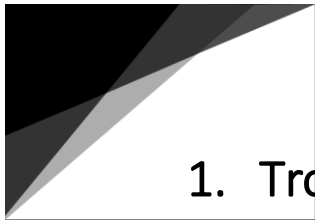


Cyngor Sir Powys

Adolygiad o Arweinyddiaeth, Llywodraethu, Strategaeth a Chapasiti

**Sean Harriss
Cynghorydd Allanol
Llywodraeth Cymru**

Ionawr 2018



1. Trosolwg Strategol a Chefndir

Yn dilyn cais gan Gyngor Sir Powys, cytunodd Ysgrifennydd y Cabinet dros Lywodraeth Leol a Gwasanaethau Cyhoeddus i ddarparu pecyn cymorth ffurfiol i'r Cyngor. Roedd hyn yn dilyn adroddiad gan Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) ar Wasanaethau Plant y Cyngor a gododd amryw o gwestiynau a heriau ynghylch y sefydliad cyfan.

O ganlyniad i'r cais ac fel rhan o "gam un" y pecyn cymorth, cefais fy mhenodi'n gynghorydd allanol i ddarparu safbwynt annibynnol ar Ganolfan Gorfforaethol y Cyngor, ar ei heriau diwylliannol a'r heriau i'r tîm arwain a pha gamau sydd angen eu cymryd i wneud y newidiadau angenrheidiol. Yn arbennig, canolbwyntiodd yr adolygiad ar y canlynol:

- Dilysiad/cyngor allanol mewn perthynas â Chynlluniau Corfforaethol y Cyngor – yn enwedig mewn perthynas â'r Cynllun Arweinyddiaeth, Rheolaeth a Llywodraethu sy'n cael ei ddatblygu
- Blaenoriaethau a chynaliadwyedd tymor hir y Cyngor
- Trefniadau cynllunio ariannol strategol y Cyngor
- Cynlluniau'r Cyngor ar gyfer trawsnewid ac a ydynt yn addas i'r diben ac yn gyflawnadwy
- Ymagwedd y Cyngor at reoli perfformiad a data

Hoffwn ddiolch i arweinwyr gwleidyddol a rheolaethol y Cyngor, yn enwedig y Prif Weithredwr Dros Dro, a holl staff y Cyngor am dderbyn fy adolygiad ac am ymgysylltu ag ef mewn ffordd agored a chadarnhaol. Mae'r parodrwydd i ymgysylltu yn yr adolygiad o'r cynlluniau yn gadarnhaol ac yn atgyfnerthu ymrwymiad amlwg y sefydliad i wneud y gwelliannau angenrheidiol i'r Cyngor.



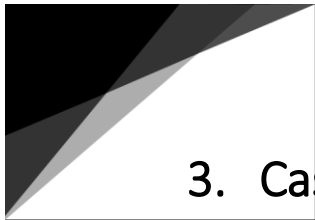
2. Methodoleg a Dull yr Adolygiad

Er mwyn cynnal asesiad o'r Cyngor, gofynnais dri chwestiwn strategol allweddol am y sefydliad a'i arweinwyr gwleidyddol a rheolaethol, sef:

1. Ydy arweinwyr y Cyngor yn deall a derbyn y problemau, y materion a'r heriau a wynebant? Ydyn nhw'n ymwybodol o hyd a lled a graddau'r newid sydd ei angen?
2. Oes gan y Cyngor strategaeth a ystyriwyd yn fanwl ar gyfer gwneud y gwelliannau angenrheidiol ac ydy'r cynlluniau manwl yn mynd i'r afael â'r holl broblemau a heriau yn briodol?
3. Oes gan y Cyngor yr arweinwyr, yr arbenigedd a'r capasiti gwleidyddol a rheolaethol angenrheidiol i gyflawni'r strategaeth a'r cynlluniau manwl?

Er mwyn asesu a dadansoddi'r atebion i'r cwestiynau uchod, defnyddiais "fethodoleg adolygiad gan gymheiriaid" a oedd yn cynnwys cyfres o gyfweiliadau, grwpiau trafod ac adolygiad cynhwysfawr o holl strategaethau a dogfennau cynllunio allweddol y Cyngor. Mewn mwy o fanylder, roedd prif elfennau'r fethodoleg yn cynnwys:

- Cyfweiliadau gyda'r arweinwyr gwleidyddol, gan gynnwys yr Arweinydd, Aelodau'r Cabinet a Chynghorwyr yr Wrthblaid
- Cyfweiliadau gyda'r Prif Swyddog Gweithredol Dros Dro a'r Tîm Rheoli Corfforaethol
- Cyfweiliadau gyda'r uwch swyddogion sy'n gyfrifol am bob agwedd ar y cynlluniau gwella, gan gynnwys cyllid, Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol, Polisi a Strategaeth, Rheoli Perfformiad a Gwasanaethau Plant
- Sesiynau trafod ar strategaeth wella gyffredinol y Cyngor gyda'r Tîm Rheoli Corfforaethol a grŵp cynrychiadol o uwch reolwyr o bob cwr o'r sefydliad
- Trafodaethau gyda gwahanol sefydliadau a chyrff allanol, gan gynnwys Llywodraeth Cymru, CLILC, y Bwrdd Iechyd a Chadeirydd y Bwrdd Gwella presennol
- Adolygiad a thrafodaeth ar ddogfennau cynllunio a gwella allweddol y Cyngor, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud â'r Cynllun Arweinyddiaeth a Llywodraethu



3. Casgliadau Cyffredinol a Chrynodeb Gweithredol

Mae'r canlynol yn amlinellu'r casgliadau cyffredinol o'r adolygiad ac yn gweithredu fel crynodeb gweithredol o'r adroddiad i gyd:

- Mae'r Cyngor yn wynebu heriau mawr iawn o ran cryfhau ei arweinyddiaeth a'i gapasiti corfforaethol. Fodd bynnag, nid oes unrhyw faterion anorchfygol na chamweithredu sy'n awgrymu y byddai unrhyw beth heblaw pecyn uwch a dwys o welliannau dan arweiniad y sector yn briodol
- Er bod rhywfaint o gynnydd wedi'i wneud wrth ddatblygu cynlluniau gwella'r Cyngor, ar hyn o bryd nid yw'r rhain yn ddigon cryf i awgrymu eu bod wedi datblygu i lefel a fydd yn sicrhau bod y sefydliad yn trawsnewid yn llwyddiannus
- Mae angen mwy o allu i arwain ac arbenigedd mewn trawsnewid i ddarparu popeth sydd ei angen ar y sefydliad i sicrhau'r gwelliannau gofynnol. Mae hyn yn flaenoriaeth i'r Cyngor er mwyn sicrhau bod y gwelliannau angenrheidiol yn cael eu gwneud
- Er mwyn gwneud y newidiadau sy'n ofynnol i wella pob agwedd ar arweinyddiaeth a diwylliant corfforaethol y Cyngor, bydd angen i'r Cyngor wneud amryw o benderfyniadau pwysig mewn perthynas â'r argymhellion yn yr adroddiad hwn
- Yn seiliedig ar drafodaethau gydag arweinwyr y Cyngor ar argymhellion eang yr adroddiad, credaf fod y Cyngor yn barod i wneud y penderfyniadau sy'n ofynnol i sicrhau bod y gwelliannau'n cael eu gwneud
- Mae'n debyg y bydd angen cymorth sylweddol a pharhaus ar y Cyngor am gyfnod o hyd at ddwy flynedd gan Lywodraeth Cymru a CLILC i sicrhau bod y gwelliant yn un cynaliadwy dros yr hirdymor
- Bydd Bwrdd Gwella sydd wedi'i adfywio ac sydd â chyfansoddiad priodol yn bwysig i ddarparu arweiniad a her i'r Cyngor a thawelwch meddwl i Ysgrifennydd y Cabinet bod y gwelliannau angenrheidiol yn cael eu gwneud mewn ffordd amserol



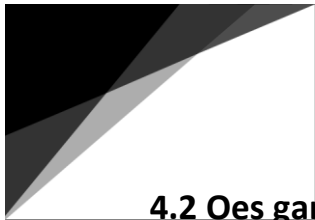
4. Dadansoddiad Manwl o'r tri chwestiwn allweddol

4.1 Ydy arweinwyr y Cyngor yn deall a derbyn y problemau, y materion a'r heriau a wynebant? Ydyn nhw'n ymwybodol o faint y newid sydd ei angen?

Mae hwn yn gwestiwn pwysig gan ei fod yn archwilio a phrofi i ba raddau mae'r sefydliad yn deall a derbyn yr heriau sy'n ei wynebu ac yn darparu cyfrwng i symud ymlaen mewn perthynas â strategaeth a darpariaeth. Ar y cyfan, fy nghasgliad oedd bod aelodau a swyddogion yn benderfynol iawn ac wedi ymrwymo i gyflawni'r gwelliannau sy'n ofynnol yn y Cyngor. Roedd yna deimlad mai dyma oedd y flaenoriaeth allweddol i'r sefydliad, gan sbarduno blaenoriaethau a gweithgarwch y sefydliad.

Roedd canfyddiadau mwy manwl yn cynnwys y canlynol:

- Roedd yna ddealltwriaeth resymol o hyd a lled a graddau'r heriau sy'n wynebu'r sefydliad ymhlith yr arweinwyr gwleidyddol a rheolaethol. Roedd yna awydd cryf i wella perfformiad y gwasanaeth a'r perfformiad corfforaethol
- Fodd bynnag, mae yna ddiffyg dealltwriaeth o'r hyn a ystyrir yn "dda" yn y sefydliad, ac roeddwn weithiau'n teimlo nad oedd y Cyngor yn cael ei frawychu'n ddigonol gan faint a hyd a lled y newid sy'n ofynnol. Er bod y newidiadau sy'n ofynnol yn bosibl ac wedi'u cyflawni mewn amryw o gynghorau eraill, mae'r dasg dan sylw yn un sylweddol a bydd angen arweinyddiaeth gref ac ymdrech ddiflino dros y tymor canolig i hir
- Nid yw'r Cyngor yn ddigon clir ynglŷn â'r hyn sydd angen ei wneud a sut i'w wneud e. Mae hyn yn arwain at newidiadau'n cael eu gwneud yn rhy araf o lawer. Mae angen gwell dealltwriaeth o'r sgiliau, yr arbenigedd a'r capasiti er mwyn gwneud y gwelliannau angenrheidiol
- Rydw i wedi trafod gyda'r arweinwyr gwleidyddol a rheolaethol oblygiadau'r angen am well dealltwriaeth o'r hyn a ystyrir yn "dda" a chredaf fod y sefydliad yn barod i dderbyn yr argymhellion a amlinellir yn yr adroddiad hwn a fydd yn helpu i fynd i'r afael â'r mater pwysig hwn

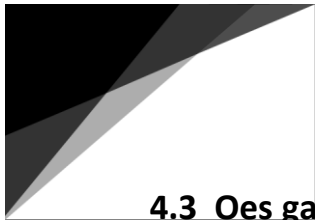


4.2 Oes gan y Cyngor strategaeth a ystyriwyd yn fanwl ar gyfer gwneud y gwelliannau angenrheidiol ac ydy'r cynlluniau manwl yn mynd i'r afael â'r holl broblemau a heriau yn briodol?

Mae'r Cyngor wedi gweithio'n galed i lunio Cynllun Arweinyddiaeth a Llywodraethu ochr yn ochr â Chynllun Gwella ar gyfer Gofal Cymdeithasol Plant. Mae'r cynllun wedi defnyddio enghreifftiau o gynlluniau gwella cynghorau eraill ac mae llawer o'r meysydd ffocws pwysig yn y Cynllun Arweinyddiaeth a Llywodraethu yn briodol i Bowys ac yn cynnwys camau gweithredu cyfatebol i gefnogi hyn. Fodd bynnag, fel y mae wedi'i gyfansoddi ar hyn o bryd, nid yw'r Cynllun yn darparu'r lefel angenrheidiol o sicrwydd bod y strategaeth a'r camau gweithredu yn ddigon trawsnewidiol eu natur i sicrhau'r gwelliant cynaliadwy gofynnol.

Yn fwy manwl, mae fy nghanfyddiadau mewn perthynas â chryfder y strategaeth gyffredinol a chynlluniau manwl fel a ganlyn:

- Mae'r Cyngor wedi datblygu ei Weledigaeth 2025 ond mae angen ei ddatblygu ymhellach gan nad oes canlyniadau ar gael ar gyfer y gymuned a'r lle sy'n allweddol i unrhyw strategaeth ar gyfer gwella
- Ar y cyfan, nid yw newid pellgyrhaeddol mewn arweinyddiaeth, diwylliant ac ymddygiad yn cael ei bwysleisio'n ddigon cryf yn y dogfennau nac yn "dod yn fyw" mewn trafodaethau ag uwch reolwyr. Mae arweinwyr y Cyngor yn ei chael hi'n anodd nodi beth fydd yn wahanol ar ôl i'r gwelliannau gael eu gwneud a pha gamau a gymerir i gyflawni hyn
- Byddai'r cynlluniau'n elwa ar fod yn fwy trawsnewidiol yn eu huchelgais ac, ar hyn o bryd, maen nhw'n ymddangos yn rhy gymhleth ac yn cael eu gyrru ormod gan drafodion/prosesau. Er bod llawer o'r camau unigol yn y Cynlluniau yn briodol, nid ydynt yn dod at ei gilydd yn effeithiol fel rhan o strategaeth glir a chydlynol
- Mae'r bylchau yn y cynlluniau presennol yn nodi nad oes gan arweinwyr y Cyngor ddealltwriaeth lawn o'r hyn sy'n ofynnol i lwyr drawsnewid Cyngor sy'n wynebu'r heriau mawr sydd ym Mhowys

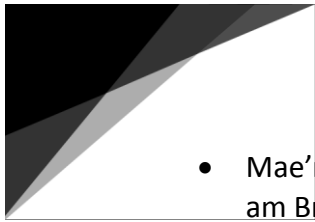


4.3 Oes gan y Cyngor yr arweinwyr, yr arbenigedd a'r capasiti gwleidyddol a rheolaethol angenrheidiol i gyflawni'r strategaeth a'r cynlluniau manwl?

O ganlyniad i'r gwaith rydw i wedi'i wneud, rydw i wedi dod i'r casgliad mai'r her fwyaf mae'r sefydliad yn ei hwynebu yw diffyg arbenigedd a chapasiti o ran sicrhau gwelliant o'r maint sydd ei angen ar y Cyngor. Er nad oes diffyg ymrwymiad neu weithgarwch, nid oes gan yr arweinwyr gwleidyddol nac, yn bwysicach fyth, y swyddogion arwain y profiad o weddnewid sefydliad cyfan i'r graddau sy'n ofynnol ym Mhowys. Mae hyn yn golygu diffyg dealltwriaeth o faint yr her a'r strategaeth i fynd i'r afael â hyn. Mae'n bwysig nodi bod gan y Cyngor gryfderau gwasanaeth a gweithredol mewn perthynas â gwasanaethau unigol a swyddogaethau corfforaethol y Cyngor, ond byddai'r rhain yn fwy effeithiol o'u defnyddio mewn sefyllfa 'sefydlog' yn hytrach nag fel rhan o weithgarwch gwella.

Mae hyn yn bwysig oherwydd teimlaf o gael arweinyddiaeth a chapasiti ychwanegol sy'n cynnwys y sgiliau, y wybodaeth a'r profiad angenrheidiol, yna wedyn ni fyddai unrhyw reswm pam na all y Cyngor wneud y gwelliannau a'r newidiadau y mae pawb yn cytuno sy'n ofynnol dros gyfnod o ddwy flynedd. Mae'r sefyllfa hon yn dechrau cael ei chydabod o fewn y Cyngor. O ran canfyddiadau mwy manwl mewn perthynas â'r maes arbenigedd a chapasiti, byddwn yn nodi'r canlynol:

- Mae capasiti gwleidyddol y sefydliad yn gryfder cymharol. Mae hyn oherwydd bod gan y glymblaid bresennol y potensial, gan ei bod yn meddu ar 50 o'r 73 sedd, i wneud y penderfyniadau strategol ac anodd sydd angen eu gwneud i sicrhau'r gwelliannau sy'n ofynnol
- Mae'r adborth gan randdeiliaid yn nodi bod y Cyngor a'r Cabinet yn gallu darparu'r arweinyddiaeth sydd ei hangen yn well o lawer
- Mae gan arweinydd y Cyngor y penderfynoldeb a'r sbardun gwleidyddol angenrheidiol i wneud y penderfyniadau sydd eu hangen
- Mae'r Cabinet yn amhrofiadol ar y cyfan, ond mae rhanddeiliaid yn cydnabod bod ganddo botensial, cyn belled â bod cyngor a chymorth o safon uchel gan swyddogion a chymheiriaid ar gael i helpu gyda'r gwelliannau
- Nid yw'r berthynas rhwng y cabinet a grwpiau'r wrthblaid wedi datblygu'n llawn. Yn ôl tystiolaeth gan Gynghorau sydd wedi llwyddo i wella perfformiad corfforaethol a pherfformiad y gwasanaeth, mae hyn yn fwy llwyddiannus pan fo'n cael ei wneud ar draws y Cyngor. Yn seiliedig ar drafodaethau gydag arweinwyr grwpiau, credaf fod potensial i hyn gael ei gyflawni ym Mhowys os cynhelir trafodaethau adeiladol ar y ffordd orau o gyflawni hyn
- Gallai diffyg gwelliannau eang a diffyg profiad uwch swyddogion arwain y sefydliad o droi sefydliad ar ei ben fod yn rhwystr sylweddol i wella, ac mae angen rhoi ystyriaeth fanwl i sut y gellir mynd i'r afael â hyn



- Mae'r Prif Weithredwr ar absenoldeb salwch ar hyn o bryd. Credaf fod angen brys am Brif Weithredwr Interim profiadol sydd â phrofiad o weddnewid sefydliad.
- Mae'r Prif Weithredwr Dros Dro wedi defnyddio ei brofiad mewn swyddi uwch mewn llywodraeth leol i ddarparu sefydlogrwydd ac arweinyddiaeth yn y cyd-destun hwn, ac mae wedi cychwyn ar waith i sbarduno gwelliant. Mae hyn i'w gymeradwyo.
- Yn fy marn i, mae'r gwelliannau sydd eu hangen ym Mhowys yn gofyn am brofiad sylweddol o arwain sefydliad trwy her debyg yn llwyddiannus. Credaf y byddai penodi Prif Weithredwr Dros dro â phrofiad o'r fath yn rhoi mwy o sicrwydd o lawer i'r sefydliad a rhanddeiliaid y byddai'r Cynllun Gwella yn cael ei arwain, ei ddatblygu a'i ddarparu'n effeithiol
- Fel arfer, mae capasiti ac arbenigedd corfforaethol wedi'u tanddatblygu mewn meysydd allweddol megis rheoli perfformiad, newid diwylliant ac ymddygiad a chynlluniau ariannol strategol. Mae hyn yn dal y sefydliad yn ôl, ac mae angen mynd i'r afael â hyn ar unwaith er mwyn cefnogi'r gwaith o sicrhau gwelliant
- Mae angen rhoi capasiti ac arbenigedd pellach ar waith i arwain, cydgysylltu a sbarduno'r cynllun gwella gan nad oes ganddo ddigon o adnoddau ar hyn o bryd mewn perthynas â gwybodaeth, capasiti ac arweinyddiaeth dechnegol. Yn ogystal, byddai hyn yn cefnogi a datblygu amryw o reolwyr ar draws y sefydliad sydd â'r potensial i wneud cyfraniad sylweddol at welliant gyda'r datblygiad priodol
- Mae'r capasiti presennol ym maes Gwasanaethau Plant yn dechrau cael effaith gadarnhaol – mae angen i hyn gael ei gynnal a dylid gwneud buddsoddiad tebyg i wella'r capasiti mewn gofal cymdeithasol i oedolion
- Mae angen adnoddau ariannol ychwanegol i alluogi buddsoddiad mewn meysydd lle mae'r capasiti'n annigonol ar hyn o bryd – mae angen i hyn ddigwydd ar unwaith i wella cyflymder y newid a'r gwaith cyflawni



5. Casgliadau ac Argymhellion

5.1 Casgliadau Cyffredinol

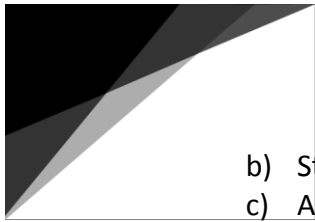
Ar ôl cynnal yr adolygiad hwn a cheisio ateb y cwestiynau allweddol, rydw i mewn sefyllfa i lunio cyfres o gasgliadau o'r gwaith a gwneud amryw o argymhellion. O ran y casgliadau, mae'r rhain fel a ganlyn:

1. Yn strategol, mae modd gwneud y gwelliannau sy'n ofynnol yng Nghyngor Sir Powys trwy wneud gwelliannau dan arweiniad y sector yn hytrach na thrwy ymyrraeth gyda'r pecyn priodol o gymorth a phenderfyniadau dilynol gan y Cyngor
2. Yn seiliedig ar drafodaethau ynghylch fy argymhellion, credaf fod y Cyngor yn cytuno mai dyma'r camau iawn i'w cymryd ac y bydd yn eu rhoi ar waith
3. Bydd angen pecyn cymorth gan Lywodraeth Cymru a CLILC i helpu'r Cyngor i wneud y newidiadau a'r gwelliannau sy'n ofynnol
4. Bydd angen parhau i herio'r Cyngor a'i ddwyn i gyfrif i'w helpu i wneud y newidiadau, a'r ffordd orau o wneud hyn fyddai trwy Fwrdd Gwella wedi'i adfywio sy'n cwmpasu'r holl feysydd ar gyfer gwella, gan gynnwys rhai corfforaethol a gwasanaeth

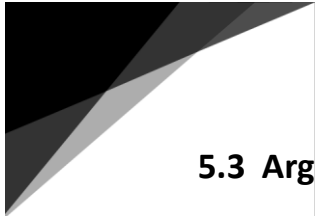
5.2 Argymhellion Strategol

Rydw i'n gwneud cyfres o Argymhellion Strategol i'r Cyngor ac i Lywodraeth Cymru y credaf y byddai eu gweithredu yn helpu Cyngor Sir Powys i gyflawni'r gwelliannau sy'n ofynnol dros y ddwy flynedd nesaf. Mae'r Argymhellion fel a ganlyn:

1. Rhoi pecyn uwch o gymorth lefel sector ar waith, gan adeiladu ar yr hyn sydd eisoes ar waith am gyfnod o hyd at ddwy flynedd
2. Ystyried y ffordd orau o ymdrin ag absenoldeb parhaus y Prif Weithredwr presennol
3. Dylai'r Cyngor benodi Prif Weithredwr Interim profiadol i weithio gyda'r Cabinet a'r Tîm Rheoli i ddarparu capasiti ac arweinyddiaeth drawsnewidiol ychwanegol. Dylai fod gan yr unigolyn hwn brofiad o wella sefydliad o dan amgylchiadau tebyg
4. Dylai Cyfarwyddwr Trawsnewid Interim gael ei benodi i oruchwylio'r Cynllun Gwella a helpu i wella capasiti'r sefydliad mewn perthynas â rheoli perfformiad, AD/Datblygu Sefydliadol, Cyfathrebu Mewnol, rheoli newid, cynllunio ariannol strategol ac ati
5. Trwy secondiadau, capasiti Interim ac ati, mae gan y sefydliad arbenigedd ychwanegol yn y meysydd canlynol:
 - a) Rheoli Perfformiad



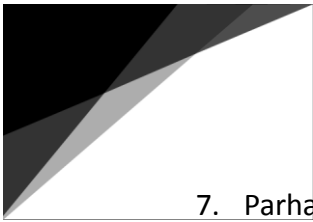
- b) Strategaeth a Pholisi
 - c) Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol
 - d) Cyfathrebu Mewnol, newid Ymddygiad/Diwylliant
 - e) Cynllunio ariannol strategol
6. Creu “tasglu” penodedig sy’n cynnwys staff mewnol allweddol a secondiadau a nodir uchod i ddarparu adnodd penodedig i gyflawni’r Cynllun Gwella
 7. Darparu cymorth mentora gan gymheiriaid ychwanegol i’r Arweinydd, y Cabinet ac Aelodau’r Cabinet i’w galluogi i ddatblygu fel unigolion ac arweinwyr gwleidyddol cyfunol
 8. Penodi Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol o safon uchel, gan dderbyn efallai y bydd angen cynnig “ychwanegiad marchnad” i ddenu’r goreuon. Dylid sicrhau bod y capasiti arwain presennol mewn Gofal Cymdeithasol Plant yn parhau i fod ar waith am o leiaf 12 mis. Dylid gosod capasiti tebyg ym maes Gofal Cymdeithasol i Oedolion
 9. Creu rhyw fath o gonsensws ar draws y sbectrwm gwleidyddol yn y Cyngor mewn perthynas â’r Cynllun Gwella. Dylid cynnal trafodaethau rhwng y Cabinet a Grwpiau’r Wrthblaid ynglŷn â’r ffordd orau o hwyluso hyn a sicrhau cyfraniad trawsbleidiol effeithiol
 10. Creu un Bwrdd Gwella fel bod modd rhoi cyfres o drefniadau cymorth, sicrwydd a her ar waith i edrych ar bob agwedd ar y Cyngor. Dylai hyn gael ei gefnogi gan CLILC
 11. Nodi’r adnoddau ariannol angenrheidiol yn y Cyngor, CLILC a Llywodraeth Cymru i ariannu’r argymhellion am hyd at ddwy flynedd



5.3 Argymhellion Penodol

Yn ogystal â chyfres o Argymhellion Strategol, credaf y byddai'n ddoeth pe bai'r Cyngor yn datblygu, yn parhau neu'n cyflwyno amryw o gamau cyn gynted â phosibl i greu momentwm dros yr wythnosau nesaf tra bod yr argymhellion strategol yn cael eu hystyried a'u gweithredu. Mae'r Cyngor eisoes wedi dechrau gweithio ar amryw o'r meysydd hyn a gall y gwaith hwn gael ei gyflymu gan gyngor a chapasiti tymor byr ychwanegol a fydd yn helpu'r Cyngor i ddatblygu ei gynlluniau a dangos gwelliant pellach. Yn arbennig, mae'r gwaith o sefydlu gweledigaeth wleidyddol a rheolaethol gref a chlr ar gyfer Powys yn flaenoriaeth bwysig. Dyma'r argymhellion penodol ar gyfer y dyfodol agos:

1. Gweledigaeth glir ar gyfer y lle a nodi'r canlyniadau a ffactorau llwyddiant eraill a fydd yn cyflawni'r weledigaeth – sicrhau bod y cwestiwn ynghylch yr uchelgais ar gyfer Powys a beth fydd yn wahanol mewn pum mlynedd yn cael ei ateb? Mae hyn yn bwysig i ysbrydoli ac ysgogi pobl y tu mewn a'r tu allan i'r Cyngor ac i ddarparu naratif cyffredinol i "ddilynwyr"
2. Datblygu strategaeth a chynllun cyflawni manwl ar gyfer y weledigaeth e.e. beth sydd angen digwydd i gyflawni'r weledigaeth, pa adnoddau ariannol ac adnoddau eraill sydd eu hangen i sicrhau bod hyn yn digwydd a phwy fydd yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb gwleidyddol, rheolaethol ac o safbwynt partneriaeth dros gyflawni? Bydd hyn yn helpu'r Cyngor i nodi'r hyn sy'n flaenoriaeth a'r hyn nad yw'n flaenoriaeth
3. Sicrhau bod pob partner a'r Cyngor yn gweithio tuag at yr un weledigaeth a sicrhau bod y cynlluniau ariannol strategol a thymor canolig yn cyfateb i'r weledigaeth, gan gynnwys buddsoddi mewn meysydd sydd wedi'u nodi fel blaenoriaeth allweddol e.e. datblygu economaidd
4. Cyflwyno system rheoli perfformiad sy'n mesur cyflawniad y weledigaeth a'r canlyniadau ac yn nodi camau unioni cryf pan nad yw'r pethau hyn yn cael eu cyflawni. Mae creu newid sylweddol yn y gwaith o reoli perfformiad mesurau canlyniadau ledled y fwrdeistref a pherfformiad y Cyngor yn hollbwysig i wella'r sefydliad. Dylai hyn ynghyd â datblygu'r diwylliant arwain i gefnogi hyn fod yn flaenoriaeth tymor byr
5. Datblygu ymhellach y gwaith sydd wedi cychwyn eisoes mewn perthynas â'r diwylliant sefydliadol mae'r arweinwyr yn ceisio'i gyflawni. Sicrhau bod rheolwyr a staff yn gwybod ac yn deall beth yw uchelgeisiau'r Cyngor ar gyfer y lle ac ar gyfer Gwella
6. Sicrhau bod aliniad cryf a chytûn rhwng gweledigaeth, diwylliant, cyfathrebu mewnol ac ymddygiad staff fel rhan o strategaeth newid a datblygu sefydliadol cynhwysfawr – ystyriwch weithredu Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP) neu debyg. Dylai gwaith gael ei wneud i symleiddio ac egluro negeseuon sefydliadol allweddol a dylid rhoi blaenoriaeth i sicrhau bod hyn yn cael ei gyfathrebu'n effeithiol i reolwyr a staff ar bob lefel



7. Parhau a chyflymu'r gwaith sy'n cael ei wneud i wella'r system datblygu a rheoli perfformiad i reolwyr a staff ar bob lefel gan ddarparu arfarniad effeithiol
8. Sicrhau bod cynlluniau MTFS yn cydnabod yr angen i gynnal buddsoddiad mewn gwasanaethau cymdeithasol a bod adnoddau ar gael i fuddsoddi mewn gwelliant corfforaethol
9. Parhau i ddatblygu rhaglen arwain a datblygu effeithiol i aelodau sy'n cydnabod eu holl rolau – cabinet, gwrthblaid, craffu ac ati, ac ystyried sut y gall yr Argymhellion Strategol yn yr adroddiad hwn gael eu hintegreiddio gyda'r rhaglen datblygu aelodau bresennol