

Monmouthshire Select Committee Minutes

Pwyllgor Craffu Pobl
Neuadd y Sir Brynbuga NP15 1GA
Dydd Mawrth, 24ain Chwefror, 2026, 10.00 am

Cynghorwyr yn Bresennol

Cynghorydd Sir Jackie Strong

Cynghorydd Sir: Jan Butler, Christopher Edwards,
Simon Howarth, Penny Jones, Maureen Powell,
Martyn Groucutt, Peter Strong

Swyddogion yn Bresennol

Hazel Ilett, Rheolwyr Craffu
Robert McGowan, Swyddog Polisi a Craffu
Diane Corrister, Rheolwr Gwasanaeth Diogelwch a
Sicrwydd Ansawdd
Pennie Walker
Rory Clifford, Adult Employment & Skills Lead
Lisa Knight-Davies, Head of Organisation Workforce
Development
Lucy Cunningham, HR Advisor

YMDDIHEURIADAU: Cynghorydd Sir Sue Riley, Maria Stevens

1. Ymddiheuriadau am absenoldeb

Sue Riley, Maria Stevens, Peter Strong fel eilyddion.

2. Datganiadau o Fuddiant

Nid oedd unhrhyw Ddatganiadau o Fuddiant.

3. Fforwm Agored i'r Cyhoedd

Na.

4. Strategaeth Rhianta Corfforaethol

Cyflwynodd yr Aelod Cabinet Ian Chandler a Diane Corrister yr adroddiad ac ateb cwestiynau'r aelodau:

Y Cynghorydd Ian Chandler:

- Cyflwynodd y strategaeth rhianta corfforaethol wedi'i diweddarau, gan bwysleisio cyfrifoldebau a rennir dros blant a phobl ifanc mewn gofal ar draws holl aelodau'r Cyngor, swyddogion a sefydliadau partner.
- Pwysleisiodd fod rhianta corfforaethol yn ymrwymiad ledled y Cyngor, heb fod yn gyfyngedig i wasanaethau plant.
- Eglurwyd bod y diweddariadau strategaeth yn adlewyrchu cynnydd ers 2022, gan gynnwys strategaethau lleoli, recriwtio gofalyr maeth gwell, a thrin profiad gofal fel nodwedd warchodedig.

- Tynnodd sylw at newidiadau mewn cyd-destun allanol, megis dileu elw o ofal plant, ac eglurodd flaenoriaethau a chymau gweithredu.
- Gwahoddwyd adborth cyn cyflwyno i'r Cyngor llawn, gan danlinellu pwysigrwydd cyfrifoldebau rhianta corfforaethol.

Diane Corrister:

- Nodwyd bod y strategaeth yn nodi gweledigaeth, blaenoriaethau a rolau ar gyfer rhieni corfforaethol, heb braidd dim newid yn y blaenoriaethau craidd.
- Manylwyd ar newidiadau diweddar, gan gynnwys sifftiau demograffig a nifer llai o blant sy'n derbyn gofal oherwydd buddsoddiad mewn gwasanaethau atal.
- Eglurwyd cynllunio gweithredol ar gyfer plant mewn gofal, gan arwain at ostyngiad sylweddol yn y niferoedd a chanlyniadau gwell.
- Mynd i'r afael â chynnwys a chefnogi plant ar eu pen eu hunain sy'n ceisio lloches, ac effaith y cynllun trosglwyddo cenedlaethol.
- Trafodwyd datblygiad unedau gofal preswyl lleol i gyd-fynd â gweledigaeth y Cyngor a pholisi Llywodraeth Cymru, gan gefnogi lleoliadau lleol a pherthnasoedd teuluol.

Cwestiynau:

Sut mae plant a phobl ifanc sydd â phrofiad o ofal yn rhan o ysgrifennu'r strategaeth, a sut mae eu mewnbwn yn llunio'r ddogfen derfynol? Pa mor aml mae'r Cabinet yn clywed yn uniongyrchol gan bobl ifanc?

Mae pobl ifanc sydd â phrofiad o ofal yn rhan o ystod o fecanweithiau ffurfiol ac anffurfiol, gan gynnwys cyfarfodydd ddwywaith y flwyddyn gyda'r panel rhianta corfforaethol, cyfranogiad mewn paneli recriwtio ar gyfer staff a gofalwyr maeth, ac ymweliadau â chartrefi preswyl i roi adborth. Mae eu blaenoriaethau – addysg, cyflogaeth, llety, a lles meddyliol – yn llywio datblygiad gwasanaethau'n uniongyrchol, yn enwedig mewn perthynas â llety i'r rhai 18 oed a hŷn. Mae'r strategaeth yn cael ei llunio gan ymgysylltu parhaus yn hytrach nag un ymarfer ymgynghori. Mae aelodau'r Cabinet yn mynychu sesiynau ymgysylltu i glywed yn uniongyrchol gan bobl ifanc, yn hytrach na phobl ifanc yn mynychu cyfarfodydd y Cabinet.

Sut mae'r gwaith o fynd i'r afael gyda'r ansefydlogrwydd staff yn y tîm cymorth hirdymor a beth sy'n cael ei wneud ynghylch trosiant staff sylweddol yn y gwasanaeth nyrsio sy'n derbyn gofal, sydd wedi arwain at oedi mewn adolygiadau iechyd?

Codwyd y gwaith ôl-groniad mewn adolygiadau iechyd ar lefel uwch gyda'r Bwrdd Iechyd, gan arwain at ddull rhanbarthol sydd wedi lleihau'r gwaith ôl-groniad o 76 i 35 o blant. Mae heriau recriwtio yn parhau oherwydd cymhlethdod achosion, ond mae'r sefyllfa'n gwella ac yn cael ei monitro'n agos trwy gyfarfodydd diogelu a phartneriaeth.

Pam na chyflawnwyd targedau recriwtio gofalwyr maeth mewn blynyddoedd blaenorol, a beth sy'n cael ei wneud i gyflawni'r targed o 10 gofalwr maeth newydd eleni?

Mae Sir Fynwy yn wynebu heriau demograffig wrth recriwtio gofalwyr maeth, gan fod llawer o drigolion wedi ymddeol neu'n llai tebygol o ymgymryd â lleoliadau heriol. Mae'r strategaeth bellach yn canolbwyntio ar ymgysylltu cymunedol cyson a gwneud i faethu ymddangos fel opsiwn go iawn. Ar hyn o bryd, mae 14 o bobl yn cael eu hasesu, ac felly disgwylir i'r targed

gael ei gyrraedd. Mae cystadleuaeth gan asiantaethau maethu annibynnol wedi bod yn her, ond mae'r Cyngor wedi gwella ei gynnig ariannol a chymorth i wneud maethu mewnol yn fwy deniadol.

A yw COVID wedi effeithio ar gymhlethdod cyflwyno plant?

Mae'r pandemig wedi arwain at gynnydd sylweddol mewn problemau iechyd meddwl a lles emosiynol, ac mae wedi'i gwaethgu gan bwysau cyfryngau cymdeithasol ac anawsterau teuluol. Mae hyn wedi arwain at anghenion mwy cymhleth ac ymddygiad heriol ymhlith plant. Mae'r Cyngor wedi cynyddu nifer y plant sy'n byw gyda rhieni o dan gyfrifoldeb rhiant a rennir, gan ganiatáu ar gyfer adsefydlu a lleoliadau teulu mwy diogel.

Mae'r gefnogaeth a gynigir i ofalwyr maeth yn fwy na chefnogaeth "feddal" yn unig, gan bwysleisio pwysigrwydd sicrwydd, profiad a gwybodaeth sydd ar gael i ofalwyr maeth, sy'n helpu i'w cadw. Mae'r lefel hon o gefnogaeth yn gymharol â'r hyn y mae asiantaethau maethu annibynnol yn ei ddarparu, gan gynnwys mynediad at staff profiadol a chymhellion ariannol.

Mae "meddal" yn cyfeirio at gefnogaeth anweledig, fel adeiladu cymuned faethu, dal i fyny â choffi rheolaidd gydag uwch reolwyr, a grwpiau gwaith partneriaeth. Mae'r mentrau hyn yn caniatáu i ofalwyr maeth rannu materion yn uniongyrchol a llunio prosesau a dogfennau a ddefnyddir gan wasanaethau plant yn weithredol.

Nododd aelod fod rhai gofalwyr maeth wedi trosglwyddo o asiantaethau preifat i'r Cyngor oherwydd eu bod yn gwerthfawrogi'r gefnogaeth gynhwysfawr sydd ar gael, yn hytrach na chymhellion ariannol yn unig. Mae aelodaeth o'r panel rhianta corfforaethol yn atgof pwerus o'r cyfrifoldeb i gefnogi plant sydd wedi profi anfantais sylweddol.

Mynegwyd gwerthfawrogiad am ymrwymiad staff, yn enwedig cynghorwyr personol sy'n cefnogi pobl ifanc sy'n gadael gofal a phobl ifanc sydd wedi cael profiad o ofal drwy eiriolaeth, cefnogaeth barhaus, a pharatoi ar gyfer byw'n annibynnol. Pwysleisiwyd bod pobl ifanc yn parhau i dderbyn cefnogaeth drwy gydol eu cyfnod pontio i fod yn oedolion.

Sut mae lleoliadau gyda ffrindiau neu bersonau cysylltiedig eraill yn cael eu diogelu a'u monitro?

Mae lleoliadau gyda phersonau cysylltiedig yn ddarostyngedig i ofynion rheoleiddio clir. Mae'r rhain yn cynnwys gofalwyr sy'n berthnasau (aelodau o'r teulu) a gofalwyr cysylltiedig (ffrindiau neu unigolion sydd â pherthynas bresennol â'r plentyn). Mae pob gofalwr cysylltiedig yn cael yr un gwiriadau diogelu, hyfforddiant ac asesiadau â gofalwyr maeth. Mae lleoliadau'n cael eu goruchwylio gan swyddogion adolygu annibynnol a phaneli maethu, ac anogir gofalwyr i ymuno â'r gymuned maethu ehangach i gael cefnogaeth. Mae'r awdurdod lleol yn cadw cyfrifoldeb rhiant a rennir.

Faint o blant sydd wedi'u lleoli ar hyn o bryd mewn darpariaeth sector preifat, a beth yw effaith yr agenda Dileu o fis Ebrill 2026?

Mae dau berson ifanc wedi'u lleoli mewn darpariaeth sector preifat ar hyn o bryd a byddant yn aros yno tan ddiwedd eu lleoliadau. Nod polisi Llywodraeth Cymru yw dileu elw o ofal plant erbyn 2029-2030. O fis Ebrill 2026, ni fydd unrhyw gartrefi plant newydd er elw yn cael eu cofrestru, a pheidiodd y rheoleidiwr â derbyn ceisiadau newydd ar ôl mis Rhagfyr 2025. Bydd cartrefi presennol yn parhau i weithredu'r canllawiau pellach. Mae'r Cyngor yn parhau i fod mewn cysylltiad â darparwyr ynghylch defnydd eu heiddo yn y dyfodol.

Pam mae'n ymddangos bod y sector preifat yn recriwtio staff yn haws na'r Cyngor?

Mae recriwtio diweddar i gartrefi plant o dan ofal y Cyngor wedi denu staff profiadol o'r sector preifat, yn bennaf oherwydd ansefydlogrwydd a grëwyd gan newidiadau polisi sydd ar ddod. Mae'r Cyngor wedi elwa o'r newid hwn ac wedi cryfhau ei weithlu o ganlyniad.

A fydd cartrefi plant preifat yn gallu derbyn plant o Loegr yn dilyn gweithredu'r agenda Dileu?

Mae Llywodraeth Cymru yn dal i weithio drwy'r mater hwn. Efallai y bydd nifer fach o gartrefi yn cael caniatâd i gymryd plant o Loegr, ond nid yw'r manylion yn glir eto. Mae'r Llywodraeth yn ymwybodol y gallai hyn fod yn fwch ac mae'n ystyried sut i'w reoleiddio.

Pa mor gadarn yw'r broses recriwtio a chadw gofalcwyr maeth, ac a yw'r derminoleg a ddefnyddir yn y strategaeth yn briodol (e.e. "ymddiswyddiad")?

Mae'r broses recriwtio yn hir (chwech i wyth mis), gyda hyfforddiant a gwiriadau helaeth. Mae rhai ymgeiswyr yn rhoi'r gorau iddi yn ystod y broses, ac mae rhai yn ymddiswyddo ar ôl profi realiti maethu. "Ymddiswyddiad" yw'r term ffurfiol a ddefnyddir ar gyfer unrhyw ofalwr maeth sy'n gadael, boed oherwydd ymddeoliad neu resymau eraill. Mae'r rhan fwyaf o ymddiswyddiadau oherwydd newidiadau bywyd, nid anfodlonrwydd. Mae'r broses wedi'i chynllunio i fod yn agored ac yn onest i sicrhau parau addas.

Sut mae'r strategaeth yn adlewyrchu hunaniaeth Gymreig wrth barhau i fod yn gynhwysol, o ystyried cyd-destun Sir Fynwy fel sir ar y ffin?

Gellid cadw cyfeiriadau at hunaniaeth Gymreig gyda chyd-destun ychwanegol. Er bod hyrwyddo'r iaith a'r diwylliant Cymraeg yn parhau i fod yn bwysig, mae'r Cyngor yn gweithio i ddiwallu anghenion diwylliannol pob plentyn, gan gynnwys y rhai o gefndiroedd amrywiol.

A yw'r Cyngor yn gwella ei ddull o atal tarfu ar leoliadau heb eu cynllunio?

Mae sefydlogrwydd lleoliadau yn cael ei fonitro'n agos, gan gydnabod ei bwysigrwydd ar gyfer canlyniadau cadarnhaol. Er bod symudiadau brys weithiau'n anochel oherwydd pwysau'r farchnad, mae timau'n gweithio'n gyflym i sefydlogi lleoliadau. Caiff pob symudiad lleoliad ei olrhain a'i adrodd, gan alluogi cefnogaeth wedi'i thargedu. Mae maint yr awdurdod yn cefnogi goruchwyliaeth fanwl a dealltwriaeth agos o amgylchiadau unigol.

Pwysleisiodd y Cyngorydd Peter Strong bwysigrwydd cynnal hunaniaeth Gymreig i bobl ifanc yn Sir Fynwy, gan nodi hyd yn oed os nad ydynt yn uniaethu fel Cymry, mae gwybodaeth am yr iaith Gymreig a'r cyd-destun gwleidyddol yn werthfawr ar gyfer dinasyddiaeth lawn a chyfleoedd yn y dyfodol. Dadleuodd dros gadw hunaniaeth Gymreig yn y strategaeth, gan gydnabod cefndiroedd amrywiol plant sydd wedi bod mewn gofal.

Crynodeb y Cadeirydd:

Roedd y Cadeirydd wedi ail-grynhoi'r gwaith craffu trylwyr ar y strategaeth, gan dynnu sylw at drafodaethau ar gyfranogiad plant sydd wedi bod mewn gofal, mewnbyn i gartrefi newydd, heriau recriwtio, yr agenda dileu, cefnogaeth i ofalcwyr maeth, rôl y panel rhianta corfforaethol, eglurhad o fathau o leoliadau, ac agweddau technegol fel acronymau a heriau'r sector preifat. Roedd wedi cydnabod camau cadarnhaol a chyfraniadau staff.

Gofynnodd y Cadeirydd am eglurhad ynghylch sut y byddai cynnydd yn cael ei adrodd yn ôl i'r pwyllgor neu'r cabinet.

Esboniodd y Cyngorydd Chandler y byddai'r strategaeth yn mynd i'r Cyngor llawn i'w mabwysiadu, gydag adrodd canol tymor wedi'i gynllunio (bob 18 mis), a monitro rheolaidd trwy'r

panel rhianta corfforaethol. Byddai adroddiadau blynyddol gan Brif Swyddog Gofal Cymdeithasol hefyd yn dod i'r pwyllgor, a gellid ailedrych ar bynciau penodol os gofynnir amdanynt.

Awgrymodd y Cyngorydd Howarth ddiweddariadau ar ddeddfwriaeth y Llywodraeth sy'n effeithio ar y sector preifat, gan nodi risgiau posibl a'r angen am ddiweddariadau i'r pwyllgorau wrth i reoliadau esblygu. Cadarnhaodd y Cyngorydd Chandler fod yr amserlen ddeddfwriaethol wedi'i gosod, gyda materion heb eu datrys yn effeithio'n bennaf ar Loegr, a rhoddodd sicrwydd i'r pwyllgor ynghylch mecanweithiau goruchwyllo ac adrodd.

5. Adduned Hyderus o ran Anabledd

Cyflwynodd yr Aelod Cabinet Angela Sandles a Pennie Walker yr adroddiad ac atebodd gwestiynau'r aelodau gyda Lisa Knight-Davies a Rory Clifford:

Dywedodd yr Aelod Cabinet fod y Cyngor yn gyflogwr Lefel 2 Hyderus o ran Anabledd, wedi ymrwymo i recriwtio cynhwysol a chefnogi pobl anabl, gan warantu cyfweiliadau i ymgeiswyr anabl cymwys, cynnig addasiadau rhesymol, a darparu hyfforddiant gorfodol ar gydraddoldeb ac anabledd, iechyd galwedigaethol, a rhwydweithiau cymorth i gydweithwyr. Tynnodd sylw at adolygu rheolaidd a gwelliant parhaus, gyda Pennie Walker yn arweinydd y cynllun.

Amlinellodd Pennie Walker y cynnydd wrth ymgorffori arferion cynhwysol, cryfhau ymwybyddiaeth rheolwyr a'r gweithlu, datblygu cefnogaeth i gydweithwyr, a gweithio mewn partneriaeth i ehangu mynediad at gyflogaeth. Nododd ddiweddariadau i bolisïau profiad gwaith a lles, cydweithio â Chanolfan Byd Gwaith, casglu data anabledd estynedig, a gwella hygyrchedd yn Neuadd y Sir. Pwysleisiodd welliant parhaus, heriau mewn data gweithlu a llwybrau cyflogaeth, a chamau gweithredu ar gyfer adolygu a chyfrifoldeb rheolaidd.

Cwestiynau:

A oes terfyn amser ar gyfer cwblhau camau gweithredu a ddisgrifir fel "ystyried" neu "archwilio" o fewn y templed tystiolaeth cyflogwyr?

Disgwylir i bob cam gweithredu gael ei gwblhau erbyn diwedd cyfnod aelodaeth tair blynedd y Cyngor o Hyderus o ran Anabledd, gyda'r uchelgais i gyflawni statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i ystod ehangach o gamau gweithredu na'r isafswm sy'n ofynnol ac mae'n anelu at gael pob cam gweithredu ar waith erbyn y dyddiad cau.

A yw ymrwymïadau cyflog yn berthnasol i'r rhai sy'n ymwneud â'r cynllun Hyderus o ran Anabledd?

Mae holl weithwyr y Cyngor, anabl ai peidio, yn cael eu talu yn ôl eu rôl a'u gradd gyflog, heb unrhyw wahaniaeth mewn cyfraddau.

Sut mae'r Cyngor yn cefnogi gweithwyr sy'n datblygu cyflyrau hirdymor neu anableddau yn ddiweddarach yn eu bywydau gwaith?

Mae'r Cyngor yn ymwybodol o'r gweithlu sy'n newid ac yn heneiddio, wedi diweddarau systemau mewnol i gofnodi pryd mae gweithwyr yn dod yn anabl yn ystod eu cyflogaeth, ac mae'n casglu gwybodaeth i gynnig cefnogaeth briodol wrth i amgylchiadau newid. Mae'r Cyngor yn gweithio gyda data'r gweithlu ac offer newydd i olrhain newidiadau oedran ac iechyd dros amser, gan

anelu at addasu a hyblygu cefnogaeth drwy gydol cylchoedd bywyd gweithwyr, nid dim ond ar un adeg.

Sut mae'r Cyngor yn cefnogi gweithwyr sy'n dymuno gweithio y tu hwnt i oedran ymddeol?

Nod y Cyngor yw galluogi pob cydweithiwr i gynnal cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith cyhyd ag y maent yn dymuno gweithio, ac mae'n defnyddio data i ddeall demograffeg y gweithlu ac yn cynnig opsiynau fel profiad gwaith mewnol i helpu gweithwyr i drawsnewid i wahanol rolau os oes angen, gan sicrhau pwrpas a lles parhaus.

A yw cefnogaeth Mynediad i Waith ar gael o hyd i weithwyr sy'n datblygu cyflyrau hirdymor ac sydd angen newid rolau?

Mae cymorth Mynediad i Waith yn parhau i fod ar gael drwy'r Adran Gwaith a Phensiynau. Fodd bynnag, mae oedi sylweddol i unigolion sy'n gwneud cais ar ôl dechrau cyflogaeth. Mae cyfleoedd profiad gwaith mewnol yn darparu haen ychwanegol o gymorth ac nid ydynt yn disodli polisïau AD presennol ar addasiadau rhesymol neu adleoli.

A yw sefydliadau allanol yn Sir Fynwy yn cysylltu â'r Cyngor i gael canllawiau ar y cynllun Hyderus o ran Anabledd, a beth a enillir o'r berthynas hon?

Mae'r Cyngor yn gweithio gyda sefydliadau eraill a'r Adran Gwaith a Phensiynau i gynnwys mwy o gyflogwyr lleol yn y cynllun, gyda'r nod o fod yn arweinydd ac yn enghraifft o arfer da. Mae 33 o gyflogwyr Hyderus o ran Anabledd wedi'u nodi yn Sir Fynwy; cynhaliwyd arolwg i ddeall eu hanghenion, a chanfuwyd ceisiadau am fwy o gymorth ac adnoddau. Mae ymdrechion parhaus i gysylltu â busnesau a chefnogi unigolion ag anableddau i gael cyflogaeth drwy raglenni a ariennir gan y Llywodraeth.

Sut mae staff heb fynediad at gyfrifiadur yn derbyn hyfforddiant a gwybodaeth am gyfleoedd datblygu?

Mae'r Cyngor yn cyflwyno Page Tiger, ap sy'n caniatáu i staff gael fynediad at hyfforddiant drwy ffonau symudol, a bydd hyfforddiant wyneb yn wyneb yn cael ei gynnig i staff rheng flaen. Mae cwblhau hyfforddiant yn cael ei fonitro, ac mae cefnogaeth ar gyfer iechyd corfforol a meddyliol, gan gynnwys mentrau ar gyfer staff niwroamrywiol, yn cael ei chryfhau. Darperir hyfforddiant gorfodol wyneb yn wyneb i gydweithwyr rheng flaen, gyda thua 80% yn cwblhau, ac mae'r sesiynau hyn hefyd yn helpu i wella sgiliau digidol.

Pa mor hygyrch yw platfform hyfforddi'r Cyngor, Thinqi, i aelodau a staff? Mae pryderon nad yw Aelodau'n ymwybodol o'r platfform.

Nodwyd pryderon ynghylch ymwybyddiaeth a defnydd o'r platfform hyfforddi. Argymhellir hyrwyddo a chefnogaeth bellach i sicrhau ymgysylltiad a dealltwriaeth ehangach o gyfleoedd dysgu sydd ar gael, tra dylid tynnu sylw John Pearson (Rheolwr Democratiaeth Leol) at unrhyw faterion.

Crynodeb y Cadeirydd:

Diolchodd y Cadeirydd i aelodau'r pwyllgor gan gydnabod pwysigrwydd olrhain cynnydd dros yr ychydig flynyddoedd nesaf. Nododd werth derbyn gwerthusiad ac adborth gan amrywiaeth o gydweithwyr o fewn y Cyngor. Mynegodd werthfawrogiad am bresenoldeb a chyfraniadau'r tîm, gan bwysleisio arwyddocâd gwelliant a monitro parhaus.

6. Blaengynllun Gwaith a Rhestr Weithredu Pwyllgor Craffu Pobl

Cytunodd y pwyllgor i ychwanegu eitem fuddsoddi Canolfan Hamdden Cil-y-coed at gyfarfod mis Mawrth, os yn bosibl, gan nodi ei hychwanegiad diweddar at y cynllunydd a phwysigrwydd craffu amserol.

7. Blaenraglen Gwaith y Cyngor a'r Cabinet

Cododd y Cynghorydd Howarth bryderon ynghylch eitemau'n cael eu hychwanegu at y cynlluniwr ar ôl cyfarfodydd, gan golli cyfleoedd craffu o bosibl, a thynnodd sylw at broblemau'r gorffennol gydag eitemau fel Stryd Tudor a Sir y Noddfa heb gael eu holrhain na'u cynnwys yn iawn.

Eglurodd Hazel llett fod y cynllunydd yn cael ei ddiweddarau'n fyw ac yn hygyrch trwy ganolfan y Cyngor, a bod cadeiryddion craffu a'r tîm yn derbyn hysbysiadau e-bost pan ychwanegir eitemau newydd. Anogodd aelodau i wirio'r cynllunydd yn rheolaidd a nododd y diogelwch ar gyfer cyfranogiad craffu.

Trafododd y pwyllgor yr angen am fwy o rybudd a thryloywder, gyda'r Cynghorydd Howarth yn pwysleisio bod ychwanegiadau munud olaf yn tanseilio craffu effeithiol a gofynnodd am welliannau wrth rheoli'r cynllunydd.

Esboniodd Hazel nodweddion newydd y cynllunydd, gan gynnwys stampiau dyddiad ar gyfer ychwanegiadau eitemau a'r gofyniad i swyddogion nodi perthnasedd craffu, gan anelu at gynllunio cynharach a chliriach.

Cytunodd yr aelodau i barhau i fonitro'r cynllunydd, sicrhau nad yw eitemau'n cael eu golygu, a chynnal goruchwyliaeth o bynciau sydd ar ddod, gan gynnwys y Gwasanaeth Ieuencid a'r Strategaeth Llyfrgelloedd Cyhoeddus.

Cytunodd Hazel i egluro'r trefniadau gwneud penderfyniadau ar gyfer yr eitem Stryd Tudor a chynghori'r Pwyllgor yn unol â hynny.

8. Cymeradwyo cofnodion y cyfarfod blaenorol

Roedd y Cynghorydd Bond wedi nodi nad oedd Asesiad Effaith ar yr adroddiad a gofynnodd am iddo gael ei ddarparu yn y dyfodol.

Cytunwyd ar y cofnodion.

9. Cyfarfod nesaf: 31ain Mawrth 2026