

Fframwaith Perfformiad Sefydliadol Llais

Sut rydym yn deall, yn rheoli ac yn gwella'r hyn a wnawn

Mae'r fframwaith hwn yn nodi sut rydym yn olrhain ein perfformiad, yn deall, ac yn defnyddio data a gwybodaeth perfformiad i gyflawni ein gweledigaeth, ein cenhadaeth a'n pwrpas: cryfhau llais pobl ledled Cymru ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.

1. Pam mae perfformiad yn bwysig

Nid yw perfformiad sefydliadol yn ymwneud â chyrraedd targedau mewnol yn unig. I ni, mae'n ymwneud â gwneud gwahaniaeth gwirioneddol, gan sicrhau bod lleisiau pobl yn arwain at newid ystyrlon mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae ein fframwaith perfformiad sefydliadol yn ein helpu i fod yn dryloyw, gan ddangos yn glir sut rydym yn perfformio, ble rydym yn gwella, a ble mae angen gwneud mwy.

Mae ein dull o gyflawni yn gysylltiedig yn agos â'n Fframwaith Sicrwydd Bwrdd (FfSB). Mae Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn ein helpu i ddeall pa mor dda rydym yn cyflawni ein hamcanion strategol, a lle gallai risgiau effeithio ar gynnydd. Drwy gysylltu perfformiad a sicrwydd, rydym yn creu darlun o sut rydym yn gwneud, beth sydd angen sylw, a sut rydym yn dysgu ac yn gwella fel sefydliad. Er bod Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd yn cael ei adrodd yn llai aml, mae'r ddau fframwaith wedi'u cynllunio i weithio gyda'i gilydd, gan ddarparu golwg gydgysylltiedig ar gyflawni, risg ac effaith.

Mae perfformiad ein sefydliad yn ganolog i feithrin ymddiriedaeth. Drwy rannu tystiolaeth o'n gwaith, gallwn ddangos y gwahaniaeth y mae lleisiau pobl wedi'i wneud a'r effaith sydd wedi dilyn. Yr un mor bwysig, mae ein fframwaith perfformiad sefydliadol yn offeryn ar gyfer gyrru gwelliant, gan ein helpu i ddysgu, addasu a chryfhau'r hyn a wnawn yn y dyfodol.

Drwy ganolbwyntio ar effaith, gonestrwydd a dysgu, rydym yn sicrhau bod ein dull o berfformio wedi'i wreiddio yn ein pwrpas: mwylhau llais pobl ledled Cymru.

2. Beth rydym yn ei olygu wrth berfformiad

Rydym yn diffinio perfformiad sefydliadol fel effaith gyfunol o'n:

- Cyflawniad – gwneud yr hyn a ddywedasom y byddem yn ei wneud, pryd a ddywedasom y byddem yn ei wneud, deall pa mor dda y gwnaethom hynny ac a yw'n gwneud gwahaniaeth.
- Creu effaith – dylanwadu ar newid ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol yn seiliedig ar yr hyn y mae pobl yn ei ddweud wrthym.
- Cau'r ddolen – dangos i bobl sut mae eu lleisiau wedi llywio penderfyniadau, a beth sydd wedi newid o ganlyniad.
- Tryloywder – gwneud ein gwybodaeth am berfformiad yn weladwy ac yn hygyrch, gan gynnwys cynlluniau i gyhoeddi dangosfyrddau ar-lein a rhannu canlyniadau mewn fformatau hygyrch fel infograffeg a fideos byr.
- Risg a sicrwydd – cydnabod bod perfformiad yn gysylltiedig yn agos â sut rydym yn nodi, yn rheoli ac yn adrodd ar risgiau, a sut rydym yn darparu sicrwydd drwy ein trefniadau llywodraethu, gan gynnwys yr adroddiad blynyddol a'r cyfrifon.
- Dysgu a diwylliant – annog chwilyfrydedd, atebolrwydd a pherchnogaeth ar bob lefel o'r sefydliad.
- Gweithio yn y ffordd gywir – byw ein gwerthoedd, cefnogi ein gilydd, ac aros yn driw i'n pwrpas.

Credwn fod perfformiad da yn golygu gwneud y pethau cywir, yn y ffordd gywir, am y rhesymau cywir – a bod yn agored am y canlyniadau.

3. Sut rydym wedi ein strwythuro i gefnogi perfformiad

Mae ein strwythurau llywodraethu a sicrwydd wedi'u llunio gan ddeddfwriaeth ac yn adlewyrchu ein statws fel Corff a Noddir gan Lywodraeth Cymru. Mae'r trefniadau hyn wedi'u cynllunio i sicrhau tryloywder, atebolrwydd a llywodraethu da yn y ffordd rydym yn cyflawni ein cyfrifoldebau. Mae ein llythyr cylch gwaith gan Lywodraeth Cymru yn nodi ei disgwyliadau:

- am ein gwaith, wedi'i lywio gan flaenoriaethau gweinidogol, a pharchu ein hannibyniaeth yn unol â'n rôl statudol i gynrychioli llais y bobl ym maes iechyd a gofal cymdeithasol.
- Mae ein Prif Weithredwr, fel Swyddog Cyfrifyddu, yn gyfrifol am sicrhau bod arian cyhoeddus yn cael ei ddefnyddio'n briodol, yn effeithlon ac yn effeithiol, ac mae'n atebol i'r Bwrdd ac i uwch swyddogion yn Llywodraeth Cymru.
- Mae'r Cadeirydd yn atebol i Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, fel ein noddwr.

Cynhelir cyfarfodydd partneriaeth rheolaidd gyda thîm noddi Llywodraeth Cymru i gefnogi goruchwyliaeth ar y cyd o berfformiad, risg a chynnydd yn erbyn ein hamcanion strategol.

Rydym wedi dylunio ein strwythurau llywodraethu ac arweinyddiaeth i sicrhau bod perfformiad yn weladwy, yn cael ei ddeall, yn cael ei berchnogi, ac yn cael ei weithredu ar bob lefel o'r sefydliad.

Bwrdd a phwyllgorau

- Mae gan ein Bwrdd gyfrifoldeb cyffredinol am berfformiad a sicrwydd fel y nodir yn ein Fframwaith Sicrwydd Bwrdd. Mae hyn yn cynnwys cytuno ar ein safonau perfformiad a'n disgwyliadau.

- Mae'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg (PASC) yn monitro risg, cydymffurfiaeth, archwilio mewnol a pherfformiad.
- Mae'r Pwyllgor Gweithlu a Thâl yn goruchwyllo perfformiad y gweithlu a sicrwydd cysylltiedig.

Arweinyddiaeth weithredol

- **Tîm Gweithredol (TG):** Prif Weithredwr, Cyfarwyddwyr Strategol, Ysgrifennydd y Bwrdd, a Chyfarwyddwr Gweithrediadau. Mae'r grŵp hwn yn adolygu cyllid, perfformiad a risg yn rheolaidd ac yn gwneud penderfyniadau strategol.
- **Tîm Arwain** (Grŵp Arweinyddiaeth Uwch): Tîm Gweithredol + pob cyfarwyddwr (Rhanbarthol, Gweithlu, Cyfathrebu ac Ymgysylltu, Cyllid). Yn goruchwyllo darpariaeth a pherfformiad sefydliadol.
- **Mae'r Grŵp Cyflawni Strategol (GCS)** a'r Grŵp Gwasanaethau Corfforaethol (GGC) yn eistedd o dan Tîm Arwain i ganolbwyntio ar berfformiad, mewnwelediadau a gwelliant ar lefel cyflawni.
- **Adrannau a rhanbarthau:** Mae pob maes rhanbarthol a swyddogaethol yn gyfrifol am fod yn berchen ar yr amcanion sy'n berthnasol i'w gwaith a'u cyflawni, mewn ffordd sy'n bodloni ein safonau perfformiad, yn ogystal â'n cyfrifoldebau cyfreithiol ac eraill. Disgwylir i arweinwyr ym mhob maes arwain a chefnogi eu timau i:
 - Ddeall sut mae eu gwaith yn cyfrannu at flaenoriaethau sefydliadol ehangach
 - Adolygu cynnydd yn rheolaidd yn erbyn eu hamcanion a'u OKRau
 - Defnyddio data perfformiad i arwain gwelliant a rhannu dysgu

4. Ein dull o fesur perfformiad

Rydym yn defnyddio dull haenog a chyd cysylltiedig fel bod perfformiad:

- Wedi'i arwain gan strategaeth
- Wedi'i olrhain yn rheolaidd
- Yn seiliedig ar yr hyn a glywn ac a ddysgwn i'n helpu gyda'r hyn sy'n gweithio a'r hyn sydd angen newid
- Rydym hefyd yn edrych ar ba risgiau a allai effeithio ar ein gwaith ac yn cymryd camau i'w rheoli.
- Tryloyw
- Wedi'i ddefnyddio i gefnogi dysgu a gwelliant.

Ein hoffer a'n systemau

Rydym yn defnyddio set gysylltiedig o offer a mecanweithiau adrodd sy'n cysylltu strategaeth â gweithredu i gefnogi atebolrwydd ar bob lefel o'r sefydliad.

Lefel	Offeryn	Beth mae'n ei gynnwys	Pwy sy'n ei ddefnyddio	Pa mor aml
Gweledigaeth a strategaeth	Strategaeth Llais (gan gynnwys gweledigaeth, cenhadaeth, pwrpas)	Yn nodi ein hamcanion hirdymor a'r gwahaniaeth yr ydym am ei wneud	Bwrdd, Tîm Gweithredol, Pob aelod o staff	Adolygir bob 3–5 mlynedd
Cynllunio strategol	Cynllun Busnes Blynyddol	Yn trosi'r strategaeth yn amcanion a blaenoriaethau blynyddol	Tîm Gweithredol	Wedi'i adolygu a'i ddiweddarau'n flynyddol
	Strategaethau Thematig (e.e. Cyfathrebu, Strategaeth Gwirfoddoli, Cynllun	Darparu cyfeiriad a ffocws cyflawni ar gyfer meysydd gwaith allweddol	Arweinwyr gweithredol, timau	Adolygir bob 1–3 blynedd

Lefel	Offeryn	Beth mae'n ei gynnwys	Pwy sy'n ei ddefnyddio	Pa mor aml
	Cydraddoldeb Strategol)			
Rheoli perfformiad	Amcanion a Chanlyniadau Allweddol (OKRau)	Amcanion strategol a gweithredol sy'n gysylltiedig â strategaeth a chynllun blynyddol	Pob tîm (trwy Viva Goals)	Diweddariadau misol, a adolygir gan y Grŵp Cyflawni Strategol, y Grŵp Gwasanaethau Corfforaethol a'r Tîm Gweithredol, gan gynnwys adroddiadau perfformiad y Bwrdd
	Dangosfyrddau sefydliadol	Ymgysylltu, eiriolaeth, mewnwelediadau, cwynion, AD, cyllid, risg, cyfathrebu, OKRau	Tîm Gweithredol, Bwrdd, UDA	Wedi'i gynnwys ym mhob adroddiad Bwrdd
	Adroddiadau rhanbarthol a chenedlaethol	Diweddariadau, data ac adfyfyrion misol ar lefel y tîm	Timau Rhanbarthol/Cenedlaethol	Misol
	Adrodd CRM	Mewnwelediad byw ac olrhain perfformiad (yn cael ei ddatblygu fel prif offeryn adrodd)	Pob tîm	Parhaus
Goruchwyliaeth a sicrwydd	Strategaeth Rheoli Risg a Fframwaith Sicrwydd y Bwrdd	<i>ein helpu i olrhain cyflawniad, rheoli risg, a rhoi sicrwydd ynghylch ein cynnydd yn erbyn nodau strategol.</i>	Bwrdd, Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg, Tîm Gweithredol	Adrodd ddwywaith y flwyddyn
	Cofrestrau Risg (Corfforaethol ac Adrannol)	Risgiau corfforaethol, lliniariadau, a dysgu	Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg, Tîm Gweithredol, Tîm Arwain	Parhaus, wedi'i adolygu gan y Tîm Gweithredol yn fisol, a'r Pwyllgor Archwilio a

Lefel	Offeryn	Beth mae'n ei gynnwys	Pwy sy'n ei ddefnyddio	Pa mor aml
				Sicrwydd Risg ym mhob cyfarfod
	Archwilio Mewnol, ac olrhain camau gweithredu archwilio	offeryn ar gyfer dysgu a sicrwydd, gan ein helpu i asesu perfformiad a chydymffurfiaeth drwy ddull sy'n seiliedig ar risg.	Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg, Tîm Gweithredol, Tîm Arwain	Adolygir yn fisol
	Cynlluniau gweithredu ffurfiol – Bwrdd, Prif Weithredwr, Tîm Arwain	Camau gweithredu lefel uchel a dilyniant y cytunwyd arnynt	Grwpiau arweinyddiaeth perthnasol	Yn cael ei ddiweddarau'n fisol a'i rannu cyn cyfarfodydd fel rhan o bapurau.
Cyflenwi gweithredol	Cynlluniau gweithredu swyddogaethol a rhanbarthol	Cyflawni amcanion a blaenoriaethau gwasanaeth yn lleol	Arweinwyr rhanbarthol a swyddogaethol	Wedi'i olrhain ac yn adroddadwy pan fo angen
	Cynlluniau prosiect	Cynlluniau cyflawni penodol ar gyfer prosiectau neu fentrau	Arweinwyr prosiect	Wedi'i olrhain a'i ddiweddarau fesul cylchred prosiect
	Traciwr cynllunio blynyddol	Cyflawni gweithredol yn cefnogi nodau strategol	Cyfarwyddwr Gweithrediadau a Chyfarwyddwyr Rhanbarthol	Monitro parhaus, llofnod ffurfiol bob 6 mis.

5. Ein dull Amcanion a Chanlyniadau Allweddol (OKR)

Rydym yn defnyddio OKRau fel yr edau aur sy'n cysylltu'r holl weithgareddau neu'r prif weithgareddau â'n 5 blaenoriaeth strategol - neu â'n blaenoriaeth o ddydd i ddydd ("Blaenoriaeth 0").

- Mae pob OKR wedi'i gyfyngu gan amser ac wedi'i raddio gan RAG.
- Cânt eu holrhain a'u hadolygu'n rheolaidd gan:
 - Grŵp Cyflawni Strategol
 - Grŵp Gwasanaethau Corfforaethol
 - Tîm Gweithredol
- Mae uchafbwyntiau allweddol wedi'u cynnwys yn adroddiadau perfformiad chwarterol y Bwrdd.
- Mae OKRau hefyd yn helpu i lunio:
 - Amcanion unigol a thîm
 - Anghenion dysgu a datblygu
 - Adnabod a lliniaru risg

Credwn fod y dull addasol, sy'n canolbwyntio ar y dyfodol, hwn yn cefnogi llywodraethu da ac yn sbarduno gwelliant.

6. Sut mae mewnwelediad yn siapio perfformiad

Mae lleisiau pobl wrth wraidd sut rydym yn barnu ac yn gwella perfformiad. Dydyn ni ddim yn mesur yr hyn rydyn ni'n ei wneud yn unig, rydyn ni'n canolbwyntio ar y gwahaniaeth y mae'n ei wneud.

- **Mewnwelediad ymgysylltu ac eiriolaeth** – Rydym yn defnyddio'r hyn y mae pobl yn ei ddweud wrthym drwy ymgysylltu, eiriolaeth cwynion a chyswllt o ddydd i ddydd fel tystiolaeth o'r hyn sydd bwysicaf.

- **Cynrychioliadau** – Rydym yn gwneud cynrychioliadau i wasanaethau a gwneuthurwyr penderfyniadau, yn seiliedig ar brofiadau pobl, ac yn olrhain sut mae'r sylwadau hynny'n dylanwadu ar newid.
- **Newid gwasanaeth** – Rydym yn monitro sut mae lleisiau pobl yn helpu i lunio neu wella gwasanaethau, ac rydym yn cofnodi lle mae ein gwaith wedi cyfrannu at y newidiadau hynny.
- **Effaith** – Rydym yn mesur ac yn adrodd ar yr hyn sydd wedi newid o ganlyniad i'n gwaith, gan ddangos ble rydym wedi dylanwadu ar wasanaethau, polisi neu arfer.
- **Straeon pobl** – Rydym yn rhannu straeon go iawn ac enghreifftiau achos yn ein hadroddiadau i ddod â'r niferoedd yn fyw, ac i ddangos y gwahaniaeth dynol y tu ôl i'n perfformiad.
- **Tystiolaeth feintiol ac ansoddol** – Rydym yn defnyddio cymysgedd o ddata: rhifau a thueddiadau i roi graddfa, ochr yn ochr â straeon a mewnwelediadau i ddarparu dyfnder ac ystyr.
- **Mewnwelediad i ymgysylltu cynhwysol** – Rydym yn olrhain pwy rydym yn clywed ganddynt i sicrhau bod ein hymgysylltiad yn gynhwysol ac yn gynrychioliadol, gan ddefnyddio data demograffig a thegwch i nodi bylchau a gwella cyrhaeddiad.
- **Deallusrwydd a gynhyrchir gan CRM** – Mae ein system CRM yn cael ei datblygu i ddod â'r holl fewnwelediadau hyn at ei gilydd mewn un lle, gan eu gwneud yn haws i'w holrhain, eu hadrodd a gweithredu arnynt, gan gynnwys nodi themâu sy'n codi dro ar ôl tro a llywio addasiadau strategol.

Nid dim ond cyflawni yw perfformiad i ni - mae'n ymwneud â dysgu, dylanwadu a bod yn atebol. Drwy gysylltu data, straeon, newid gwasanaeth ac effaith, gallwn ddangos i bobl sut mae eu lleisiau wedi arwain at newid ystyrlon.

7. Goruchwylio ac adrodd

Mae gennym linellau goruchwyllo ac adrodd clir a chysylltiedig i sicrhau bod perfformiad yn weladwy, yn ddealladwy, ac yn cael ei weithredu ar bob lefel. Caiff goruchwyliaeth ei chymhwyso'n gymesur, gan ganolbwyntio ar y lefel gywir o fanylder ar y cam cywir, ac mae adrodd wedi'i gynllunio i fod yn amserol, fel y gellir mynd i'r afael â materion a dysgu pan fyddant bwysicaf.

- **Misol**

- Mae timau rhanbarthol a chenedlaethol yn cyflwyno diweddariadau perfformiad, gan gynnwys OKRau, cynlluniau gweithredu gweithredol, a chynnydd prosiectau.
- Adolygir data a mewnwleidiad (meintiol ac ansoddol) drwy'r CRM, dangosfyrddau a chyfarfodydd tîm.
- Mae cynlluniau gweithredu ar gyfer y Tîm Gweithredol a Tîm Arwain yn cael eu holrhain a'u diweddarau.
- Rydym yn olrhain argymhellion gan archwiliadau ac arolygiaethau allanol, gan gynnwys Archwilio Cymru a chyrff fel Comisiynydd y Gymraeg. Caiff yr argymhellion hyn eu hadolygu ochr yn ochr â chamau archwilio mewnol a'u defnyddio i lywio cynllunio gwelliant ac adrodd sicrwydd.

- **Chwarterol**

- Mae adroddiadau perfformiad yn mynd i'r Bwrdd, gan gyfuno dangosfyrddau, uchafbwyntiau OKR, tueddiadau, materion allweddol, a chynnydd ar gynrychioliadau a newid gwasanaeth.
- Mae'r Grŵp Gwasanaethau Corfforaethol a'r Grŵp Cyflawni Strategol yn adolygu perfformiad swyddogaethol a pherfformiad ar lefel cyflawni.

- **Yn flynyddol**

- Mae ein Hadroddiad Blynyddol yn crynhoi ein perfformiad, effaith, newid gwasanaeth, a straeon pobl. Mae'n cael ei archwilio'n allanol (Archwilio Cymru) ac mae ar gael i'r cyhoedd.
- Rydym yn gosod rhaglen archwilio fewnol flynyddol a gynhelir ar sail dreigl, gyda chymau gwella yn cael eu holrhain drwy'r traciwr archwilio ac yn cael eu hadrodd i'r Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg a'r Tîm Gweithredol.
- Mae strategaethau (e.e. Cyfathrebu, Strategaeth Gwirfoddoli, ac ati) yn cael eu hadnewyddu yn unol â blaenoriaethau'r sefydliad.

8. Diwylliant, atebolrwydd, a gwelliant parhaus

Rydym yn ystyried perfformiad fel busnes i bawb. Nid yw'n ymwneud ag adroddiadau a dangosfyrddau yn unig - mae'n ymwneud â sut rydym yn gweithio bob dydd.

- **Perchnogaeth a rennir** – Mae adrannau, rhanbarthau a thimau yn gyfrifol am eu hamcanion ac am adolygu cynnydd yn rheolaidd.
- **Diwylliant dysgu** – Rydym yn defnyddio OKRau a gwybodaeth am berfformiad wrth gynllunio a chynnal adolygiadau tîm i annog chwilfrydedd, myfyrio a gwella.
- **Atebolrwydd gyda phwrrpas** – Nid yw adrodd yn ymwneud â beio. Mae'n ymwneud â deall beth sy'n gweithio, beth sydd angen newid, a sut y gallwn ni wneud mwy o effaith ar bobl.

9. Ein cyfeiriad yn y dyfodol

Rydym yn parhau i gryfhau sut rydym yn defnyddio gwybodaeth am berfformiad fel ei bod yn gliriach, yn fwy tryloyw, ac yn haws gweithredu arni. Mae ein camau nesaf yn cynnwys:

- **Datblygu CRM** – gwneud y CRM yn brif offeryn adrodd byw ar draws pob tîm, lleihau dyblygu a gwella cysondeb, a'n galluogi i olrhain ac adrodd yn fwy systematig ar ein dylanwad a'n heffaith.
- **Trawsnewidiad o Viva Goals** – gyda Viva Goals yn dod i ben ym mis Rhagfyr 2025, rydym yn adolygu dewisiadau amgen i barhau â'n dull sy'n seiliedig ar OKR.
- **Olrhain gweithredu ac archwiliadau** – archwilio'r defnydd o Microsoft Planner i gefnogi cynlluniau gweithredu tîm, cyflawni prosiectau, a dilyn archwiliadau mewn ffordd fwy integredig.
- **Tryloywder** – ystyried sut rydym yn cyhoeddi mwy o'n gwybodaeth am berfformiad, gan gynnwys dangosfyrddau, ar ein gwefan i gryfhau atebolrwydd cyhoeddus.
- **Adrodd cyd cysylltiedig** - alinio data ymgysylltu, mewnwelediad, cyllid, archwilio a risg i mewn i un olygfa a rennir o berfformiad.
- **Ymgorffori OKRau** – parhau i ddefnyddio OKRau fel yr edau aur drwy strategaeth, cynllunio tîm ac amcanion unigol, gan sicrhau llinell olwg o waith bob dydd i effaith sefydliadol.

Mae'r cyfeiriad hwn yn adlewyrchu ein hymrwymiad i berfformiad fel offeryn ar gyfer dysgu, tryloywder ac effaith, gan sicrhau y gall pobl weld y gwahaniaeth y mae eu lleisiau'n ei wneud.

Crynodeb: Sut olwg sydd ar berfformiad da yn Llais

Elfen	Sut olwg yw dda
Cyflawni	Rydyn ni'n gwybod beth rydyn ni wedi bwriadu ei wneud, a gallwn ni ddangos yn glir beth sydd wedi'i gyflawni.
Effaith	Gallwn ddangos y gwahaniaeth y mae ein gwaith wedi'i wneud i bobl, gwasanaethau a pholisi.
Newid Gwasanaeth	Mae lleisiau pobl yn cyfrannu'n uniongyrchol at newidiadau ystyrion yn y ffordd y mae gwasanaethau'n cael eu cynllunio a'u darparu.
Mewnwelediad	Rydym yn gweithredu ar yr hyn y mae pobl yn ei ddweud wrthym, gan ddefnyddio tystiolaeth feintiol (rhifau, tueddiadau) a mewnwelediad ansoddol (straeon, profiadau).
Straeon pobl	Rydym yn rhannu straeon go iawn a phrofiadau byw i ddangos y gwahaniaeth dynol y tu ôl i'r data.
Dysgu	Nid ydym yn olrhain perfformiad yn unig, rydym yn ei ddefnyddio i newid, addasu a thyfu.
Tryloywder ac atebolrwydd	Mae ein data, ein penderfyniadau a'n heffaith yn weladwy i'n Bwrdd, rhanddeiliaid, a phobl a chymunedau, gyda goruchwyliaeth yn cael ei chymhwyso'n gymesur ac mewn ffordd amserol.
Diwylliant	Mae pawb yn deall sut mae eu gwaith yn cyfrannu at ein pwrpas, ac rydym yn meithrin diwylliant o chwilfrydedd, perchnogaeth a gwelliant, nid beio.