Agenda Item:

GIG CYMRU NHS WALES — Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan University Health Board	**CYFARFOD BWRDD IECHYD PRIFYSGOLN ANEURIN BEVAN** **ANEURIN BEVAN UNIVERSITY HEALTH BOARD MEETING**

DYDDIAD Y CYFARFOD: **DATE OF MEETING:**	24 September 2025
CYFARFOD O: **MEETING OF:**	Pwyllgor Gweithredol
TEITL YR ADRODDIAD: **TITLE OF REPORT:**	Adroddiad ar y Dyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol
CYFARWYDDWR ARWEINIOL: **LEAD DIRECTOR:**	Sarah Simmonds, Cyfarwyddwr Gweithredol y Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol
SWYDDOG ADRODD: **REPORTING OFFICER:**	Jo Gubbings, Cyfarwyddwr Cynorthwyol y Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol

Pwrpas yr Adroddiad (dewiswch fel yn addas) **Purpose of the Report** (select as appropriate)
Er Sicrwydd/For Assurance

ADRODDIAD SCAA **SBAR REPORT**

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan wedi ymrwymo i feithrin diwylliant o dryloywder, cydweithio a pharch at ein gilydd drwy drefniadau partneriaeth gymdeithasol gref. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o sut mae'r trefniadau hyn yn cefnogi staff ac yn cefnogi'r ddarpariaeth o wasanaethau.

Mae Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023 yn darparu'r sylfaen ddeddfwriaethol o ran y ffordd y mae'r Bwrdd Iechyd yn ymgysylltu â'i weithlu wrth siapio penderfyniadau sy'n effeithio arnynt, yn enwedig ym meysydd polisi, newid gwasanaethau, a strategaeth y gweithlu.

Yn unol â gofynion y Ddeddf, dyma'r flwyddyn gyntaf y mae'n ofynnol i'r Bwrdd Iechyd gyhoeddi adroddiad ffurfiol ar y ffordd y mae'n cyflawni egwyddorion Partneriaeth Gymdeithasol o fewn y sefydliad.

Mae'r adroddiad wedi'i ddatblygu mewn partneriaeth drwy ymgysylltu, gan gynnwys cynnal gweithdy ar ofynion y Dyletswydd gyda'n cydweithwyr yn y Fforwm Partneriaeth Undebau Llafur (TUPF) a'r Pwyllgor Negodi Lleol (LNC). Yn ystod y gweithdai hyn, rhoddwyd cyfle i bob aelod roi sylwadau a thystiolaeth ar sut mae'r Bwrdd Iechyd yn cyflawni'r Dyletswydd ac mae hyn wedi llywio ein hadroddiad.

Gofynnir i'r Bwrdd gymeradwyo'r adroddiad cyn ei gyhoeddi. Bydd yr adroddiad hefyd yn cael ei adolygu gan aelodau'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol ym mis

Tachwedd 2025, bydd adborth yn cael ei dderbyn a bydd cyfleoedd i ddysgu wrth i ni symud ymlaen drwy'r 12 mis nesaf a thu hwnt.

Cefndir / Background

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithredu o dan fodel partneriaeth gyda Chynrychiolwyr Undebau Llafur cydnabyddedig. Mae gan y Bwrdd Iechyd a'r Undebau Llafur gyd-amcan o sicrhau bod gwasanaethau iechyd o ansawdd uchel yn cael eu darparu'n effeithiol i gleifion.

Mae Cytundeb Cydnabyddiaeth a Phartneriaeth Undebau Llafur y Bwrdd Iechyd yn darparu fframwaith y mae'r Bwrdd Iechyd a'r Undebau Llafur yn cydweithio y tu mewn iddi er mwyn cyflawni'r amcan hwn.

Asesiad / Assessment

Daeth Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) i rym yn 2023; fodd bynnag, mae'r Bwrdd Iechyd eisoes wedi bod yn gweithredu yn unol â'r egwyddorion a nodir yn y Ddeddf trwy ei ddull Partneriaeth a'i seilwaith sefydledig.

Strwythurau Llywodraethu ac Ymgysylltu:

Mae'r Bwrdd Iechyd yn gweithredu fframwaith sefydledig ar gyfer ymgysylltu â phartneriaethau cymdeithasol:

- Fforwm Partneriaeth Undebau Llafur Cynhelir bob deufis ac mae trefniadau cyd-gadeirio yn eu lle.
- **Fforymau Partneriaeth Adrannol**: Yn cael ei gynnal yn rheolaidd ar draws adrannau ac mae trefniadau cyd-gadeirio yn eu lle.
- **Pwyllgor Negodi Lleol (PNL):** Fforwm strategol ar gyfer trafodaethau sy'n ymwneud â'r gweithlu gydag undebau llafur ar faterion sy'n ymwneud â'n gweithlu Meddygol a'n gweithlu Deintyddol.
- **Grwpiau Cynghori ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant:** Yn cynnwys cynrychiolaeth o'r undeb a'r rhwydwaith staff.
- **Grŵp Polisi Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol**: Yn cyd-gynhyrchu, ymgynghori a chymeradwyo polisïau gweithlu ar y cyd.
- **Panel Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA):** Panel a gynhelir bob mis sy'n cynnwys Rheolwyr, Adnoddau Dynol a Chynrychiolwyr o'r Undebau Llafur. Mae'n derbyn ac yn rhoi sylwadau ar bob Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gynhelir o fewn y Bwrdd Iechyd.
- **Pwyllgor Pobl a Diwylliant**: pwyllgor sicrwydd a fynychir gan Aelodau Annibynnol y Bwrdd, gan gynnwys yr Aelod Bwrdd sy'n cynrychioli'r Undeb Llafur. Maent yn ceisio sicrwydd (ar ran y bwrdd), ar gyflawniad ac effeithiolrwydd amcanion, blaenoriaethau, systemau a phrosesau'r bwrdd iechyd.
- Ymgysylltu rheolaidd drwy gynrychiolwyr ar ochr y staff ar fyrddau rhaglenni a gweithgorau allweddol.
- **Y Bwrdd:** Ynghyd ag Aelod Undeb Llafur Cydnabyddedig y Bwrdd, mae'r bwrdd yn gyfrifol am system lywodraethu a rheoli gyffredinol y Bwrdd Iechyd, sy'n cynnwys sicrhau trefniadau rheoli risg cadarn, ac felly mae'n rhaid iddo geisio a

chael sicrwydd ynghylch effeithiolrwydd y systemau a'r prosesau sydd ar waith i gyflawni amcanion strategol y Bwrdd Iechyd.

Mae'r fframwaith sydd wedi’i hamlinellu ar gyfer cydweithio, yn benodol ein TUPF, yn darparu'r mecanwaith ffurfiol ar gyfer ymgynghori, negodi a chyfathrebu rhwng Undebau Llafur a rheolwyr ac mae'n rhan o ymrwymiad y Bwrdd Iechyd i ystyried barn staff drwy gynrychiolaeth.

Mae'r TUPF a'r LNC yn sicrhau y gall Swyddogion Gweithredol y Bwrdd Iechyd a’r Undebau Llafur gael trafodaeth reolaidd a ffurfiol ar faterion sy'n ymwneud â materion strategol, cynlluniau gwasanaeth yn ogystal â phroblemau gweithredol ar gyfer y Bwrdd Iechyd. Mae hefyd yn darparu cyfleoedd ymgysylltu cynnar er mwyn cael mewnbwn Undebau Llafur i ystod o faterion gan gynnwys y rhai sy'n effeithio ar staff, darparu gwasanaethau ac effaith ar anghenion iechyd ein poblogaeth. Mae'r fforymau'n hwyluso gwneud penderfyniadau mewn partneriaeth, lle bo hynny’n briodol, ar faterion megis newid sefydliadol, strategaeth hirdymor, cynlluniau datblygu gwasanaethau, adolygiadau o wasanaethau, ffyrdd newydd o weithio, llywodraethu clinigol, yn ogystal â pherfformiad gweithredol ac ariannol.

Tystiolaeth o Gydweithio:

Mae nifer o enghreifftiau o’r cydweithio sydd wedi digwydd o fewn y sefydliad sy'n dyst i egwyddorion y Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol, mae'r rhain wedi'u hamlinellu isod:

a) Datblygu Strategaeth, Cynllunio a Thrawsnewid y Gweithlu

- Mae Llais, y corff cenedlaethol, annibynnol yng Nghymru a sefydlwyd i roi llais cryfach i bobl mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol, a’n Undebau Llafur yn cael eu cynnwys drwy'r rhaglenni Trawsnewid Gwasanaethau ac Ad-drefnu Ystadau er mwyn sicrhau bod lleisiau'r cyhoedd a'r gweithlu yn cael eu clywed. Mae Llais yn cyflwyno barn a phrofiadau pobl Gwent, tra bod Undebau Llafur yn cynrychioli safbwyntiau staff. Mae hyn yn fodd o siapio penderfyniadau sy'n arwain at well gwasanaethau iechyd, mwy diogel a mwy cynaliadwy. Mae enghreifftiau o newid sylweddol i wasanaethau yn cynnwys datblygiad Nevill Hall a Gwasanaethau Strôc, ac mae ymgysylltu ac ymgynghori â'r cyhoedd a staff yn gam hollbwysig yn y broses gan ei fod yn sicrhau y gall staff y Bwrdd Iechyd a'r cyhoedd y mae'n ei wasanaethu roi eu barn ar y newidiadau arfaethedig.
- Strategaeth Gweithlu Nyrsio, Bydwreigiaeth, SCPHN 2023 – 2026 – dull cydweithredol rhwng Timau'r Gweithlu, Nyrsio Corfforaethol a Thimau Nyrsio Gweithredol i gyflawni camau gweithredu uchelgeisiol ar recriwtio a chadw staff. Yn ystod cyfnod y strategaeth, drwy weithio mewn partneriaeth agos a chyda ffocws pendant ar ddatblygu staff, rydym wedi lleihau swyddi gwag Nyrsys Cofrestredig (RN) o 376 WTE ac mae disgwyl i swyddi gwag RN gyrraedd sero erbyn diwedd 2025. Mae trosiant nyrsio wedi gostwng o 10.2% i 6.05%.
- Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau – Yn ddiweddar, rydym wedi cynnal ymarfer i adolygu ac adnewyddu Fframwaith Gwerthoedd ac Ymddygiadau ein Bwrdd Iechyd. Fel rhan o'r gwaith hwn, roedd cynrychiolaeth o’r Undebau Llafur ar y gweithgor Gwerthoedd ac Ymddygiadau, ac roedd ymgynghori’n

digwydd drwy gydol pob cam cynlluniedig o'r gwaith. Cyflwynwyd diweddariadau rheolaidd i TUPF, ac roedd hyn yn rhoi cyfle i gydweithio ar bob cam gweithredu a pob penderfyniad a wnaed.

- Yn ddiweddar, rydym wedi datblygu ein Strategaeth Hirdymor ac roedd aelodau o’r Undebau Llafur yn cymryd rhan weithredol yn y datblygiad. Roedd cyflwyniadau rheolaidd yn cael eu gwneud i’r TUPF a’r LNC ac roeddent yn aelodau o’r is-grŵp ymgysylltu. Gwahoddwyd pob aelod o’r Undeb Llafur i’r gweithdai dylunio a gynhaliwyd a rhoddwyd cyfle iddynt lunio cynnwys y strategaeth wrth iddi esblygu.
- Mae Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP) y Bwrdd Iechyd wedi'i ddiweddaru'n ddiweddar, ac roedd aelodau'r Undebau Llafur yn cymryd rhan weithredol yn y gwaith o’i ddatblygu. Rhoddwyd cyflwyniadau rheolaidd yn TUPF a LNC ar gamau allweddol. At hyn, cynhaliwyd sesiwn ddatblygu benodol ar gyfer yr Undebau Llafur ar lunio'r IMTP yn ystod y ddau gylch cynllunio diwethaf.
- Mae gweithio mewn partneriaeth yn egwyddor graidd o Gynllun Gwerthuso Swyddi’r GIG, ac mae’n hanfodol er mwyn sicrhau tegwch, tryloywder a chysondeb yn y ffordd y caiff rolau eu hasesu a’u gwerthuso yn y Bwrdd Iechyd.
- Mae cynllunio swyddi’r GIG yn broses gydweithredol o fewn y Bwrdd Iechyd, lle mae rheolwyr yn gweithio gyda staff a Chymdeithas Feddygol Prydain (BMA) i gytuno ar ein dull o gynllunio a gweithredu patrymau gwaith ar gyfer uwch staff meddygol a deintyddol.

b) Iechyd a Lles

- Gweithio Ystwyth – Mae cynrychiolaeth o’r Undebau Llafur ar Fwrdd y Rhaglen Ystwyth ac maent yn rhan o lunio’r canllawiau a’r fframweithiau i gefnogi’r gwaith o roi’r rhaglen ar waith.
- Cychwynnwyd rhaglen waith yn 2023 mewn partneriaeth â'n cydweithwyr yn yr Undebau Llafur, i adolygu a lleihau nifer yr ymchwiliadau disgyblu diangen sy'n digwydd yn y Bwrdd Iechyd trwy ganolbwyntio ar ddulliau mwy adferol. Mae'r gwaith hwn hyd yma wedi arwain at ostyngiad o 71% mewn achosion ymchwilio ar ôl ymyrraeth, amcangyfrifir bod 3,308 o ddiwrnodau salwch wedi'u hosgoi bob blwyddyn ac amcangyfrifir bod arbedion blynyddol o £738,133 (yn seiliedig ar arbedion uniongyrchol a chostau wedi'u hosgoi).

c) Recriwtio a Chadw

- Cynllun Cadetiaid Coleg Brenhinol y Nyrsys (RCN) – mae'r cynllun hwn yn cefnogi pobl ifanc 16 i 25 oed i ddatblygu eu sgiliau ar gyfer gyrfa mewn Nyrsio. Mae'r cynllun yn darparu 60 awr o hyfforddiant sy'n cynnwys 20 awr o brofiad arsylwi o fewn y bwrdd iechyd. Ar ôl cwblhau’r cwrs, bydd cadetiaid yn derbyn tystysgrif, trawsgrifiad modiwl a phin alumni arbennig. Mae dysgwyr sy'n cwblhau'r cwrs yn cael gwarant o gael cyfweliad ar gyfer rôl fel gweithiwr cymorth gofal iechyd. Yn y ddwy garfan gyntaf, ymgymerodd 36 o ddysgwyr â'r rhaglen, ac mae 20 o ddysgwyr yn y drydedd garfan ar hyn o bryd.
- Academi Nyrsys y Dyfodol – Cyflwynwyd yr Academi er mwyn cefnogi pobl i gamu i mewn i rolau lefel mynediad a hyrwyddo dull 'tyfu ein hunain' sydd wedi bod yn hynod lwyddiannus. Mae staff wedi dewis dilyn cymwysterau mewn Nyrsio i ddod yn 'Nyrsys y Dyfodol'. Rhwng 2023 – 2025, cwblhaodd 39 o

unigolion y cymwysterau Lefel 2 a chwblhaodd 78 Lefel 3, trwy Hyfforddiant ACT. Yn ogystal, mae 92 wedi cwblhau hyfforddiant Lefel 2.

- Ymglymiad ac ymgysylltiad Undebau Llafur drwy'r LNC a'r BMA wrth ddatblygu dau bolisi gweithlu meddygol arwyddocaol y llynedd – Ymarfer Ymreolaethol a Llwybr Portffolio i Gofrestru Arbenigwyr. Mae'r ddau bolisi yn cefnogi ac yn galluogi datblygiad Meddygon Arbenigol ac yn hwyluso dilyniant gyrfa o fewn fframweithiau llywodraethu sy'n sicrhau ymarfer diogel a gofal diogel i gleifion. Yn ogystal, datblygwyd Polisi a Fframwaith Arsylwi Meddygol i gefnogi Graddedigion Meddygol Rhyngwladol i ennill profiad yn amgylchedd y GIG yn y gobaith y byddant yn mynd ymlaen i gael eu cyflogi gan y Bwrdd Iechyd.

- Ym mis Rhagfyr 2023, cyflwynodd y Bwrdd Iechyd ei Raglen Ysgolion Integredig, sef dull partneriaeth rhwng Iechyd, Gofal Cymdeithasol ac Addysg. Nod y rhaglen yw ymweld ag ysgolion uwchradd ledled Gwent i dynnu sylw myfyrwyr at y proffesiynau eang ac amrywiol sy'n perthyn i'r Sector Iechyd a Gofal Cymdeithasol. Cyflwynir y sesiwn gan ymarferwyr sy'n darparu gweithgareddau rhyngweithiol ymarferol i'r myfyrwyr er mwyn eu galluogi i archwilio a dysgu am y gwahanol rolau. Hyd yn hyn rydym wedi cyflwyno 8 sesiwn ac wedi rhyngweithio â dros 1500 o fyfyrwyr. Mae'r adborth gan fyfyrwyr, athrawon ac ymarferwyr wedi bod yn gadarnhaol dros ben.

d) Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

- Mae oriau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant penodol wedi’u neilltuo ar gyfer un o’n Cynrychiolwyr Undebau Llafur sy’n eu galluogi i weithio ar brosiectau a rhaglenni gwaith allweddol. O ganlyniad i hyn, ym mis Rhagfyr 2024, cyflwynodd y Bwrdd Iechyd Basbort Iechyd a Lles newydd y gall holl staff a rheolwyr ei ddefnyddio i gefnogi sgyrsiau ynghylch anghenion iechyd a gofal yn y gweithle. Mae’n bennaf ar gyfer staff sydd â nodweddion gwarchodedig ond mae ar gael i bawb.
- O fewn y Bwrdd Iechyd mae 7 Rhwydwaith Amrywiaeth Staff sy'n cael eu trefnu gan staff ar gyfer staff ac maent yn le i staff gysylltu â chydweithwyr y tu allan i wasanaethau cymorth y Bwrdd Iechyd. Mae'r rhwydweithiau'n darparu platfform diogel, croesawgar ac ymarferol i staff sy'n uniaethu â grŵp gwarchodedig neu sydd â diddordebau penodol. Mae'r rhwydweithiau'n rhoi cyfle i staff roi mewnbwn i wasanaethau, polisïau a chymorth yn ôl yr angen. Yna caiff adborth o'r rhwydweithiau hyn ei rannu drwy'r Grwpiau Cynghori penodol sydd â chynrychiolaeth o’r Undebau Llafur arnynt yn ogystal â thrwy'r TUPF.
- Rydym yn defnyddio dull partneriaeth wrth ddelio ag Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIAs) ac mae’r panel misol yn cynnwys cynrychiolaeth o Adnoddau Dynol, Rheolwyr a Chynrychiolwyr o’r Undebau Llafur. Mae'r panel EQIA yn chwarae rhan allweddol wrth gefnogi ein partneriaeth gymdeithasol drwy ymgorffori tegwch, cynhwysiant a thryloywder wrth wneud penderfyniadau, yn enwedig o ran y gweithlu, polisi a newidiadau i wasanaethau.
- Wedi'i lansio ym mis Gorffennaf 2024, mae ein rhaglen beilot Mentora Gwrthdro yn cysylltu staff Du, Asiaidd, a Lleiafrifoedd Ethnig ag Aelodau Gweithredol a’r Bwrdd. Mae chwe person yn cymryd rhan (tair partneriaeth), gan gynnwys dau Gyfarwyddwr Gweithredol ac un Aelod o'r Bwrdd sy'n

cynrychioli ein Hundebau Llafur. Bu’r cynllun peilot yn rhedeg am 12 mis hyd at fis Gorffennaf 2025 a disgwylir i werthusiad llawn ohono gael ei wneud ym mis Medi 2025.

- Lansiodd y Bwrdd Iechyd y Rhaglen Beilot Darpar Aelodau’r Bwrdd fel menter strategol chwe mis gyda'r nod o gefnogi datblygu arweinyddiaeth, gwella amrywiaeth y Bwrdd, a chreu piblinell o Aelodau Annibynnol (IMs) yn y dyfodol. Canolbwyntiodd y rhaglen yn benodol ar gynllunio olyniaeth ar gyfer rôl Aelod Annibynnol Undeb Llafur, gan ei bod wedi cael ei chynllunio ar gyfer gweithwyr a dyma'r unig rôl Aelod Annibynnol y gall gweithiwr presennol ei dal.

e) Trawsnewid Digidol ac E-Systemau

- Mae cynrychiolwyr o’r Undebau Llafur yn rhan o Fwrdd y Rhaglen Trawsnewid Digidol, gan sicrhau llais staff wrth ddylunio, cyflwyno a gwerthuso systemau newydd. Fel rhan o'r broses gaffael ar gyfer y Systemau Meddygol Electronig a gyflwynwyd yn ddiweddar, gwahoddwyd aelodau o’r Undebau Llafur i fynychu'r holl sesiynau arddangos.
- Cynhelir Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob newid digidol mawr, a cheir mewnbwn gan yr Undebau Llafur, er mwyn sicrhau hygyrchedd i staff sydd ag anghenion gwahanol (e.e., iaith, anabledd, gweithio hyblyg).
- Mae adborth staff yn dangos bod y swyddogaeth e-restru newydd wedi cefnogi gweithio ystwyth, lleihau baich gweinyddol, a gwella'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae cynrychiolwyr o’r Undebau Llafur yn parhau i fonitro'r effaith ar les staff.
- Bydd y Bwrdd Iechyd yn cryfhau trefniadau gweithio mewn partneriaeth mewn perthynas â thechnolegau sy'n dod i'r golwg, megis Deallusrwydd Artiffisial ac awtomeiddio. Mae cynrychiolaeth o’r Undebau Llafur wedi'i ymgorffori mewn grwpiau llywodraethu a grwpiau sy’n gwneud penderfyniadau.
- Mae ein mentrau digidol yn cefnogi Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol drwy wella atal, effeithlonrwydd a chyfranogiad staff, ac maent yn cyd-fynd â Strategaeth Ddigidol genedlaethol GIG Cymru.

f) Datblygu Polisi ac Ymgynghori

- O fewn y Bwrdd Iechyd rydym yn defnyddio dull partneriaeth i gymeradwyo polisïau newydd a diwygiedig drwy'r Grŵp Polisi Gweithlu a Datblygiad Sefydliadol. Mae'r panel yn cynnwys Adnoddau Dynol, rheolwyr a Chynrychiolwyr o’r Undebau Llafur, ac maent yn adolygu, rhoi sylwadau a chymeradwyo polisïau a gweithdrefnau'r gweithlu. Mae'r dull cynhwysol hwn yn sicrhau bod dull cyflawn a chyfannol yn cael ei ddefnyddio o ran sicrhau lles staff a chleifion, yn ogystal â sicrhau bod ansawdd a llywodraethu wrth wraidd datblygu polisïau.
- Mae'r gweithlu Meddygol a Deintyddol yn cael eu cynrychioli ar y Grŵp Polisi a chaiff polisïau sy'n berthnasol i'r holl staff eu rhannu gydag aelodau'r LNC er mwyn derbyn sylwadau. Mae'r gofyniad i ymgysylltu â'r gweithlu meddygol a'r LNC wedi'i gynnwys yn y canllawiau ar gyfer datblygwyr polisi. Gweithiom gyda Chadeirydd yr LNC a chynrychiolydd y BMA er mwyn cytuno ar hyn. Mae polisïau sy'n berthnasol i staff Meddygol a Deintyddol yn unig yn destun trafodaeth fanwl yn yr LNC, gan mai nhw sy’n gyfrifol am gymeradwyo'r polisïau hyn yn y pen draw.

g) Hyrwyddo'r Gymraeg

- Hyrwyddo Safonau'r Gymraeg a'r cynllun "Iaith Gwaith" gyda chefnogaeth cynrychiolwyr o'r Undebau Llafur a phartneriaid allanol drwy Fwrdd Gweithlu Gwent yn unol â'r "Cynnig Gweithredol".
- Ymgysylltu o ran sicrhau bod deunyddiau sy'n ymwneud â recriwtio a gwasanaethau yn bodloni Safonau'r Gymraeg.

h) Rhaglen Dadgarboneiddio

- Mae gennym gynrychiolaeth benodol o'r Undebau Llafur sy'n cefnogi rhaglen ddatgarboneiddio'r Bwrdd Iechyd yn unol â Strategaeth Datgarboneiddio Llywodraeth Cymru.
- Fel rhan o'r gwaith hwn, datblygom gais am gyllid ar y cyd â Bwrdd Iechyd Addysgu Powys ar fioamrywiaeth yn 2023/24 ac mae gennym 5 adroddiad safle wedi'u cwblhau i'n cynorthwyo i wneud penderfyniadau ynghylch datblygu safleoedd. Yn ogystal, rydym hefyd wedi hyrwyddo gardd gymunedol werdd yn Nhrethomas a pherllan yng Nghanolfan Iechyd Trethomas.
- Bydd cyflwyniad ar gynllunio ymaddasu yn cael ei roi yng nghyfarfod nesaf TUPF ym mis Medi 2025. Mae'r Bwrdd Iechyd hefyd yn y broses o sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i ddatblygu'r Pecyn Cymorth Ymaddasu Cenedlaethol, sy'n rhan o fenter gydweithredol sy'n cynnwys pob un o'r 13 sefydliad GIG yng Nghymru, yn unol â chynlluniau'r llywodraeth a gyflwynwyd yn gynharach eleni.

i) Caffael Cymdeithasol

Mae'r Bwrdd Iechyd wedi ymgorffori caffael cymdeithasol yn ei ddull o gomisiynu, gan sicrhau bod contractau nid yn unig yn cyflawni canlyniadau clinigol ond hefyd yn cyflawni gwerth cymdeithasol ehangach i gymunedau. Mae enghreifftiau da'n cynnwys sefydlu panel gwerthuso cyd-gynhyrchu, lle mae unigolion sydd â phrofiad bywyd o iechyd meddwl ac anableddau dysgu yn asesu ac yn dylanwadu'n uniongyrchol ar ddyfarniadau contractau, gan gynnwys llais y defnyddiwr mewn penderfyniadau caffael.

At hyn, mae'r Bwrdd Iechyd yn symud tuag at fodel comisiynu sy'n seiliedig ar gynghrair gyda phartneriaid yn y trydydd sector, gan flaenoriaethu cydweithio a chanlyniadau i ddinasyddion yn hytrach na chystadleuaeth a chost. Mae ei biblinell dendro ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl ac anabledd dysgu yn dangos ffocws cryf ar werth cymdeithasol, gyda lotiau wedi'u cynllunio yn cynnwys meysydd fel eiriolaeth, hawliau lles, celfyddydau creadigol, a gweithgareddau sy'n seiliedig ar natur.

I gefnogi hyn, mae'r Bwrdd Iechyd wedi mynd ati i ymgysylltu'n helaeth â'r gymuned, gan gyfarfod â dros 4,500 o drigolion ar draws 216 o leoliadau er mwyn

sicrhau bod penderfyniadau caffael yn adlewyrchu anghenion a blaenoriaethau lleol. Mae'r mentrau hyn yn adlewyrchu aliniad pendant gyda’r Ddeddf Gwasanaethau Cyhoeddus (Gwerth Cymdeithasol) 2012 ac yn tynnu sylw at arweinyddiaeth y sefydliad o ran ddefnyddio caffael i gyflawni canlyniadau cymdeithasol, diwylliannol ac amgylcheddol ehangach ledled Gwent.

Yn bwysicach fyth, mae'r Bwrdd Iechyd yn sicrhau bod penderfyniadau caffael yn cael eu hasesu nid yn unig o ran cost ac ansawdd technegol ond hefyd o ran y potensial i greu effaith gymdeithasol hirdymor, cynaliadwyedd, a buddion mesuradwy i ddinasyddion a chymunedau, gyda gwerth cymdeithasol yn cael ei ymgorffori fel maen prawf craidd wrth werthuso tendrau.

Heriau:

Mae nifer o heriau a meysydd sydd angen eu datblygu wrth symud ein darpariaeth o egwyddorion Partneriaeth Gymdeithasol yn eu blaen.

- Mae sicrhau cydbwysedd o ran gweithredu polisïau cenedlaethol â hyblygrwydd lleol yn her barhaus y mae sefydliadau sector cyhoeddus lleol yn ei hwynebu.
- Cyfyngiadau capasiti yn rhwystro cydweithwyr yn yr Undebau Llafur rhag mynychu pob fforwm perthnasol lle mae cynllunio dan gochl Partneriaeth Gymdeithasol yn digwydd. Fodd bynnag, bydd ein TUPF a'n Pwyllgor Cenedlaethol ar gyfer Rheoli Partneriaethau yn cael amser wedi’i neilltuo ar yr agenda ar gyfer y Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol a'n hamcanion lles a byddwn yn blaenoriaethu camau gweithredu ar y cyd gan y bydd disgwyliadau, heb os, yn cynyddu dros amser.

Camau Gweithredu a Blaenoriaethau yn y Dyfodol:

Er bod Cytundeb Partneriaeth y Bwrdd Iechyd yn darparu sylfaen gref o ran bodloni gofynion y Ddyletswydd, rydym yn cydnabod bod mwy y gallwn ei wneud i gryfhau ein dull ymhellach ac yn ystod y 12 mis nesaf bydd y sefydliad yn ymrwymo i'r camau gweithredu canlynol:

1. Cynnal hunanasesiad gyda'n Cydweithwyr yn yr Undebau Llafur i asesu camau gweithredu penodol ar gyfer datblygu.
2. Cynnwys eitem sefydlog, Partneriaeth Gymdeithasol, ar agenda ein TUPF a'n LNC.
3. Cryfhau gweithio mewn partneriaeth ym meysydd trawsnewid digidol a Deallusrwydd Artiffisial.
4. Ymgorffori egwyddorion partneriaeth gymdeithasol mewn penderfyniadau caffael.
5. Parhau i feithrin lleisiau cynrychioliadol mewn fforymau strategol.
6. Ehangu dulliau partneriaeth mewn perthynas â datgarboneiddio a chynlluniau sero net.
7. Ystyried Menter Hyrwyddwr Partneriaeth Gymdeithasol

Argymhelliad / Recommendation

Gofynnir i'r Bwrdd nodi'r gwaith a wneir i gefnogi'r dyletswydd partneriaeth gymdeithasol a chymeradwyo'r adroddiad hwn cyn iddo gael ei gyhoeddi. Bydd yr adroddiad hefyd yn cael ei adolygu gan aelodau'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol ym mis Tachwedd 2025, bydd adborth yn cael ei dderbyn a bydd cyfleoedd i ddysgu wrth i ni symud ymlaen drwy'r 12 mis nesaf a thu hwnt.

Amcanion: (rhaid cwblhau) **Objectives: (must be completed)**	
Cyfeirnod Cofrestr Risg Corfforaethol a Sgôr Cyfredol: Corporate Risk Register Reference and Score:	Mae monitro ac adrodd ar fusnes y pwyllgor yn elfen allweddol o fframwaith sicrwydd y Bwrdd Iechyd.
Safon(au) Gofal ac Iechyd: Health and Care Standard(s):	All Health & Care Standards Apply Choose an item. Choose an item. Choose an item.
Blaenoriaethau CTCI IMTP Priorities Link to IMTP	Amherthnasol
Galluogwyr allweddol o fewn y CTCI Key Enablers within the IMTP	Gweithlu a Diwylliant
Amcanion cydraddoldeb strategol Strategic Equality Objectives Strategic Equality Objectives 2020-24	Gwella lles ac ymgysylltiad ein staff. Gwella mynediad, profiad a chanlyniadau'r rheiny sydd angen gwasanaethau Iechyd Meddwl ac Anabledd Dysgu. Gwella profiad cleifion drwy sicrhau bod gwasanaethau'n sensitif i anghenion pawb a blaenoriaethu meysydd lle mae tystiolaeth yn dangos bod nifer y bobl sy'n manteisio ar wasanaethau yn is neu lle mae canlyniadau'n waeth.

Gwybodaeth Ychwanegol: **Further Information:**	
Ar sail tystiolaeth: Evidence Base:	Not Applicable
Rhestr Termau: Glossary of Terms:	BMA - Cymdeithas Feddygol Prydain *EQIA's - Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb* IM - Aelodau Annibynnol IMTP - Cynllun Tymor Canolig Integredig LNC – Pwyllgor Negodi Lleol RCN – Coleg Brenhinol y Nyrsys RN - Nyrs Gofrestredig WTE – Cyfwerth â Llawn Amser
Partïon / Pwyllgorau â ymgynhorwyd ymlaen llaw y Cyfarfod Bwrdd Iechyd Prifysgol: Parties / Committees consulted prior to University Health Board:	Amherthnasol

Effaith: (rhaid cwblhau) **Impact: (must be completed)**	
Resource Assessment:	A resource assessment is required to support decision making by the Board and/or Executive Committee, including: policy and strategy development and implementation plans; investment and/or disinvestment opportunities; and service change proposals. Please confirm you have completed the following:
• **Workforce**	Amherthnasol
• **Service Activity & Performance**	Amherthnasol
• **Financial**	Amherthnasol
Asesiad Effaith Cydraddoldeb **Equality Impact Assessment** (EIA) completed	**No does not meet requirements** **Na, nid yw'n bodloni'r gofynion** An EQIA is required whenever we are developing a policy, strategy, strategic implementation plan or a proposal for a new service or service change. If you require advice on whether an EQIA is required contact ABB.EDI@wales.nhs.uk
Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol – 5 ffordd o weithio **Well Being of Future Generations Act – 5 ways of working** https://futuregenerations.wales/about-us/future-generations-act/	Yn berthnasol i bob un o'r 5 Ffordd o Weithio