithredu heb ei rannu.</li> <li>Dim cyfathrebu ar y Ddeddf ar gyfer timau corfforaethol.</li> <li>Dim cyfeiriad at y Ddeddf yn y Cylch Gorchwyl ar gyfer fforymau gweithredol.</li> <li>Nid yw her fewnol yn bresennol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae timau'n gyfarwydd â'r amcanion llesiant sy'n fwyaf perthnasol iddynt.</li> <li>Peth canllawiau a chyfathrebu ar sut i ymgorffori'r Ddeddf ond dim strategaeth gynhwysfawr.</li> <li>Mae amcanion llesiant yn cynyddu cyfraniad i bob nod ac yn set integredig.</li> <li>Cyfeirir at y Ddeddf mewn polisiau ond nid yw'r gweithio allan yn weladwy; mae rhai hen weithredoedd yn cael eu hailfrandio fel rhai newydd.</li> <li>Trafodwyd y Ddeddf gan uwch arweinwyr, ond nid yw bob amser yn cael ei chyfleu i'r holl staff.</li> <li>Rhywfaint o gynnydd gweithredu wedi'i rannu ond canolbwyntio'n bennaf ar lwyddiant.</li> <li>Timau corfforaethol yn ymwybodol trwy hyfforddiant generig heb fawr o gefnogaeth ymarferol wrth gymhwyso'r Ddeddf.</li> <li>Ymrwybyddiaeth uchel o'r Ddeddf ond mae bylchau mewn dealltwriaeth.</li> <li>Mae'r Ddeddf wedi'i hymgorffori yn y Cylch Gorchwyl ar gyfer fforymau gweithredol allweddol.</li> <li>Daw pocedi prin o her fewnol gan uwch arweinwyr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae pobl yn deall holl amcanion a chatau llesiant y sefydliad a chaiff y rhain eu hystyried ym mhob prosiect.</li> <li><b>Strategaeth wella gynhwysfawr a hirdymor i helpu'r gwasanaeth sifil i wreiddio dyletswyddau ac elfennau'r Ddeddf.</b></li> <li>Mae uwch arweinwyr yn annog ac yn grymuso staff i uwchsgilio ar y Ddeddf.</li> <li>Pawb yn deall ysbryd a gweledigaeth y Ddeddf.</li> <li>Mae polisiau newydd yn cyfeirio'n glir at y Ddeddf ac mae eu gweithio allan yn weladwy.</li> <li>Ymrwymiad clir i'r Ddeddf gan uwch arweinwyr.</li> <li>Mae timau corfforaethol yn deall yn glir sut i roi'r Ddeddf ar waith yn ymarferol a beth yw eu rôl yn y weledigaeth ar gyfer y dyfodol.</li> <li><b>Eglurder a thryloywder ar gynnydd a heriau gweithredu.</b></li> <li>Nodwyd bwllch rhwng ymrwybyddiaeth a dealltwriaeth.</li> <li>Mae'r Ddeddf wedi'i gwreiddio ym mhob Cylch Gorchwyl ar gyfer uwch fforymau.</li> <li>Her fewnol o uwch arweinyddiaeth i weision sifil yn bresennol ond dim her gan weision sifil eto.</li> <li>Cyfathrebu'n glir yr holl newidiadau y mae cymhwyso'r Ddeddf yn eu hysgogi a sut mae'r rhain yn cysylltu ag ymrwymiadau gwleidyddol a sefydliadol ehangach.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ethos a gweledigaeth y Ddeddf wedi'u gwreiddio mewn hunaniaeth a gwerthoedd sefydliadol.</li> <li>Ystyrir yr effaith ar gyrff cyhoeddus eraill wrth ddylunio amcanion.</li> <li>Strategaeth ar wreiddio gwerthoedd y Ddeddf wedi'i hintegreiddio â'r holl strategaethau a chynlluniau mewnol eraill.</li> <li>Strategaeth a gweledigaeth gorfforaethol wedi'u cynllunio gyda dealltwriaeth ddatblygedig o'r Ddeddf llesiant.</li> <li>Mae uwch arweinwyr yn annog her fewnol ac yn croesawu atebolrwydd allanol.</li> <li>Bod pobl yn ymwybodol ac yn deall eu rôl yn y Ddeddf, ac yn cymhwyso ei hegyddorion a'i gwerthoedd yn eu gwaith.</li> <li>Mae'r Ddeddf wedi'i gwreiddio gan bob tîm polisi ac yn cael ei chyfleu ym mhob polisi a phenderfyniad.</li> <li>Uwch arweinwyr yn cymryd camau i ddarparu synergedd rhwng prosesau ac ymddygiadau, gan sicrhau bod staff yn cael amser i ddatblygu, dysgu ac uwchsgilio ar y Ddeddf.</li> <li>Rhannu llwyddiannau a dysgu i ddangos cynnydd gweithredu.</li> <li><b>Mwy o gymorth i dimau corfforaethol ddeall a chymhwyso'r Ddeddf yn ymarferol i gefnogi gweithredu yn y saith maes corfforaethol o newid.</b></li> <li><b>Cau'r bwllch rhwng ymrwybyddiaeth a dealltwriaeth drwy roi amser a chyfle i bobl ddysgu am y ffordd ymarferol o roi'r Ddeddf ar waith.</b></li> <li>Mae'r Ddeddf wedi'i gwreiddio ym mhob Cylch Gorchwyl a chyfathrebiad swyddogol.</li> <li>Dysgu a datblygu ar y Ddeddf yn cael ei drafod yn rheolaidd mewn sgysiau rheoli perfformiad a gosod nodau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystyried amcanion llesiant cyrff eraill a'u camau wedi'u dangos yn glir a'u cyfleu i fynd i'r afael â gwrthdaro ar y cyd.</li> <li>Monitro ac adolygu gweithrediad y strategaeth ar gyfer gwreiddio gwerthoedd y Ddeddf.</li> <li>Y Ddeddf yn rhan o Gyloch Gorchwyl a llesiant cenedlaethau'r dyfodol yn rheolaidd ar yr agenda i'w drafod mewn fforymau gweithredol uwch.</li> <li>Mae her fewnol ac atebolrwydd allanol yn adlewyrchu'r Ddeddf yn llawn.</li> <li>Rhoddir amser a chyfle i bawb ddatblygu, dysgu ac uwchsgilio mewn perthynas â'r Ddeddf.</li> <li>Gall pob gwas sifil fynegi'n glir sut mae ei waith yn gwreiddio'r Ddeddf ac yn bodloni amcanion a nodau llesiant sefydliadol.</li> </ul>
<p><b>Diwedd gweithio mewn seilo, rhannu gwybodaeth ac adnoddau</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae diwylliant o weithio mewn seilo o fewn y sefydliad.</li> <li>Gwybodaeth ac arferion da heb eu rhannu.</li> <li>Anodd nodi effeithiau a dibyniaethau.</li> <li>Ni dderbynnir hyfforddiant ar y Ddeddf.</li> <li>Ni ddeallir y rhyng-gysylltiadau rhwng y nodau.</li> <li>Dim cynllun cyffredinol i ysgogi newid diwylliannol ar draws y sefydliad.</li> <li>Ni ystyriwyd rhwystrau i integreiddio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydnabod gwerth gwaith integredig.</li> <li>Rhywfaint o rannu gwybodaeth ac arfer da yn anffurfiol.</li> <li>Peth hyfforddiant generig ar gael i staff uwch ond heb ei ddiweddarau.</li> <li>Deall rhai rhyng-gysylltiadau rhwng y nodau.</li> <li>Nodi rhwystrau gweithredu posibl gan gynnwys dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anogaeth i estyn allan y tu hwnt i dimau i nodi dibenion ac amcanion cyffredin.</li> <li>Dealltwriaeth dda o'r cysylltiadau rhwng y nodau.</li> <li>Rhannu gwybodaeth ac arfer da yn rheolaidd yn fewnol ac yn allanol ar sail anffurfiol a ffurfiol.</li> <li>Hyfforddiant manylach ar y Ddeddf ar gael i staff lefel canol i lefel uwch.</li> <li>Staff uwch yn cael yr amser a'r cyfle i ddatblygu, dysgu ac uwchsgilio mewn perthynas â'r Ddeddf.</li> <li>Nodwyd rhwystrau gweithredu posibl ar y cyd, gan gynnwys wrth ddyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae timau'n ceisio deall, herio ac integreiddio eu gwaith ag adrannau a chyrrff cyhoeddus eraill.</li> <li>Mae timau'n rhannu eu gwaith yn rhagweithiol trwy lwybrau ffurfiol ac anffurfiol.</li> <li><b>Dealltwriaeth glir o'r lefelau angenrheidiol o ymrwybyddiaeth o'r Ddeddf ymhlith staff a hyfforddiant gorffodol.</b></li> <li>Cyflawni'r Ddeddf yn cael ei drafod yn rheolaidd mewn sgysiau rheoli perfformiad a gosod nodau.</li> <li>Mae'r sefydliad yn coladu ac yn adolygu arferion da gan eraill yn rheolaidd ac maent hefyd yn dysgu oddi wrthynt.</li> <li><b>Anogaeth i roi'r Ddeddf ar waith yn cael ei harwain a'i hannog gan uwch arweinwyr sy'n trefnu strwythurau ffurfiol ac anffurfiol megis sesiynau her rheolaidd yn seiliedig ar y Ddeddf.</b></li> <li><b>Rhennir enghreifftiau da a gwersi a ddysgwyd ar draws y sefydliad fel y gellir efelychu arloesadau un maes mewn meysydd eraill.</b></li> <li>Nodi rhwystrau posibl a'u hatebion mewn ffordd gydweithredol sy'n cynnwys dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim mwy o weithio mewn seilo.</li> <li>Diwylliant agored lle rhennir gwybodaeth yn rhydd ac yn systematig.</li> <li>Mae hyfforddiant cyfoes ar y Ddeddf ar gael yn rhydd ac yn orfodol i'r holl staff ac fel rhan o'r cynnod sefydlu.</li> <li>Mae'r Ddeddf wedi'i gwreiddio'n dda mewn systemau ar gyfer rheoli perfformiad a gosod nodau.</li> <li>Rhennir arferion da yn rheolaidd yn fewnol ond hefyd y tu allan i'r sefydliad.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> </ul>
<p><b>Gweld effeithiau a dibyniaethau</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ystyriaeth o waith cyrff a thimau eraill.</li> <li>Ni ddefnyddir Asesiadau Effaith Integredig.</li> <li>Dim ystyriaeth o waith mewnol presennol yn ystod y cam cenhedlu prosiectau neu wasanaethau newydd.</li> <li>Deall a defnyddio rhai ffyrdd o weithio.</li> <li>Ddim yn glir pwy sy'n gyfrifol am y Ddeddf.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhywfaint o fwriad i sicrhau nad yw prosiectau'n dyblygu nac yn effeithio'n negyddol ar ei gilydd.</li> <li>Defnyddir Asesiadau Effaith Integredig fel rhestr wirio ar ddiwedd y broses.</li> <li>Mae peth gwaith presennol yn cael ei ystyried cyn dechrau prosiectau newydd.</li> <li>Pob un o'r pum ffordd o weithio yn cael eu deall a'u defnyddio.</li> <li>Gwelir y Ddeddf fel cyfrifoldeb yr arweinwyr cynaliadwyedd yn unig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhai yn dechrau mynd i'r afael â chyd-ddibyniaethau.</li> <li>Cydnabod effaith penderfyniadau ar feysydd eraill o'r sefydliad.</li> <li>Mae pobl yn cydnabod gwerth dechrau gyda'r Asesiad Effaith Integredig a chaiff hwn ei adolygu'n rheolaidd.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o staff yn gwybod sut i ddefnyddio Asesiadau Effaith Integredig ac fe'u hanogir i'w defnyddio o ddechrau'r prosiect.</li> <li>Ystyried yr effaith ar brosiectau a thimau eraill i wneud y mwyaf o effeithlonrwydd.</li> <li>Mae staff yn deall gofynion y Ddeddf yn dda ac mae ganddynt wybodaeth ymarferol dda o'r pum ffordd o weithio.</li> <li>Y Ddeddf yn cael ei gweld fel cyfrifoldeb yr arweinwyr cynaliadwyedd ac uwch arweinwyr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydnabod effaith penderfyniadau ar feysydd eraill o'r sefydliad a'r sector cyhoeddus ehangach.</li> <li>Defnydd symlach, systematig o Asesiadau Effaith Integredig gyda gwiriadau i weld a ydynt yn cael eu defnyddio ar ddechrau'r broses.</li> <li>Gofal mawr yn cael ei roi i beidio ag effeithio'n negyddol ar waith neu amcanion eraill.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o bobl yn feiddgar yn eu defnydd o'r Ddeddf a phob un o'r pum ffordd o weithio ac yn deall beth yw arferion da.</li> <li>Ystyrir y Ddeddf fel cyfrifoldeb pawb.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall yr holl staff perthnasol nodi cysylltiadau yn hyderus a mynd i'r afael â chyd-ddibyniaethau.</li> <li>Ystyriaeth systematig o amcanion, gwaith ac effaith timau a chyrrff cyhoeddus eraill.</li> <li>Gofal mawr yn cael ei roi i atgyfnerthu gwaith ac amcanion eraill.</li> <li>Mae staff yn rhannu dysgu ymarferol da ar ddefnyddio'r pum ffordd o weithio a'r Ddeddf yn systematig.</li> <li>Pawb yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb am weithredu'r Ddeddf.</li> </ul>
<p><b>Integreiddio â gofynion eraill</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw pobl yn deall sut mae'r Ddeddf yn cysylltu â deddfwriaeth a gofynion eraill.</li> <li>Ychwanegir geirfa newydd ac ymrwymiadau ar wahân yn gyson.</li> <li>Bodlonwyd gofynion sylfaenol canllawiau a rheoliadau eraill, ond nid yw staff yn mynd ymhellach na hyn i roi'r Ddeddf ar waith.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae pobl yn dechrau deall sut mae'r Ddeddf yn cyd-fynd â deddfwriaeth arall.</li> <li>Mae'r sefydliad yn egluro'n glir sut mae ymrwymiadau newydd yn cysylltu â rhai presennol o fewn y Ddeddf, ond mae geirfa newydd yn parhau i gael ei chyflwyno.</li> <li>Rhai staff yn dechrau defnyddio'r Ddeddf o fewn gofynion statudol eraill.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae pobl yn gweld y Ddeddf fel fframwaith o amgylch yr holl ddyletswyddau eraill ac yn ei hystyried ochr yn ochr â deddfwriaeth a gofynion eraill.</li> <li>Ymrwymiadau newydd yn defnyddio terminoleg y Ddeddf yn lle cyflwyno geirfa newydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithredu fel man cychwyn ar gyfer prosiectau ac arf ar gyfer integreiddio dyletswyddau eraill.</li> <li>Ymrwymiadau a pholisiau newydd yn gydlynol â'i gilydd ac â'r Ddeddf.</li> <li>Defnyddir terminoleg y Ddeddf yn gywir ac yn eang gan yr holl staff.</li> <li>Mae staff yn deall bod y Ddeddf yn golygu rhoi cynnig ar bethau newydd o fewn dyletswyddau a gofynion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r Ddeddf yn fframio naratif a gwerthoedd y sefydliad.</li> <li>Mae pobl yn hyderus ac yn fodlon mynd y tu hwnt i hynny wrth weithredu'r Ddeddf.</li> </ul>

Cydwethio					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Cydnabod gwerth cydwethredu ac arloesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ymdrech i gydwethio ag eraill.</li> <li>Dim rhannu gwybodaeth.</li> <li>Dim gwaith partneriaeth yn digwydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydnabyddiaeth o werth cydwethio gan uwch arweinwyr.</li> <li>Cydnabod pwysigrwydd arloesi.</li> <li>Anogaeth glir gan yr arweinyddiaeth i gydwethio.</li> <li>Achosion unigol o waith partneriaeth gyda pheth rhannu gwybodaeth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymrwymiad cryf i gydwethio yn y sefydliad.</li> <li>Ymrwymiad cryf i arloesi a rhoi caniatâd i fethu.</li> <li>Pocedi o arferion cydwethio da a chyfathrebu ar sut beth yw cydwethio da.</li> <li>Rhannu gwybodaeth wedi'i hen sefydlu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae strategaethau a chynlluniau corfforaethol yn cynnwys elfen bwysig o gydwethio.</li> <li>Mae gan bobl ddealltwriaeth glir o beth yw cydwethio da a cheisio ffyrdd newydd ac effeithiol o gydwethio.</li> <li>Mae cydwethredu wedi symud y tu hwnt i rannu gwybodaeth i fan cychwyn cydwethio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydwethio yw un o werthoedd craidd y sefydliad.</li> <li>Prototeipio ac arloesi yw'r norm newydd.</li> </ul>
<b>Cydwethio o fewn y sefydliad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canolbwyntiodd pawb o fewn y sefydliad ar wneud gwaith heb ystyried sut y gall eraill helpu i'w siapio.</li> <li>Dim ymdrechion i gynyddu cydwethio mewnol a gwydnwch.</li> <li>Dim gwaith ar y cyd rhwng gwahanol dimau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhai pobl yn gallu cydwethio â chydweithwyr.</li> <li>Pobl yn mynd y tu hwnt i'w tîm eu hunain ac yn cael trafodaethau ad-hoc gyda chysylltiadau agos mewn timau eraill.</li> <li>Ymdrechion ynysig i gynyddu cydwethio a chreu gwydnwch megis secondiadau rhwng adrannau.</li> <li>Mae timau o dan yr un adran yn cydwethio ar brosiectau cyfyngedig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobl allweddol yn hyderus wrth gydwethio â chydweithwyr.</li> <li>Wedi'u galluogi gan arweinyddiaeth, timau cyfan yn dechrau edrych y tu hwnt i'w hadran neu gyfarwyddiaeth eu hunain i chwilio am bartneriaid posibl mewn timau eraill.</li> <li>Ymdrechion cyson i gynyddu cydwethio a gwydnwch drwy secondio staff.</li> <li>Sefydlu rhaglen ar gyfer cydwethio ar brosiectau mwy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r rhan fwyaf o bobl yn cydwethio â chydweithwyr ac yn chwilio am gyfleoedd i wneud hynny.</li> <li>Cydwethio ffurfiol ac anffurfiol rheolaidd rhwng gwahanol dimau, wedi'i alluogi a'i annog gan arweinyddiaeth.</li> <li>Secondiadau i dimau eraill wedi'u hintegreiddio o fewn llwybrau dilyniant gyrfu rheolaidd.</li> <li>Trafodaethau ar y cyd ynghylch pwy i bartneru â nhw ar draws sectorau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gall yr holl staff perthnasol gydwethio'n hyderus.</li> <li>Mae cydwethio yn rhan o'r ethos o weithio gydag eraill ac mae staff yn defnyddio sawl sianel ffurfiol ac anffurfiol.</li> <li>Secondio staff i gynyddu cydwethrediad a gwytnwch sy'n cael ei ystyried yn normal ac yn cael ei annog gan arweinyddiaeth.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o brosiectau yn y sefydliad yn cael eu gwneud ar y cyd â gwahanol adrannau a thimau sy'n llunio prosiectau a strategaethau.</li> </ul>
<b>Adnabod partneriaid posibl a synergeddau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim mapio partneriaid posibl.</li> <li>Nid yw pobl yn gwybod pa sefydliadau sy'n cael eu hystyried yn bartneriaid.</li> <li>Ni ystyriwyd rhwystrau i gydwethio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r gwaith o fapio partneriaid posibl wedi dechrau.</li> <li>Timau gwahanol yn dechrau dod i adnabod rhai sefydliadau a nodwyd fel partneriaid allweddol.</li> <li>Nodi rhwystrau posibl i gydwethio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cwblhawyd y gwaith o fapio partneriaid posibl.</li> <li>Mae pobl yn deall amcanion partneriaid, ac yn ysgogi gweithgarwch cydwethredol.</li> <li>Cynllunio amcanion ar y cyd gyda phartneriaid.</li> <li>Cydadolygiad o'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhestr o bartneriaid posibl yn cael ei hadolygu'n rheolaidd a'i diwygio ar y cyd.</li> <li>Gwelir amcanion partneriaid fel ystyriaeth allweddol wrth gwmpasu gwaith yn y dyfodol.</li> <li>Nodwyd rhwystrau i gydwethio a chynlluniau i fynd i'r afael â hwy yn eu lle.</li> <li>Ymdrechion i adolygu a gwella partneriaethau a chydweithrediaidau presennol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sectorau allweddol, rhanddeiliaid a phartneriaid posibl wedi'u mapio.</li> <li>Mae pobl bob amser yn agored i nodi partneriaid newydd.</li> <li>Mae synergeddau adnabyddus a sefydledig yn cael eu datgloi.</li> <li>Dileu rhwystrau i gydwethio.</li> <li>Adolygiad systematig a gwelliant o bartneriaethau a chydweithio.</li> </ul>
<b>Meithrin ymddiriedaeth a thrawsffurwythloni sgiliau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim perthynas sefydledig ag eraill.</li> <li>Dim symudedd ar draws sefydliadau.</li> <li>Dim arferion a dysgu ar y cyd.</li> <li>Dim bwriad i adeiladu perthnasau hirhoedlog.</li> <li>Dim ystyriaeth o ymddygiadau cadarnhaol a negyddol mewn partneriaethau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymdrechion ynysig i sefydlu partneriaethau a chreu gwytnwch e.e. secondiadau gyda chyrrff cyhoeddus eraill.</li> <li>Rhywfaint o rannu arfer da yn ynysig lle mae perthnasoedd eisoes yn bodoli.</li> <li>Bwriad ac ymdrechion i adeiladu perthnasau hirhoedlog gyda phartneriaid pwysig.</li> <li>Rhannu gyda phartneriaid yr ymddygiadau y mae'r sefydliad yn eu hystyried yn gadarnhaol ac yn ddymunol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymdrechion rheolaidd i rannu adnoddau gyda phartneriaid, gan gynnwys trwy archwiliadau sgiliau ar y cyd a secondiadau.</li> <li>Tystiolaeth o rywfaint o rannu arferion da yn anffurfiol, ynghyd â digwyddiadau untro ar gyfer rhannu enghreifftiau o wreiddio'r Ddeddf.</li> <li>Mae staff yn gwybod yn gynyddol sut i adeiladu a chynnal partneriaethau llwyddiannus.</li> <li>Trafod gyda phartneriaid pa ymddygiadau y dylid eu meithrin a pha rai y dylid eu gwaredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhannu swyddi a secondiadau arferol gyda phartneriaid, gan gynyddu gallu ac arbenigedd.</li> <li>Ymestyn ymhellach a rhannu nid yn unig arferion da ond hefyd dysgu ac adnabod heriau gyda phartneriaid.</li> <li>Mae'r holl staff yn gwybod sut i sefydlu dulliau arloesol o gydwethio i weddu bob partner.</li> <li>Bod yn ddewr a galw ar ymddygiadau negyddol mewn partneriaid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Telerau ac amodau cyflogaeth wedi'u halinio â phartneriaid i alluogi symudedd ar draws sefydliadau.</li> <li>Tystiolaeth o wersi a ddysgwyd ac effaith ffyrdd newydd o weithio a fabwysiadwyd gan sefydliadau partner.</li> <li>Arbenigedd sefydledig mewn adeiladu ymddiriedaeth, a phartneriaethau hirhoedlog yn seiliedig ar ffyrdd arloesol ac wedi'u teilwra i wella a dyfnhau cydwethredu.</li> <li>Rhwydwaith o gydwethwyr wedi'i hen sefydlu ac yn seiliedig ar ymddiriedaeth.</li> </ul>
<b>Ariannu a chyflawni prosiectau ar y cyd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim prosiectau ar y cyd.</li> <li>Dim cyllid ar gyfer prosiectau ar y cyd.</li> <li>Dim ystyriaeth o sut beth yw cydwethio da.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosiectau bach ar y cyd yn dod i'r amlwg.</li> <li>Sbarduno arian a neilltuwyd ar gyfer cydwethio.</li> <li>Ystyried gyda phartneriaid beth yw'r arferion gorau cyfredol o ran cydwethredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nifer cynyddol o brosiectau a ariennir ar y cyd a phrosiectau ar y cyd.</li> <li>Rhaglen ar gyfer cyflawni prosiectau ar y cyd.</li> <li>Dechrau cwmpasu gweledigaeth hirdymor ar gyfer cydwethredu a'i nodweddion gyda phartneriaid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyllideb wedi'i neilltuo ar gyfer cydwethio blynyddol.</li> <li>Rhaglen sefydledig ar gyfer cydwethio a phartneriaethau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation's main projects delivered in collaboration.</li> <li>Specific budget set aside for long-term and growing partnerships.</li> <li>Joint implementation and reviews of the success of the long-term programme for collaboration.</li> </ul>



**Ymgyfraniad**

Elfenau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<p><b>Cydnabod gwerth cyfranogiad a phrofiad byw</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymgyngghori yw'r norm.</li> <li>Ymgyngghoriadau ac arolygon afreolaidd.</li> <li>Dim neu fawr ddim ystyriaeth o egwyddorion rhyngwladol ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd.</li> <li>Gwybodaeth heb ei rhannu'n fewnol nac yn allanol.</li> <li>Dim rhwystrau i gyfranogiad wedi'u nodi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystyrir bod cyfranogiad yn ddefnyddiol ond yn rhywbeth ychwanegol.</li> <li>Cydnabod gwerth cyfranogiad ar lefel uwch ac mewn cyfathrebu.</li> <li>Egwyddorion a safonau ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd yn cael eu hamlygu a'u defnyddio mewn ffordd dameidiog.</li> <li>Staff yn ymestyn y tu hwnt i'r hyn sy'n gyfforddus ac yn agored i roi cynnig ar ffyrdd cynyddol newydd a mwy arloesol o gynnwys pobl.</li> <li>Peth gwybodaeth ar gael i'r cyhoedd ond mae llawer o ddogfennau yn dal i gael eu cadw o'r parth cyhoeddus.</li> <li>Nodi rhwystrau gweithredu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nid yw cyfranogiad bellach yn cael ei weld fel rhywbeth ychwanegol.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o weision sifil yn ymwybodol o egwyddorion ymgysylltu â'r cyhoedd ac yn deall lle mae cynnwys yn perthyn iddynt.</li> <li>Cydnabod cyfranogiad fel busnes pawb.</li> <li>Lefelau gwahanol o gyfranogiad yn cael eu deall a'u hystyried yn fusnes i bawb.</li> <li>Mae'r sefydliad yn agored ac yn hyrwyddo mynediad i wybodaeth i alluogi gwell cyfranogiad.</li> <li>Rhwystro posibl wedi'u nodi mewn ffordd gydweithredol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cydnabod ar bob lefel bod barn rhanddeiliaid yn wybodaeth hanfodol i helpu i sicrhau canlyniadau gwell.</li> <li>Defnyddir lefelau cyfranogiad yn dda.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o'r wybodaeth – arferion da a'r gwersi a ddysgwyd yn gyhoeddus.</li> <li>Strategaethau a chynlluniau corfforaethol wedi'u siapiro trwy gyfranogiad.</li> <li>Nodi rhwystrau posibl a'u hatebion mewn ffordd gydweithredol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cyfranogiad yn rhan o werthoedd craidd y sefydliad ac mae pawb yn ei wneud.</li> <li>Mae'r sefydliad yn cyfathrebu popeth y mae'n ei ofyn i'r cyhoedd yn rhwydd ac yn dryloyw – mae gwybodaeth ar gael ar-lein ac all-lein.</li> <li>Ymrwymiad hirdymor i gyllidebu cyfranogol, gyda chanran wedi'i dyrannu o'r gyllideb yn cael ei gwario yn ei defnyddio.</li> <li>Strategaeth datblygu sefydliadol yn ei lle.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> </ul>
<p><b>Ymgyfraniad mewnol</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pobl ddim yn cael gwybod am benderfyniadau a wneir yn fewnol.</li> <li>Dim ymdrech i gasglu barn staff.</li> <li>Amcanion a nodau llesiant nad ydynt ar radar pobl.</li> <li>Staff ddim yn dal ei gilydd yn atebol am wreiddio'r Ddeddf a'r egwyddor datblygu cynaliadwy.</li> <li>Nid yw llesiant staff yn ystyriaeth.</li> <li>Newid yn cael ei arwain gan 'hyrwyddwyr rhwystredig' sy'n gorfod brwydro yn erbyn y system a busnes fel arfer i ymgorffori'r Ddeddf yn eu gwaith.</li> <li>Gweithio mewn ffordd draddodiadol ac nid yw'n hyrwyddo ffyrdd newydd o weithio.</li> <li>Diwylliant galw allan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhai pobl yn gallu dechrau cynnwys cydweithwyr.</li> <li>Anaml y mae staff yn ymwneud â gwneud penderfyniadau uwch a gweledigaeth ar gyfer y sefydliad.</li> <li>Peth ymgyngghori megis arolygon rheolaidd o lefel dealltwriaeth staff o'r Ddeddf.</li> <li>Pobl yn ymwybodol iawn o amcanion a nodau llesiant ond dim ond fel dyletswydd sefydliadol y mae'r rhain yn cael eu hystyried ac nid ydynt yn ystyried sut y gallant gyfrannu fel unigolion a gweithwyr.</li> <li>Rhai pocedi o her fewnol a dal ein gilydd i gyfrif.</li> <li>Siaradir am llesiant staff ond ni wneir llawer yn ymarferol.</li> <li>Rhai cynlluniau peilot o ffyrdd arloesol newydd o weithio e.e. rhywfaint o weithio ystwyth.</li> <li>Galw methiannau yn 'dysgu' a stopio beio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae pobl allweddol yn teimlo'n hyderus wrth gynnwys cydweithwyr yn eu gwaith.</li> <li>Ymdrechion i gynnwys staff ehangach wrth lunio dogfennau llywodraethu mewnol a gweledigaeth ar gyfer y sefydliad.</li> <li>Archwiliad o lesiant staff i ystyried lle gellir gwella hyn.</li> <li>Holwyd cwestiynau mwy treiddgar mewn arolygon mewnol i ddeall y defnydd o'r 5 ffordd o weithio yn ogystal â gwybodaeth am y Ddeddf.</li> <li>Bod pobl yn dechrau ystyried ffyrdd y gallant gyfrannu'n unigol at amcanion a nodau llesiant fel unigolion; nid yn unig mewn capasiti gwaith.</li> <li>Uwch staff yn dal ei gilydd yn atebol ar draws timau yn eu hadran eu hunain.</li> <li>Llesiant staff wedi'i osod yn glir fel blaenoriaeth gorfforaethol.</li> <li>Hyrwyddo gweithio ystwyth.</li> <li>Creu manau diogel i ddysgu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cronfa sylweddol o bobl yn teimlo'n hyderus ac yn cynnwys y cydweithwyr cywir yn eu gwaith.</li> <li>Sgwrs barhaus gyda'r holl staff ar ddulliau a strwythurau sefydliadol gyda chyfathrebu clir i egluro sut y defnyddir cyfranogiad staff.</li> <li>Arolygon arferol ar ddeall a defnyddio'r ffyrdd newydd o weithio.</li> <li>Canlyniadau arolygon wedi'u dadansoddi, a gwneud ymdrech i gynnwys staff â lefelau is o ddealltwriaeth o'r Ddeddf wrth ddod o hyd i atebion.</li> <li>Staff sy'n cyfrannu at gyflawni amcanion a nodau llesiant fel aelodau o'r gymuned a gweithwyr cyflogedig.</li> <li>Staff lefel ganolig ac uwch yn dod yn fwy hyderus wrth ddal ei gilydd yn atebol ar draws timau ac adrannau.</li> <li>Pob aelod o staff, beth bynnag fo'u rôl, yn cael y cyfle i gymryd rhan.</li> <li>Mae'r rhan fwyaf o dimau yn gweithio mewn ffordd ystwyth ac yn defnyddio cynllunio sy'n dod i'r amlwg.</li> <li>Mae llesiant gweithwyr yn uchel ar yr agenda.</li> <li>Diwylliant 'galw i mewn' yn hytrach na 'galw allan', lle gwelir dysgu fel cyfleoedd i symud ymlaen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r holl staff perthnasol yn cynnwys cydweithwyr perthnasol ym mhob man defnyddiol.</li> <li>Mae ymagwedd sefydliadol, strwythurau llywodraethu a gweledigaeth yn eiddo i bawb.</li> <li>Y tu hwnt i arolygon, defnyddio dulliau mwy uniongyrchol i brofi a chefnogi dealltwriaeth pobl o'r Ddeddf a'i chymhwyso.</li> <li>Mae cyfraniad at amcanion a nodau llesiant yn dod yn naturiol i bobl, yn eu gallu i weithio ac fel unigolion.</li> <li>Mae'r holl staff yn barod i ddal ei gilydd yn atebol, ar draws timau ac adrannau er mwyn sefydlu'r egwyddor datblygu cynaliadwy yn llwyddiannus.</li> <li>Mae llesiant gweithwyr yn brif ystyriaeth i'r sefydliad.</li> <li>Mae trefniadaeth yn hybu ac yn annog ethos o garedigrwydd, ymddiriedaeth ac empathi.</li> <li>Cynllunio sy'n dod i'r amlwg a gweithio ystwyth yw'r norm.</li> <li>Diwylliant diogel lle gall pobl rannu'r holl ddysgu.</li> <li><b>Amgylchedd diogel i roi cynnig ar arloesi a diwylliant o ystyried methiannau fel cyfleoedd dysgu.</b></li> </ul>
<p><b>Estyn allan at bobl newydd y tu hwnt i'r rhai arferol mewn ffyrdd newydd</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prin yw'r dystiolaeth o weision sifil yn deall pwy sydd angen iddynt ei gynnwys yn eu gwaith a pham.</li> <li>Canolbwyntio ar y 'rhai arferol', heb fawr o ymdrech, os o gwbl, i geisio safbwyntiau o ffynonellau anhraddodiadol.</li> <li>Technoleg yn selog neu heb ei defnyddio o gwbl i wella cyfranogiad.</li> <li>Dim adolygiad o arferion cynnwys i ganfod rhwystrau i gyfranogiad.</li> <li>Ddim yn ymwybodol o egwyddorion cenedlaethol ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd neu safonau cenedlaethol i gynnwys pobl ifanc a phlant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dealltwriaeth gynyddol ymhlith staff o'r angen i gynnwys eraill, pwy a pham.</li> <li>Mae rhai pobl yn dechrau cyrraedd grwpiau ac unigolion newydd ond eto nid at amrywiaeth y bobl yr effeithir arnynt.</li> <li>Mwy o gyfleoedd ar gyfer cynnwys y cyhoedd.</li> <li>Peth defnydd o dechnoleg megis digwyddiadau ar-lein ac arolygon i ehangu dulliau cynnwys.</li> <li>Adolygiadau untro neu achlysurol o arferion cynnwys gyda rhai rhwystrau i gyfranogiad yn dechrau dod i'r amlwg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dealltwriaeth dda o bwy sydd angen cymryd rhan, a pham.</li> <li>Pobl allweddol yn teimlo'n hyderus ac yn estyn allan i gymunedau ac unigolion newydd.</li> <li>Ymdrechion systematig i sicrhau bod amrywiaeth ehangach o rhanddeiliaid yn cael eu cynrychioli, gan estyn allan i leisiau na chlywir yn aml.</li> <li>Defnyddir technoleg yn rheolaidd i gynyddu cyfranogiad a thryloywder wrth wneud penderfyniadau.</li> <li>Adolygu'r prosesau cynnwys yn rheolaidd i rannu arfer da ac i drafod rhwystrau posibl wrth ymgysylltu â chymunedau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhoddir cyfle i'r holl staff gymryd rhan mewn gweithgareddau cynnwys.</li> <li>Mae'r holl staff yn teimlo'n hyderus i gymryd rhan ac yn ystyried hyn yn rhan allweddol o'r broses gwneud penderfyniadau.</li> <li>Cronfa sylweddol o bobl yn ymestyn allan yn gyson i gymunedau ac unigolion newydd.</li> <li>Gweision sifil yn ymestyn y tu hwnt i barthau cysurus ac yn defnyddio dulliau cynnwys amfodol (fel Cynulladau Dinasyddion a Rheithgorau) i ymgysylltu â lleisiau mwy amrywiol na chlywir yn aml.</li> <li>Pobl a gymerodd ran yn yr adolygiad o arferion cynnwys er mwyn canfod rhwystrau pellach a dod o hyd i atebion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r holl staff perthnasol yn estyn allan yn rheolaidd i gymunedau ac unigolion newydd.</li> <li>Sgwrs barhaus ag amrywiaeth y bobl y mae gwaith y sefydliad yn effeithio arnynt neu a all helpu i gyfrannu at nodau ac amcanion y sefydliad.</li> <li>Pob aelod o staff yn hyderus wrth ddefnyddio technoleg newydd ac arloesol i wella cyfranogiad a thryloywder.</li> <li>Dileu rhwystrau i gyfranogiad.</li> </ul>
<p><b>Tuag at gyd-ddylunio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ni ystyrir bod cyfranogiad yn angenrheidiol nac yn werthfawr.</li> <li>Ymgyngghori yw'r unig fodel cyfranogiad y cyhoedd.</li> <li>Nid yw'r cyhoedd yn teimlo eu bod yn rhan o wneud penderfyniadau a dim ond y camau statudol lleiaf a gymerir i'w cynnwys.</li> <li>Dim hyfforddiant ar dechnegau cyd-ddylunio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deall bod ymgyngghori yn ofyniad sylfaenol a osodwyd gan ddeddfwriaeth arall.</li> <li>Mae cyfranogiad yn dal i gael ei weld yn bennaf fel rhywbeth ychwanegol.</li> <li>Tystiolaeth o arloesi sy'n dod i'r amlwg sy'n ymestyn y tu hwnt i'r gofynion sylfaenol ac yn defnyddio gwahanol ddulliau o gynnwys.</li> <li>Mae cyfranogiad da yn digwydd, ond yn dameidiog ac yn cael ei yrru gan 'hyrwyddwyr rhwystredig'.</li> <li>Dim hyfforddiant ar gyd-ddylunio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cynnwys yn dod yn dechnege arferol ar gyfer cyfranogiad y cyhoedd.</li> <li>Nid yw ymgyngghori bellach yn cael ei weld fel y prif ofyniad ond fel lleiafswm prin.</li> <li>Tystiolaeth o arfer cynyddol o ymestyn tuag at gyd-ddylunio.</li> <li>Arferion da wedi'i rannu'n eang.</li> <li>Hyfforddiant gwirfoddol ar gyd-ddylunio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gwerth cyd-ddylunio wedi'i gyfleu'n glir ac yn ofynnol.</li> <li>Mae cronfa sylweddol o staff yn meistrolï technegau cyd-ddylunio a chynnwys.</li> <li>Mae staff yn deall ac yn defnyddio pob dull o gynnwys y cyhoedd ac yn gallu defnyddio'r rhai gorau ym mhob achos.</li> <li>Strategaethau a chynlluniau corfforaethol wedi'u siapiro trwy gyfranogiad a rhai elfennau'n cael eu cynllunio ar y cyd.</li> <li>Sefydlu sianeli sgwrsio dwy ffordd clir gyda'r rhai sydd angen cymryd rhan.</li> <li>Mae pobl yn sicrhau bod rhanddeiliaid ac unigolion yn deall effaith eu cyfraniad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r holl staff perthnasol yn teimlo'n hyderus ac wedi'u grymuso i ddefnyddio dulliau cynnwys a chydgyllunio arloesol sy'n datblygu.</li> <li>Tystiolaeth o gydgyngghori, dulliau arloesol ac anghenion pobl, profiadau byw yn llywio strategaethau, polisiau a gwneud penderfyniadau.</li> <li>Sefydliad â chysylltiadau agos â chymunedau lleol i ddarparu gwell cyfleoedd iddynt ddylanwadu a chreu llywodraeth sy'n adlewyrchu eu hanghenion, eu profiadau a'u gofynion eu hunain.</li> <li>Cynllunir gwasanaethau drwy gydgomisiynu, gan gynnwys defnyddwyr gwasanaethau a rhanddeiliaid. Mae hyn yn cynnwys mentrau fel byrddau goruchwylio neu graffu gan ddinasyddion.</li> <li>Ymrwymiad hirdymor i gyllidebu cyfranogol, gyda chanran wedi'i dyrannu o'r gyllideb yn cael ei gwario yn ei defnyddio.</li> </ul>



# Arweinyddiaeth y Sector Cyhoeddus



## Hirdymor:

- Pennu gweledigaeth gyffredin glir o'r dyfodol dymunol i'r genedl ei gyflawni ac olrhain cynnydd cenedlaethol.
- Darparu ffynhonnell ddibynadwy o dueddiadau'r dyfodol.
- Galluogi meithrin gallu ac effeithiolrwydd arferion.
- Cael strategaeth gorfforaethol hirdymor a'i gweithredu.



## Atal:

- Galluogi symudiad tuag at atal ac ymyrraeth gynnar.
- Arwain a galluogi meithrin gallu gan gynnwys ariannu'r symudiad tuag at atal.



## Cydweithio:

- Galluogi cydweithio ac arwain trwy esiampl.
- Coladu a rhannu cyflawniadau ac arferion da.
- Gweithio mewn partneriaeth.



## Integreiddio:

- Galluogi integreiddio a hyrwyddo'r Ddeddf ym mhopeth a wnânt.
- Integreiddio amcanion.
- Integreiddio'r Ddeddf i systemau presennol a rhoi arweiniad clir i swyddogion sy'n cynrychioli'r Ddeddf.



## Ymggyfraniad:

- Galluogi cyfranogiad.
- Tystiolaeth o gyfranogiad.
- Gwella cyfranogiad.

# Arweinyddiaeth y Sector Cyhoeddus



## Hirdymor

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Pennu gweledigaeth glir o'r dyfodol dymunol i'r genedl ei gyflawni ac olrhain cynnydd cenedlaethol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim gweledigaeth genedlaethol ar gyfer y dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth 10 mlynedd genedlaethol a'i gwneud yn ofynnol i'r sector gyfrannu at ei chyflawni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweledigaeth genedlaethol 25+ blwyddyn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gosod gweledigaeth Genedlaethol ar gyfer Cymru yn 2050 yn y gyfraith a'i hyrwyddo i bob sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gosod gweledigaeth genedlaethol ar gyfer Cymru yn 2100 a'i gwneud yn ofynnol i rai neu bob sector gyfrannu at ei chyflawni.</li> <li>Galluogi cyrff cyhoeddus i wneud penderfyniadau beiddgar a rhoi cynnig ar bethau newydd ar y Ddeddf i fynd i'r afael â heriau hirdymor yn ogystal â heriau presennol.</li> </ul>
<b>Darparu ffynhonnell ddibynadwy o dueddiadau'r dyfodol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim tueddiadau swyddogol ar gyfer y dyfodol.</li> <li>Dim cerrig milltir cenedlaethol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cyhoeddi Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol a cherrig milltir.</li> <li>Adroddiad a cherrig milltir wedi'u rhannu gyda chyrrff cyhoeddus ond dim ymdrechion penodol i'w hyrwyddo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol wedi'i gyflwyno mewn fforymau sector cyhoeddus amrywiol i sicrhau ymwybyddiaeth ac i drafod sut y gellir ei ddefnyddio.</li> <li>Arferion da ar ddefnyddio Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol wedi'i gasglu a'i rannu i gynyddu'r defnydd ymhellach ac i nodi meysydd i'w gwella.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dealltwriaeth dda o'r tueddiadau cyffredinol yn y dyfodol sy'n effeithio ar y wlad a'r sector cyhoeddus, wedi'i rhannu â nhw.</li> <li>Defnyddiwyd Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol fel man cychwyn i gyflwyno pobl i adnoddau ac offer defnyddiol eraill i weithredu ar gyfer y dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynhyrchu cynhyrchion wedi'u teilwra yn seiliedig ar Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol i alluogi defnydd gwella a haws.</li> <li>Creu lluo o becynnau cymorth a fframweithiau gweithredu.</li> <li>Her ac atebolrwydd rheolaidd yn y system ar sut mae gwybodaeth am dueddiadau'r dyfodol yn cael ei defnyddio.</li> </ul>
<b>Galluogi meithrin gallu a gwella effeithiolrwydd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ni wneir unrhyw ymdrech i gynyddu capasiti dyfodol ar draws y sector cyhoeddus na mapio ecosystem y dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peth ymdrech i ddod â meddylwyr y dyfodol at ei gilydd mewn fforwm ar y cyd ond mae cyfranogiad yn gyfyngedig.</li> <li>Hwyluso hyfforddiant ar dueddiadau darllen, adeiladu senarios a sganio'r gorwel a ddarperir ar gyfer sefydliadau ac unigolion allweddol i fynd i'r afael â risgiau cenedlaethol mwyaf.</li> <li>Hwyluso trafodaethau am y rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapio'r ecosystem y dyfodol yng Nghymru i ddeall capasiti, bylchau ac anghenion a dechrau mynd i'r afael â nhw.</li> <li>Cyllid a ddarperir i helpu'r sector cyhoeddus i ddatblygu naratif tueddiadau wedi'u teilwra a hyfforddiant i fynd i'r afael â risgiau cenedlaethol mwyaf.</li> <li>Hwyluso trafodaethau am atebion i'r rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> <li><b>Tanlinellu gwerth y tymor hir mewn trafodaethau polisi, er enghraifft ynghylch y gyllideb ac mewn ymgynghoriadau.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae fforymau gydag actorion y dyfodol o bob rhan o Cymru yn rhannu syniadau, arferion da ac yn helpu eraill i gynyddu arbenigedd.</li> <li>Cyllid a ddarperir i helpu'r sector cyhoeddus i ddatblygu naratif tueddiadau wedi'u teilwra a hyfforddiant i fynd i'r afael â'r risgiau cenedlaethol mwyaf ac achub ar y cyfleoedd cenedlaethol mwyaf.</li> <li>Hyfforddiant ar ôl-ddarlledu, rhagwelediad a sganio'r gorwel i ddylunio a chyflwyno polisi wedi'i rannu.</li> <li>Dileu rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> <li>Ymestyn meddwl hirdymor y tu hwnt i Lywodraeth Cymru a'i swyddogaethau.</li> <li>Gwaith ar y cyd rhwng y llywodraeth a chyrrff cyhoeddus i fynd i'r afael â phrif dueddiadau a heriau'r dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cyrff cyhoeddus wedi'u grymuso ac yn teimlo'n hyderus wrth ddefnyddio technegau ac offer i weithredu ar gyfer y dyfodol i fynd i'r afael â'u heriau yn y dyfodol yn ogystal â heriau'r rhanbarth, y sector a'r genedl. Maent yn gweithio ar y cyd ag eraill i fynd i'r afael â nhw...</li> <li>Cyllid a ddarperir i helpu'r sector cyhoeddus i ddatblygu naratif tueddiadau wedi'u teilwra a hyfforddiant i fynd i'r afael â'r risgiau cenedlaethol mwyaf ac achub ar gyfleoedd cenedlaethol</li> <li>Hyfforddiant ar dechnegau dyfodol wedi'i gyd-ariannu a'i rannu</li> <li>Cyllid ar gyfer cydweithio a chyd-ddylunio cofrestr, offer, adolygiadau yn ogystal ag wrth wneud polisiadau a phenderfyniadau.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> <li>Meddwl am y dyfodol yn cael ei wneud mewn ffordd gydweithredol ac integredig ar draws y sector cyhoeddus a thu hwnt.</li> </ul>
<b>Cael strategaeth gorfforaethol hirdymor a'i rhoi ar waith</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae strategaeth gorfforaethol tymor byr yn canolbwyntio ar fynd i'r afael ag argyfwng tymor byr yn unig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Mae strategaeth gorfforaethol yn adlewyrchu dealltwriaeth gynyddol o anghenion, tueddiadau a phwysau'r presennol a'r dyfodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Mae strategaeth gorfforaethol yn defnyddio rhai tueddiadau a senarios i weithredu ar gyfer y dyfodol, gan strwythuro camau gweithredu o amgylch camau gweithredu tymor byr, canolig a hir.</li> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Uwch reolwyr yn dangos sut y maent yn defnyddio meddwl i weithredu ar gyfer y dyfodol a sut mae hyn yn berthnasol i'w timau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Mae'r strategaeth gorfforaethol wedi'i gosod yng nghyd-destun tueddiadau a senarios i weithredu ar gyfer y dyfodol ac mae'n cynnwys dadansoddiad o'r camau gweithredu tymor byr, canolig a hir sydd fwyaf effeithiol i gyflawni'r weledigaeth hirdymor.</li> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Mae uwch reolwyr a'r holl reolwyr yn dangos sut maent yn meddwl am y dyfodol a sut mae hyn yn berthnasol i'w timau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gweithredu yn ogystal â thrafod - Mae strategaeth gorfforaethol yn ddogfen fyw sy'n ystyried tueddiadau newidiol y dyfodol, senarios a sganio'r gorwel.</li> <li>Adnoddau ar gyfer sgiliau'r dyfodol wedi'u cynnwys yn y Strategaeth Lywodraethu sy'n cydgyssylltu camau gweithredu ar sgiliau a phenodiadau'r llywodraeth.</li> <li>Sgiliau ac arbenigedd dyfodol yn dod i sectorau eraill ac yn cael eu datblygu ymhellach gyda nhw.</li> </ul>

Atal					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Galluogi symudiad tuag at atal ac ymyrraeth gynnar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim tystiolaeth o ymdrechion i annog symudiad tuag at atal.</li> <li>Dim tystiolaeth o ymdrechion i annog symud oddi wrth reoli argyfwng.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Galwad i symud tuag at gamau ataliol.</li> <li>Gwerth a manteision atal wedi'u hesbonio'n glir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disgwyliadau ynghylch atal wedi'u nodi'n glir yn ogystal â chydabod ei werth.</li> <li>Mae arweinwyr yn trafod camau ataliol sylfaenol, eilaidd a thrydyddol yn rheolaidd.</li> <li>Rhannu dadansoddiad i'r gwraidd achos a sut yr aethpwyd i'r afael â hwy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhannu tystiolaeth / arferion da o sut mae atal yn cael ei gymhwyso.</li> <li>Defnydd gwahanol o atal gan gynnwys Diffiniad(au) o atal a ddefnyddir mewn sgysiau â chyrrff cyhoeddus am reoli perfformiad a chyllid.</li> <li>Agenda atal wedi'i gosod fel blaenoriaeth i Fyrddau ac uwch reolwyr mewn sgysiau ar berfformiad, blaenoriaethu a chyllid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r llywodraeth yn defnyddio ysgogiadau ariannol i annog gwariant ataliol ac yn gosod canllawiau clir ar yr hyn y maent yn disgwyl ei weld gan gyrff cyhoeddus.</li> </ul>
<b>Arwain a galluogi meithrin gallu gan gynnwys ariannu symudiad tuag at atal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim arweiniad na chefnogaeth yn cael ei gynnig.</li> <li>Dim cyllid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynhelir ymchwil i achosion sylfaenol, achosion ac effeithiau materion cenedlaethol.</li> <li>Hwyluso trafodaethau am y rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> <li>Peth cyllid sbarduno ar gyfer cynlluniau peilot.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enghreifftiau o ddefnydd o atal yn cael eu coladu a'u rhannu i helpu i newid camau gweithredu a strategaethau.</li> <li>Rhannu canllawiau ar sut i adnabod a chymhwyso ataliaeth sylfaenol, eilaidd a thrydyddol.</li> <li>Rhannwyd ymchwil i achosion sylfaenol, achosion ac effeithiau materion cenedlaethol.</li> <li>Profi prosiectau ar y cyd ar ymyrraeth gynnar i fynd i'r afael â'r heriau cenedlaethol mwyaf.</li> <li>Hwyluswyd trafodaethau am atebion i'r rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> <li>Cyllid wedi'i neilltuo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymchwil i achosion sylfaenol, achosion ac effeithiau materion cenedlaethol a mwy lleol wedi'i gynnal a'i rannu.</li> <li>Hyfforddiant cyffredin ac ar y cyd yn cael ei gynnig/hwyluso gan y llywodraeth.</li> <li>Galluogi cyrrff cyhoeddus i wneud penderfyniadau beiddgar a rhoi cynnig ar bethau newydd i atal heriau cenedlaethol.</li> <li>Dileu rhwystrau rhag gweithredu gan gynnwys mewn dyrannu adnoddau, prosesau cynllunio a gwerthuso/archwilio.</li> <li>Rhaglen ariannu yn ei lle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ymchwil, darganfyddiadau ac arferion da yn cael eu rhannu rhwng pob sector.</li> <li>Dileu'r rhwystrau rhag gweithredu.</li> <li>Cyrrff cyhoeddus wedi'u grymuso i gymhwyso ataliaeth a'u gwobrwyo am wneud penderfyniadau beiddgar a rhoi cynnig ar bethau newydd - hyd yn oed os ydynt yn profi'n aflwyddiannus.</li> <li>Cyllid wedi'i glustnodi i alluogi dulliau cydweithredol o fynd i'r afael â heriau cenedlaethol ac i alluogi ymyrraeth gynnar.</li> </ul>

Cydwethio					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Galluogi cydwethio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim ymdrechion i dorri gweithio mewn seilo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anogaeth weithredol gan gynnwys mewn canllawiau i gyrff newydd a phresennol gydwethio i ddatgloi synergeddau i gyflawni'r nodau, amcanion llesiant ac amcanion llesiant lleol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mwy o gefnogaeth i gyrff newydd a phresennol weithio gyda'i gilydd i ddatgloi synergeddau i gyflawni'r nodau, amcanion llesiant ac amcanion llesiant lleol.</li> <li>Cydwethio wedi'i gynnwys mewn rhai amodau ariannu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annog a chefnogi traws-gyfranogiad ar lefelau Uwch Reolwyr i helpu i ddatrys materion ar y cyd a darparu safbwyntiau ychwanegol.</li> <li>Cydwethio wedi'i gynnwys yn y rhan fwyaf o amodau ariannu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annog a chefnogi cydwethredu agos rhwng sectorau i sicrhau bod arferion gorau ac arloesedd yn cael eu rhannu a'u haddasu ar draws sefydliadau.</li> <li>Cydwethio wedi'i gynnwys ym mhob amod ariannu.</li> </ul>
<b>Coladu a rhannu cyflawniadau ac arfer da</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffyg ymddiriedaeth a blaenoriaethau sy'n gwrthdaro rhwng sefydliadau, dim rhannu profiad na gwybodaeth, gan arwain at ddryswch a dyblygu ymdrech.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digwyddiadau untro anghyson ac afreolaidd ar gyfer rhannu arferion da yn fewnol ac yn allanol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhannu ymchwil a chanfyddiadau.</li> <li>Rhannu gwersi a ddysgwyd a heriau yn ogystal ag arferion da.</li> <li>Rhannu arferion da yn anffurfiol yn rheolaidd, a rhannu afreolaidd mewn fforymau ffurfiol</li> <li>Rhai enghreifftiau o'r llywodraeth yn cydwethio â chyrrff cyhoeddus ar broblemau a rennir, megis newid hinsawdd.</li> <li>Hwyluso a chefnogi cydwethredu agos rhwng sectorau i sicrhau bod arferion gorau ac arloesi yn cael eu rhannu a'u haddasu ar draws sefydliadau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae llwybrau ffurfiol ac anffurfiol amrywiol ar gyfer rhannu arfer da yn bodoli, er enghraifft trwy Fyrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, fforymau cydwethredol presennol neu ddigwyddiadau cyfnewid arferion da rheolaidd.</li> <li>O fewn y sector cyhoeddus ond hefyd y tu hwnt, fel y gall y llywodraeth elwa ar arloesi y tu allan i'r sector cyhoeddus. Annog ymarfer tebyg gan gyrff cyhoeddus</li> <li>Canolbwyntio ar le, cymuned a chanlyniadau nid ffiniau sefydliadol a cheisio sefydlu/hwyluso prosesau a rennir a ffyrdd o weithio ar gyfer y sector cyhoeddus, lle bo'n briodol.</li> <li>Tystiolaeth o bartneriaethau sydd wedi'u hen sefydlu.</li> <li>Mae secondiadau rhwng sefydliadau i gynyddu gallu a chydweithio yn llwybr datblygu rheolaidd a chyson i staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cefnogi a galluogi datblygiad Cymuned o Arferion Da o amgylch y Ddeddf, a arweinir gan y llywodraeth, wedi'i hintegreiddio ac yn bwydo o ac i lwybrau ffurfiol ac anffurfiol eraill o gyfnewid arferion da.</li> <li>Rhannu sgiliau mewnol gyda chymunedau a phartneriaid.</li> <li>Tystiolaeth o rannu gyda sefydliadau partner.</li> <li>Gwersi a ddysgwyd ac effaith ffyrdd newydd o weithio.</li> <li>Aeddfedrwydd ac ymddiriedaeth o fewn a rhwng sefydliadau.</li> <li>Er mwyn mynd i'r afael â phroblemau o ddi-ddordeb cyffredin, mae sefydliadau ar bob lefel o lywodraeth ac ym mhob sector yn cydwethio ac ar y cyd ag actorion an-wladol i'r un diben, pwrpas ac effaith.</li> <li>Mae'r llywodraeth yn arwain sefydliadau eraill o ran arloesi o ran ffyrdd newydd o weithio – er enghraifft, gweithio hyblyg (o ran amser a lleoliad).</li> <li>Mae'r llywodraeth yn cymhell ac yn annog cymhwyso'r Ddeddf yn briodol a hyblygrwydd i arloesi drwy raglenni cyllid cyfalaf a reffeniw.</li> </ul>
<b>Gweithio mewn partneriaeth</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canfyddiad o lywodraeth yn gweithio mewn seilos o amgylch portfolio gweinidogol.</li> <li>Ni ddefnyddir Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus fel llwybr ar gyfer cydwethredu rhwng Llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhannu staff neu secondiadau prin rhwng adrannau neu o fewn cyrrff cyhoeddus eraill.</li> <li>Presenoldeb rheolaidd gan LIC ar BGC i gasglu gwybodaeth am yr hyn y mae cyrrff cyhoeddus yn ei wneud.</li> <li><b>Adolygu Cyloch Gorchwyl Llywodraeth Cymru ar gyfer Cynrychiolwyr BGC.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secondiadau a symudedd staff yn cael eu cynnal a'u hannog i gynyddu arbenigedd a gwydnwch yn y llywodraeth a chyrrff cyhoeddus.</li> <li>Mae cynrychiolwyr BGC y llywodraeth yn rhannu gwybodaeth ar draws y llywodraeth i gyrff cyhoeddus ac oddi wrth gyrff cyhoeddus.</li> <li><b>Ystyried sut i gefnogi BGC i gyflawni eu diben uchelgeisiol - h.y. adolygu trefniadau ariannu a chanllawiau cyfredol i aelodau i annog mwy o gydwethio a chyfranogiad gweithredol.</b></li> <li>Rhennir enghreifftiau da o ddefnyddio'r Ddeddf yn rheolaidd mewn ffyrdd ffurfiol ac anffurfiol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penodiadau ar y cyd a symudedd hylifol o fewn y sector cyhoeddus.</li> <li>Mae cynrychiolwyr Bwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus y llywodraeth yn rhannu gwybodaeth ar draws y llywodraeth i gyrff cyhoeddus ac oddi wrth gyrff cyhoeddus gan alluogi cydwethio a gwaith trawslywodraethol i ddatrys heriau.</li> <li>Perthynas a chydweithio da a chyson rhwng adrannau perthnasol y llywodraeth a chyrrff cyhoeddus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae tystiolaeth o gydgyhyrchu, cyllidebau a rennir, cyd-gomisiynu arloesol a chyflawni prosiectau.</li> </ul>

Integreiddio					
Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Galluogi integreiddio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim cyfeiriad at y Ddeddf mewn cyfathrebiadau.</li> <li>Cyhoeddi canllawiau i gyrrff cyhoeddus heb ystyried y Ddeddf.</li> <li>Dim ymdrech i integreiddio gwahanol ddyletswyddau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhannu arfer da yn fewnol.</li> <li>Anogaeth weithredol i gyrrff newydd a phresennol ystyried amcanion a gwaith cyrrff eraill yn eu hardal neu sector daearyddol.</li> <li>Mae arferion da yn bresennol ond yn achlysurol ac yn cael ei arwain yn bennaf gan unigolion. Rhennir enghreifftiau yn fewnol ond anaml y cânt eu rhannu ar draws timau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cyfeiriadau at y Ddeddf wedi'u cynnwys ym mhob cyfathrebiad â chyrrff cyhoeddus a theminoleg mewn polisiau a chyfreithiau newydd yn gyson â'r Ddeddf.</li> <li>Rhannu arferion da yn fewnol ac yn allanol.</li> <li>Enghreifftiau da o effeithiau cadarnhaol eang ac integredig wedi'u casglu a'u rhannu.</li> <li>Mae'r Llywodraeth yn adolygu arferion da gan eraill yn rheolaidd ac yn rhagweithiol ac yn dysgu ohono.</li> <li>Gwybodaeth am y Ddeddf yn bresennol ac ar gael i sectorau eraill drwy Banc Datblygu Cymru fel enghraifft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annog cyrrff nad ydynt yn cael eu dal gan y Ddeddf i ystyried amcanion llesiant Byrddau Cwasanaethau Cyhoeddus a chyrrff cyhoeddus o fewn eu sector neu ardal daearyddol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r holl gyfathrebiadau, cyfarwyddiadau, canllawiau a rheoliadau i gyrrff cyhoeddus wedi'u fframio o amgylch y Ddeddf fel ei brif egwyddor drefniadol.</li> <li>Tystiolaeth a chyfathrebu clir o sut mae polisiau ar draws adrannau'r llywodraeth yn cael eu hintegreiddio, gan gynnwys dangos sut mae'r costau a wariwyd gan un adran yn darparu buddion neu arbedion i un arall.</li> </ul>
<b>Integreiddio amcanion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim arweiniad ar ystyried amcanion eraill.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae rhai unigolion a thimau yn ystyried amcanion eraill.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o amcanion llesiant cyrrff eraill i sicrhau bod y rhain yn cael eu hystyried yn rhan o'r broses gwneud penderfyniadau.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annog a hwyluso clir i'r sector cyhoeddus weithio gyda'i gilydd mewn ffyrdd arloesol i sicrhau'r cyfraniad mwyaf posibl at y nodau ac at eu hamcanion llesiant priodol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llywodraeth yn galluogi ac yn annog cyrrff cyhoeddus i weithio y tu hwnt i ffiniau sefydliadol i wella pob dimensiwn llesiant yn lleol ac yn genedlaethol ac atal effeithiau negyddol.</li> <li>Llywodraeth yn cael ei gweld fel arweinydd wrth weithredu'r Ddeddf ond hefyd yn barod i ddilyn esiamplau cyrrff cyhoeddus eraill pan fyddant yn profi'n well.</li> </ul>
<b>Integreiddio'r Ddeddf i systemau presennol</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae cyrrff a sefydliadau newydd yn gweithredu'n gwbl annibynnol ar y rhai presennol.</li> <li>Dim cydweithredu wedi'i annog.</li> <li>Gwrthddywediad a dryswch o ran terminoleg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ychwanegwyd cyfeiriad at y Ddeddf at gyfathrebu â chyrrff cyhoeddus, gan gynnwys mewn canllawiau sy'n ymwneud â deddfwriaeth a rheoliadau eraill.</li> <li>Rhoddir sylw i'r angen i atal dryswch a gwrthdaro mewn terminoleg mewn dogfennau cyfreithiol a pholisi newydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r llywodraeth yn hyrwyddo'r Ddeddf fel fframwaith o amgylch pob dyletswydd arall yn hytrach nag fel rhywbeth ychwanegol.</li> <li>Cynllunio ar gyfer aildrafftio a chyfuno polisiau a chyfreithiau cenedlaethol presennol i ddileu gwrthdaro.</li> <li>Safoni'r iaith y maent yn ei defnyddio yn unol â'r Ddeddf, gan gynnwys yng Nghylch Gorchwyl adolygiadau, comisiynau neu gyrrff a sefydlwyd i'w gwneud yn ofynnol iddynt alinio eu gwaith ag egwyddorion ac iaith y Ddeddf.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defnyddio a hyrwyddo mesurau cynnydd a llwyddiant cyfannol newydd i wella lles.</li> <li>Cynnydd a wnaed o ran cael gwared ar wrthddywediadau a gwrthdaro â pholisiau a chyfreithiau cenedlaethol presennol.</li> <li>Adlewyrchu'r Ddeddf yn y gofynion cynllunio corfforaethol, rheoli perfformiad ac adrodd ar gyrrff cyhoeddus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aildrafftio a chydgrynhoi polisiau a chyfreithiau presennol wedi'u cwblhau neu wedi'u datblygu'n sylweddol.</li> </ul>

**Ymgyfraniad**

Elfennau Allweddol Gweithredu	Dim newid neu ddim tystiolaeth o weithredu	Newid syml	Mwy anturus	Bod yn berchen ar Uchelgais	Arwain y ffordd
<b>Galluogi cyfranogiad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pan fydd sectorau eraill yn gofyn am wybodaeth, dywedir wrthynt nad yw'r Ddeddf yn berthnasol iddynt hwy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angen am gyfranogiad a manteision ei gyfathrebu'n glir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dangosir angen a manteision cyfranogiad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dathlu a chydabod y rhai sy'n arwain mewn gwaith blaengar yng Nghymru, mewn cyfranogiad a sicrhau bod y dysgu hwn yn cael ei rannu a'i ehangu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Defnyddir holl ysgogiadau'r llywodraeth i annog sectorau a gwledydd eraill i gynnwys pobl yn yr holl lunio polisiau a gwneud penderfyniadau.</li> <li>Hyrwyddo'r Ddeddf i'w fabwysiadu'n wirfoddol.</li> </ul>
<b>Tystiolaeth o gyfranogiad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dim tystiolaeth o sut mae'r llywodraeth yn cynnwys cyrrff cyhoeddus yn eu gwaith.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llywodraeth Cymru yn eistedd ar fforymau presennol ac yn gwrandao ar waith ac anghenion cyrrff cyhoeddus ond heb gymryd rhan weithredol nac adborth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Y llywodraeth yn cynnwys cyrrff cyhoeddus yn fwy rhagweithiol drwy fforymau presennol a cheisio adborth ar ymgyngion a fyddai'n effeithio ar gyrrff cyhoeddus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Y llywodraeth yn cysylltu â chyrrff cyhoeddus ar ddechrau cynigion i ddeall eu hanghenion a sicrhau bod y rhain yn cael eu hymgorffori o'r camau cyntaf.</li> <li><b>Polisiau wedi'u cydgyhyrchu gyda'r bobl a fydd yn eu gweithredu i sicrhau yr eir i'r afael â heriau i'w gweithredu yn ystod y cam dylunio.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r llywodraeth yn rhannu eu llwyddiannau, eu heriau a'u harferion da yn onest ac yn dryloyw ag eraill.</li> </ul>
<b>Gwella cyfranogiad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ni wneir unrhyw ymdrech i ddeall pa gymorth y gallai fod ei angen i alluogi cyrrff cyhoeddus i weithredu'r Ddeddf.</li> <li>Nid yw arferion da o amgylch y Ddeddf yn cael ei rannu na'i adolygu.</li> <li>Dim ymdrech i gyrraedd yr amrywiaeth o sefydliadau yr effeithir arnynt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cesglir gwybodaeth am farn cyrrff cyhoeddus o ffynonellau gwybodaeth eilaidd presennol (h.y. ymgyngoriadau a thystiolaeth y Senedd, gwaith CCD ac ati).</li> <li>Nid yw gwybodaeth am y Ddeddf wedi'i theilwra ar gyfer sectorau eraill ond mae gwybodaeth gyffredinol yn cael ei rhannu ar-alw.</li> <li>Dim ond ar sail adweithiol y mae'r llywodraeth yn adolygu arferion da pan fydd rhywun yn ei rannu â nhw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tystiolaeth bod llywodraeth Cymru yn ceisio cynnwys cyrrff cyhoeddus drwy, er enghraifft, aelodaeth ar fyrdau a phwyllgorau.</li> <li>Dealltwriaeth dda o'r amrywiaeth o sefydliadau ac unigolion y mae angen eu cynnwys.</li> <li>Tystiolaeth o lawer o ffyrdd newydd o gyrraedd sefydliadau pwysig newydd a phobl yr effeithir arnynt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dolen adborth i ddangos lle cafodd prosiectau a chynigion eu haddasu i gyd-fynd â'r hyn y mae cyrrff cyhoeddus yn ei ddweud.</li> <li>Enghreifftiau o arfer da ar draws y sefydliad, yn dangos pobl yn mynd y tu hwnt i'r gofynion sylfaenol i gyflawni egwyddor Datblygiad Cynaliadwy a'r pum ffordd o weithio.</li> <li><b>Polisiau wedi'u cydgyhyrchu gyda'r bobl a fydd yn eu gweithredu i sicrhau yr eir i'r afael â heriau i'w gweithredu yn ystod y cam dylunio.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sgwrs cyfranogiad barhaus gyda chyrrff cyhoeddus ar y ffordd orau o'u cefnogi, a llywodraeth Cymru yn dangos yn glir sut y maent yn galluogi eraill i ymgorffori'r Ddeddf.</li> <li>Gwahoddir cyrrff cyhoeddus i eistedd ar bob bwrdd neu bwylgor.</li> <li>Mae llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus wedi dod o hyd i ffyrdd o fesur llwyddiant mentrau sy'n seiliedig ar lesiant er mwyn annog integreiddio, meddwl ataliol a chydweithio.</li> </ul>