

# Cyngor Bwrdeistref Sirol Wreccsam

## Adroddiad ar Arolygiad Dilynol Seiliedig ar Risg o Wasanaethau Plant



## **Gwasanaethau Cymdeithasol i Blant: Arolygiad seiliedig ar risg (dilynol)**

### **Crynodeb:**

Mae ymrwymiad y Prif Swyddog Gweithredol i godi uchelgeisiau a disgwyliadau ac ysgogi gwelliant mewn gwasanaethau cymdeithasol i blant yn Wrecsam yn parhau i fod yn ddiosteg. Mae penodi prif swyddogion newydd ledled yr awdurdod lleol, cyfarwyddwr gwasanaethau cymdeithasol newydd, ac uwch-dîm rheoli hollol newydd ym maes gwasanaethau cymdeithasol i blant yn cyflwyno diwylliant hyderus newydd y gall arferion gwaith cymdeithasol cadarnhaol ffynnu ynddo.

Mae'r Bwrdd Gwella Carlam a sefydlwyd gan y Prif Swyddog Gweithredol ar ddechrau 2020 yn darparu strwythur a phroses ar gyfer cyfathrebu gwell, sydd yn ei dro yn gwella gweledigaeth arweinwyr ac uwch-reolwyr yn sylweddol ar arferion y rheng flaen. Dylai myfyrio a diwygiadau diweddar pellach i drefniadau llywodraethu gan uwch-arweinwyr sicrhau bod goruchwyliaeth a chymorth i wasanaethau cymdeithasol yn parhau i wella.

Mae aelodau etholedig wedi cymryd rhan mewn gweithdai 'tasg a gorffen' ac wedi craffu gofal cymdeithasol yn ffurfiol. Mae ymwybyddiaeth well o gymhlethdod gofal cymdeithasol a'r goblygiadau i'r cyngor cyfan pan fydd galw ar ofal cymdeithasol yn mynd y tu hwnt i'w allu i ymateb. O ganlyniad, mae swyddogion ac aelodau'n dod yn gynyddol ymwybodol o anawsterau recriwtio a chadw gweithwyr cymdeithasol, mae dyraniad cyllideb wedi cynyddu, a daeth ffyrdd newydd o ddenu gweithlu proffesiynol effeithiol ac effeithlon i Wrecsam yn flaenoriaeth.

Mae cadw a recriwtio gweithwyr cymdeithasol yn broblem genedlaethol. Fodd bynnag, mae'r cyfrifoldeb i ddarparu gweithlu digonol â'r cymwysterau priodol yn Wrecsam yn parhau i fod gyda'r awdurdod lleol. Wrth geisio recriwtio mwy o weithwyr cymdeithasol, cyfrifoldeb yr awdurdod lleol yw sicrhau y defnyddir y gallu presennol ym maes gwaith cymdeithasol yn Wrecsam yn effeithiol ac yn effeithlon. Os am sicrhau y bydd y gwasanaeth yn parhau i wella, mae'n rhaid i arweinwyr edrych am syniadau newydd a dod o hyd i ffyrdd newydd o denu a chynnal gweithlu profiadol â'r cymwysterau priodol.

Yn y 28 o ffeiliau achos plant y gwnaethom eu hadolygu yn yr arolygiad hwn, ni wnaethom ganfod bod unrhyw blentyn mewn perygl uniongyrchol o niwed. Gwnaethom ddod o hyd i rywfaint o arfer gwaith cymdeithasol proffesiynol o ansawdd da iawn a gyflwynwyd mewn achosion cymhleth iawn, gan gynnwys achosion sy'n ymwneud â materion trawsffiniol, cymhlethdod diwylliannol a throsedd sylweddol.

Gwelsom, trwy ddarllen ffeiliau achos, sut mae ymyriadau gan weithwyr cymdeithasol sy'n cael eu cyflogi gan Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn amddiffyn plant sy'n agored i niwed rhag niwed difrifol a sylweddol. Mae tystiolaeth o weithwyr cymdeithasol yn gweithio'n effeithiol iawn gyda gweithwyr proffesiynol ym maes iechyd, addysg, yr heddlu a'r farnwriaeth i amddiffyn plant sy'n agored i niwed mewn sefyllfaoedd lle dewisodd pobl heb fawr o sylw, os o gwbl, i ddiogelwch neu lesiant y plant gymryd mantais arnynt er budd personol, a budd ariannol yn aml.

Fodd bynnag, gwelsom fylchau ac oedi mewn arferion gwaith cymdeithasol lle roedd diffyg sylw i fanylion, chwilfrydedd proffesiynol, dadansoddi a chofnodi yn golygu nad oedd plant a theluoedd yn cael gwasanaeth o'r ansawdd y mae gan yr awdurdod lleol ddyletswydd statudol i'w ddarparu. Ar y cyfan, mae'r bylchau, oedi a gostyngiadau hyn wrth ymarfer yn adlewyrchu gallu gweithwyr cymdeithasol proffesiynol llai mewn timau penodol ar amseroedd penodol.

Ar y drws ffrynt i wasanaethau plant Wrecsam, gwelsom benderfyniadau amserol o ansawdd da gyda gwaith dadansoddi a chofnodi proffesiynol da. Mae hwn yn welliant cadarnhaol. Ni wnaethom ganfod bod y gwaith da hwn ar unwaith yn parhau trwy'r amser.

Er mwyn sicrhau bod dyletswyddau statudol hanfodol yn cael eu bodloni, mae'n rhaid i gynlluniau parhaus i blant sydd angen gofal a chymorth a'u hamddiffyn barhau i wella ansawdd a chysondeb. Mae'n rhaid i reolwyr dderbyn cyfrifoldeb dros eu meysydd gwasanaeth a sicrhau eu bod yn deall pam na allai gweithwyr cymdeithasol weld plant o fewn amserlenni statudol, pam mae ffeiliau achos teuluol yn colli cyfleoedd i ganolbwyntio ar frodyr a chwiorydd unigol, a pham nad yw dadansoddi a chofnodi proffesiynol yn bodloni'r safonau gofynnol yn gyson.

Mae amryfuseddau unigol, camgymeriadau, hepgoriadau, disgwyliadau sy'n newid, canfyddiadau ac anomaleddau cyffredinol mewn perfformiad yn rhan anochel o arfer gwaith cymdeithasol proffesiynol mewn cymdeithasau cynyddol gymhleth. Fodd bynnag, mewn gwasanaeth proffesiynol, dylai strwythurau rheoli llinell a llinellau atebolrwydd clir sicrhau bod camgymeriadau mewn arfer yn parhau i fod yn ddigwyddiadau prin ac nid ydynt yn dod yn broblemau i'r gwasanaeth cyfan i'r graddau eu bod yn cael effaith negyddol ar fywydau plant a'u teuluoedd.

Yn fwy cyffredinol, mae'r awdurdod lleol yn cydnabod pwysigrwydd atal a gwasanaethau ataliol i gefnogi teuluoedd yn Wrecsam a lleihau'r galw am wasanaethau. Mae myfyrio a mentrau diweddar i gefnogi rhagor o waith ataliol ac ymgysylltu â'r trydydd sector yn gam cadarnhaol. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol barhau i gefnogi mentrau cenedlaethol i ysgogi gwelliannau i wasanaethau cyhoeddus a gwasanaethau preifat a gwneud ymdrechion uwch i adeiladu cyfalaf cymdeithasol mewn cymunedau ac felly datblygu datrysiadau cynaliadwy i faterion lleol a chenedlaethol.

Mae gwella adran gwasanaethau cymdeithasol sy'n tanberfformio yn hynod anodd. Mae gwneud y gwaith hwn yn gyflym wrth ymdopi â phandemig yn her frawychus. Mae'r cynnydd cadarnhaol sydd wedi'i wneud hyd yn hyn gan awdurdod lleol Wrecsam, mewn cyfnod eithaf byr, yn rhoi sicrwydd bod yr awdurdod lleol wedi gwneud cynnydd pendant ar hyd taith wella.

Gellir rhagweld bellach, os ceir rhagor o amser a chymorth parhaus priodol, y gall gwasanaethau cymdeithasol plant Wrecsam symud ymlaen o'u hanes o welliant tymor byr dro ar ôl tro a dirywiad cyflym i ddod yn wasanaeth cynaliadwy o ansawdd uchel yn Wrecsam y mae hawl i deuluoedd ei ddisgwyl.

Diolch i bawb a wnaeth gyfrannu ar yr arolygiad hwn ac a gefnogodd AGC wrth ymgymryd â'n dyletswyddau.

## **Prif ganfyddiadau a thystiolaeth:**

Rydym yn cyflwyno rhai o'r prif ganfyddiadau a thystiolaeth isod yn unol â phedair egwyddor Deddf 2014. Gall gwelliannau a oedd yn ofynnol mewn adroddiadau blaenorol AGC hefyd ymddangos yn yr adroddiad hwn i bwysleisio'u perthnasedd a'u pwysigrwydd ar hyn o bryd. Fodd bynnag, nid yw gofynion blaenorol ar gyfer gwelliannau nad ydynt wedi eu bodloni eto ond nid oes sôn amdanynt yn yr adroddiad hwn yn cael eu dirymu trwy eu hepgor yma.

Rydym yn bwriadu ymgymryd ag arolygiad ac adroddiad gwerthuso perfformiad mwy cynhwysfawr o wasanaethau plant Wreccsam yn ystod haf 2022.

## **Pobl – llais a dewis**

### **Cryfderau:**

1. Mae cofnodi lleisiau plant mewn ffeiliau achos wedi gwella o ran maint ac ansawdd. Roedd rhai ffeiliau achos yn dangos cofnodi da neu dda iawn o leisiau plant.
2. Mae niferoedd cynyddol o ymgeiswyr mewnol wedi gwneud cais am swyddi rheoli, ac wedi'u penodi iddynt. Dywedodd ymarferwyr wrthym fod eu parodrwydd i ymgeisio am ddirchafiadau yn adlewyrchu'u hyder cynyddol yn y tîm arwain newydd a'i gymorth am ddiwylliant 'gallu gwneud' newydd mwy hyderus o ddisgwyliadau uchel a chymorth da.
3. Mae newidiadau o ran arweinyddiaeth a rheolaeth ym maes gwasanaethau cymdeithasol i blant yn gyflawn. Mae uwch-reolwyr a benodwyd yn ddiweddar yn gallu arddangos dealltwriaeth gadarn o arferion a theori gwaith cymdeithasol, gan roi'r wybodaeth broffesiynol sydd ei hangen i gefnogi gwelliant mewn arferion gwaith cymdeithasol ledled y gwasanaeth.
4. Mae tystiolaeth o Swyddogion Adolygu a Diogelu annibynnol hyderus a chymwys yn herio hepgoriadau mewn arferion gwaith cymdeithasol yn gadarnhaol a pharhau â'u heriau i adeg eu datrys yn gadarnhaol.

### **Beth sydd angen ei wella:**

1. Mae llwythi achosion gwaith cymdeithasol ymarferwyr yn dechrau cynyddu eto; bydd angen i reolwyr sicrhau bod llwythi achosion yn parhau i fod yn hawdd eu trin er mwyn sicrhau gwelliannau parhaus o ran ansawdd arferion gwaith cymdeithasol.
2. Mae rheoli a chefnogi llwythi achosion er mwyn datrys yr heriau a wynebwr gan ymarferwyr y rheng flaen yn hanfodol i gadw ymarferwyr cymwysedig a phrofiadol. Mae'n rhaid i reolwyr gynnal goruchwyliaeth o lwythi gwaith a llif gwaith a chynnig cymorth ar yr amser cywir i sicrhau y cyflawnir gwasanaethau o ansawdd uchel yn gyson.
3. Mae'n rhaid i welliannau mewn arferion gwaith cymdeithasol ddod yn brif ffrwd ar draws yr holl dimau gwaith cymdeithasol. Er enghraifft, mae'n rhaid i reolwyr ac

ymarferwyr sicrhau bod penderfyniadau'n amserol ac yn seiliedig ar dystiolaeth. Mae'n rhaid i lwythi achosion gynnwys y rhesymeg dros benderfyniadau a wnaed bob amser.

4. Mae'n rhaid i reolwyr sicrhau bod goruchwylio a chymorth rheolwyr o ansawdd uchel ar draws pob maes gwasanaeth. Dylai goruchwylio roi cyfle i fyfyrion personol a phroffesiynol, her adeiladol, a gosod cyfeiriad, gan gynnwys myfyrio proffesiynol ar arferion presennol.
5. Dylai'r holl ddiffygion a nodir gan Swyddogion Adolygu a Diogelu gael eu datrys yn effeithlon ac yn effeithiol gan reolwyr er budd y plentyn. Mae'n rhaid annog yr holl Swyddogion Adolygu a Diogelu i gyflawni eu dyletswyddau i'r ansawdd uchaf a arddangosir mewn rhai achosion a welwyd.
6. Mae'n rhaid atgoffa rhai gweithwyr cymdeithasol nad yw deddfwriaeth Lloegr i'r rhai sy'n gadael gofal, h.y. trefniadau 'Staying Put', yn berthnasol i Gymru. Mae gan Gymru ddiwylliant a hunaniaeth unigryw y mae'n rhaid eu parchu.

## **Llesiant**

### **Cryfderau:**

1. Ymateb amserol a chymesur i'r rhan fwyaf o atgyfeiriadau ar y pwynt cyswllt cyntaf.
2. Mae tystiolaeth o oruchwyliaeth a herio gan reolwyr i ysgogi gwelliannau mewn arferion ar y drws ffyrnt i wasanaethau cymdeithasol.
3. Mae atgyfeiriadau amddiffyn plant yn sbarduno mecanweithiau diogelu mewn modd priodol a chefnogi rhannu gwybodaeth berthnasol rhwng yr heddlu, maes addysg a gwasanaethau plant.
4. Canfuwyd tystiolaeth o ddeall theori mewn arferion mewn perthynas ag ymchwil am brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod a risgiau sy'n gysylltiedig â chael eich magu gyda phrofiadau o gosb gorfforol.
5. Mae ymarferwyr yn adrodd hyder mwy yn niwylliant mwy agored ac uchelgeisiol yr awdurdod lleol.
6. Roedd uwch-arweinwyr yn gallu arddangos dealltwriaeth well o'r pwysau a wynebdir gan ymarferwyr gofal cymdeithasol y rheng flaen a'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth sydd eu hangen i sicrhau bod gwasanaethau'n gweithredu i safon uchel.

### **Beth sydd angen ei wella:**

1. Mae'n rhaid i reolwyr sicrhau bod pryderon cynyddol am esgeulustod plant a cham-drin domestig, y gwelir tystiolaeth ohonynt trwy atgyfeiriadau ailadroddus, drwy'r amser yn cael eu cydnabod ac yn arwain at gynigion o gymorth ac ymyriadau effeithiol i atal niwed ac esgeulustod hirdymor.
2. Mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol weithio mewn partneriaeth â theuluoedd i gytuno ar nodau i wella realistig y gellir eu cyflawni. Roedd adeiladu ymddiriedaeth a gwella cyfathrebiad yn flaenoriaethau uchel mewn rhai achosion a welwyd, ond nid ym mhob achos.
3. Mae gormod o gymysgu gwybodaeth am frodyr a chwiorydd yn yr un ffeil achos yn tynnu oddi ar y ffocws ar bob plentyn unigol. Er bod gwybodaeth gefndirol deuluol yn berthnasol i bob plentyn yn y teulu, roedd y graddau y mae gwybodaeth yn cael ei thorri a'i gludo o un ffeil i'r llall yn golygu, mewn rhai ffeiliau, y collwyd weithiau nodweddion, anghenion a chryfderau unigryw pob plentyn a'r cymorth sydd ei angen arno yn y darlun ehangach o'r teulu.
4. Mae Deddf 2014 yn ei gwneud yn ofynnol i lesiant y rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol gael ei gydnabod, ei gefnogi a'i barchu. Mae'n rhaid bod digon o staff ar bob lefel i sicrhau bod gan reolwyr ac ymarferwyr y gallu i gwblhau'u gwaith i'r safon ofynnol ac atal ymarferwyr rhag gorweithio.
5. Mae'n rhaid i arweinwyr sicrhau y defnyddir gallu gwaith cymdeithasol ar lefel rheolwyr ac ymarferwyr yn effeithiol ac yn effeithlon i gyflawni dyletswyddau gwaith cymdeithasol. Nid yw'n ddefnyddiol os yw eu hamser yn cael ei dynnu i ddyletswyddau y gellid eu cwblhau gan eraill. Er enghraifft yn unig, tasgau adnoddau dynol.
6. Nid yw'r drws tro o ymarferwyr i mewn i wasanaethau ac allan ohonynt yn ddefnydd da o amser ac adnoddau. Dylai rheolwyr ystyried a yw cyfnod sefydlu a chymorth digonol ar gael i gadw ymarferwyr a benodwyd yn ddiweddar.

## **Atal**

### **Cryfderau:**

1. Mae ymyrraeth gynnar yn unol â gofynion Deddf 2014 yn parhau i fod yn ysgogiad strategol pwysig i'r awdurdod lleol. Mae lansio strategaeth newydd gydag amserlenni clir i gefnogi atal ac ymyrryd yn gynnar yn gam cadarnhaol. Dylai arweinwyr ystyried sut y gallai adeiladu cyfalaf cymdeithasol mewn cymunedau lleol helpu i leihau'r galw am wasanaethau gofal cymdeithasol.
2. Mae'r gwasanaeth gwybodaeth, cyngor a chymorth yn weithredol ac yn cyfeirio at wasanaethau atal ac ymyrryd yn gynnar. Mae cynlluniau mewn grym i ddatblygu'r broses hon a'i hail-lansio gyda thechnoleg gwybodaeth well.

3. Roedd cyfarfodydd pyrth cyfreithiol a adolygwyd yn gadarnhaol ac wedi'u rheoli'n dda a gwnaethant roi cyngor a chanllawiau priodol i ymarferwyr.
4. Mae gwaith i gefnogi ymwreiddio canllawiau newydd ynghylch proses gyfraith gyhoeddus yn fanwl ac yn benodol, gan gynnig y cyfle gorau i ymwreiddio gwelliannau'n gadarnhaol.
5. Mae niferoedd y plant sy'n derbyn gofal wedi parhau i fod yn eithaf sefydlog er gwaethaf yr awdurdod lleol yn gweithredu i fynd i'r afael ag achosion o adael ac oedi yn flaenorol mewn rhai ffeiliau achosion. Mae'r dangosydd perfformiad hwn yn awgrymu bod yr awdurdod lleol yn gweithio'n galed i gefnogi plant yn eu teuluoedd.

### **Beth sydd angen ei wella:**

1. Mae cronolegau a chrynodebau achosion bellach yn amlwg mewn nifer o'r ffeiliau achosion a welwyd. Mae'n rhaid i ymarferwyr a rheolwyr beidio â thanamcangyfrif pwysigrwydd cofnodion a dadansoddiadau da er mwyn darparu cymorth sy'n canolbwyntio ar ganlyniadau da i blant a theuluoedd yn gyson.
2. Mae'n rhaid i asesiadau plant fynd i'r afael yn ddigonol â phob un o bum rhan y broses asesu. Mae'n rhaid cydnabod cryfderau yn y teulu ac archwilio'r rhwystrau sydd ganddynt yn eu hatal rhag cyflawni canlyniadau cadarnhaol, a mynd i'r afael â nhw.
3. Mae'n rhaid i gynlluniau/adolygiadau gofal a chymorth / amddiffyniad ganolbwyntio ar y canlyniadau i'r plentyn, bod yn realistig i deuluoedd, a bod wedi'u hysgrifennu mewn iaith blaen i alluogi pawb dan sylw i ddeall a mesur cynnydd.
4. Mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol ymgymryd ag ymweliadau â phlant o fewn amserlenni statudol. Mae'n rhaid i reolwyr fynd i'r afael ag unrhyw gamgymeriadau mewn dyletswyddau statudol mewn amser real er mwyn sicrhau y caiff risgiau eu rheoli a bod plant yn elwa ar eu goruchwyliaeth a chymorth proffesiynol.
5. Mae'r awdurdod lleol wedi nodi ei feysydd i'w gwella ei hun o ran ei waith o gofnodi a monitro darpariaeth y gwasanaeth. Dylid gweithredu ar y newidiadau hyn heb oedi a chryfhau'r broses gylchol o fonitro a gwella. Mae eisoes rhai ymarfer myfyrio da wedi'i ddal gan reolwyr ymarfer a allai gael ei ymgorffori ymhellach a dod yn 'fusnes fel arfer'.

### **Partneriaethau**

#### **Cryfderau:**



1. Dylai adnewyddu ac ail-lansio trothwyon mynediad at wasanaethau yn ddiweddar sicrhau bod gan bartneriaethau ddealltwriaeth a rennir o bryd y mae angen lefelau gwahanol o gymorth ar blant a phryd y mae ganddynt hawl iddynt.
2. Mae'r Bwrdd Gwella Carlam yn gweithio mewn ffordd effeithiol i ysgogi gwelliannau ledled gwasanaethau plant. Mae ymarferwyr yn disgrifio'r dull newydd fel taith o wella gydag uwch-dîm rheoli sy'n canolbwyntio'n fwy ar y plant.
3. Mae ymrwymiad corfforaethol cryf yn parhau i ddatblygu gydag ymgysylltu aelodau etholedig trwy grwpiau tasg a gorffen a gwaith craffu cefnogol gwell. Mae aelodau'n disgrifio gwella eu gwybodaeth am ofal cymdeithasol trwy ymweliadau cerdded o gwmpas a thrafodaethau gyda rheolwyr. Tynnodd arolygwyr sylw aelodau at bwysigrwydd y Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant fel prif ysgogiad o ddyletswyddau statudol yr awdurdod lleol. Roedd arolygwyr yn annog aelodau i ymgysylltu ymhellach â rheolwyr a'u herio ar eu dealltwriaeth a'u hymlyniad at godau ymarfer a chanllawiau ymarfer.
4. Mae cydberthnasau gweithio cadarnhaol â'r bwrdd diogelu rhanbarthol ac awdurdodau lleol Cymru cyfagos yn sicrhau bod gan wasanaethau plant Wrecsam strwythur cymorth proffesiynol y maent yn tynnu profiad, gwybodaeth a chymorth ohono.
5. Mae patrymau gwaith sy'n newid mewn perthynas â'r pandemig wedi bod yn her a chyfle dysgu enfawr. Mae cyfleoedd i brofi ffyrdd gwahanol o weithio wedi rhyddhau amser teithio ac wedi adeiladu ymddiriedaeth rhwng rheolwyr ac ymarferwyr.

### **Beth sydd angen ei wella:**

1. Mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol weithio mewn partneriaeth â rhieni'n gyfartal. Mae'n rhaid iddynt sicrhau bod rhieni'n cael gwybod am gyfleoedd i gael rhywun o'u dewis i'w cefnogi i gymryd rhan lawn mewn gwaith asesu ac adolygiadau.
2. Mae'n rhaid i lynder ac effaith goruchwyliaeth gan reolwyr fod yn ddigonol i sicrhau nad yw plant yn cael eu colli a bod ymyrraeth yr awdurdod lleol mewn bywyd teuluol wedi'i hymwreiddio mewn arferion da. Mae'n rhaid i weithwyr cymdeithasol a rheolwyr weithio'n agored gyda theuluoedd fel partneriaid. Mae'n rhaid datblygu cynllun i bob plentyn ac amddiffyn plant rhag niwed rhagweledig.
3. Mae'r ysgogiad i gynyddu trefniadau gwarcheidiaeth arbennig wedi cyflawni canlyniadau gwell i rai plant a theuluoedd. Mae'r awdurdod lleol wedi dysgu gwersi o'r broses hon ac yn edrych i fynd i'r afael â'r camau nesaf mewn datblygu'r gwasanaeth i 'fusnes fel arfer'.

4. Mae'n rhaid i'r awdurdod sicrhau bod gweithlu digonol, cymwysedig a chymwys ar gael i gyflawni ei ddyletswyddau statudol. Mae uwch-reolwyr yn parhau gyda ffyrdd arloeseol o oresgyn y diffyg hwn. Serch hynny, mae gallu'r awdurdod lleol i gyflawni ei ddyletswyddau statudol yn gyson yn parhau i fod yn her nes bod y cydbwysedd o staff parhaol a staff asiantaeth yn cael ei ddatrys.
5. Mae'n rhaid i'r awdurdod lleol barhau i ddatblygu a gwella ei berthynas weithio â'r trydydd sector. Mae nifer o asiantaethau'r trydydd sector yn gweithio'n effeithiol yn Wrecsam. Dylai'r awdurdod lleol ystyried sut i fagu perthnasau gweithio effeithiol sy'n seiliedig ar ymddiriedaeth a chyfrifoldeb a rennir i gynyddu gallu'r gymuned.